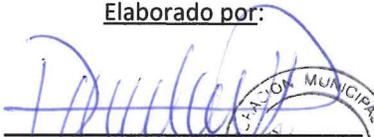


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Elaborado por:



DANIELA URBINA CARULEA
Abogada de Relaciones Laborales
de la Dirección de Gestión de
Personas

Fecha: 2024

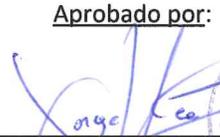
Revisado por:

P.P. 

CAROLA GONZÁLEZ COLLAO
Directora de Gestión de Personas

Fecha: 31-07-2024

Aprobado por:



JORGE CEA VALENCIA
Gerente General

Fecha: 31-07-2024

INDICE

INTRODUCCION	2
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO I OBJETIVO Y ALCANCE	3
CAPÍTULO II DEFINICIONES	3
TÍTULO II PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	9
TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	11
TÍTULO IV PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	13
CAPÍTULO I ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	13
CAPÍTULO II GESTIÓN PREVENTIVA	14
TÍTULO V PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	19
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	19
CAPÍTULO II PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS REGIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO	21
PÁRRAFO 1° DE LA DENUNCIA	21
PÁRRAFO 2° DE LA INVESTIGACIÓN	23
PÁRRAFO 3° DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	27
PÁRRAFO 4° DE LAS SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN	30
CAPÍTULO III PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS REGIDOS POR ESTATUTOS ESPECIALES	30
PÁRRAFO 1° DE LA DENUNCIA	30
PÁRRAFO 2° DE LA INVESTIGACIÓN	32
PÁRRAFO 3° DE LAS SANCIONES	38
PÁRRAFO 4° DE LOS RECURSOS Y RESOLUCIÓN FINAL	38
PÁRRAFO 5° DISPOSICIONES GENERALES	39
CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	39
ANEXO N°1 FORMULARIO DE DENUNCIA.....	44
ANEXO N°2 COMPROBANTE DE RECEPCION DE DENUNCIA	48
ANEXO N°3 FLUJOGRAMA DEL PROCESO	50

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la LEY N°21.643 que MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, la CORPORACIÓN MUNICIPAL VIÑA DEL MAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL, en adelante también como la “Corporación”, ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile que, en su artículo 19 N°1, establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Así como también, el Decreto 122 de 24 de julio de 2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores que Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I OBJETIVO Y ALCANCE

ARTÍCULO 1°

Objetivo

El objetivo de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Corporación como sus trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Corporación, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar a la Corporación en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 2°

Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Corporación Municipal Viña del Mar para el Desarrollo Social independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias y alumnos en práctica.

CAPÍTULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO 3°

Riesgo laboral

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

ARTÍCULO 4°

Factores de riesgos psicosociales laborales

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 5°

Acoso sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ejemplos de conductas de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas
- Participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo contacto físico, roce, pellizcos, caricias, abrazos, besos deliberados no deseados, etc.
- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

ARTÍCULO 6°

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo
- El uso de nombres ofensivos para inducir al rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas o a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional para denigrarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos sobre cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

ARTÍCULO 7°

Tipos de acoso laboral y sexual

Se considerarán manifestaciones de acoso sexual y laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- 1) Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

- 2) Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 3) Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 4) Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

ARTÍCULO 8°

Violencia en el trabajo

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte terceros ajenos a la relación laboral, así como, clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

Ejemplos de conductas de violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

ARTÍCULO 9°

Comportamientos incívicos o incivismos

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia, incluso acoso, necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Ejemplos de comportamientos incívicos, para enfrentar eventuales comportamientos de este tipo en el marco de las relaciones laborales:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

ARTÍCULO 10°

Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil.

Se distingue entre el sexismo hostil y el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres.

ARTÍCULO 11°

Sexismo hostil

El sexismo hostil es aquel que defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, lo que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso, como:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basadas en dicha condición
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género

ARTÍCULO 12°

Sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres

Si bien no buscan generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia, como:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo.

Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

ARTÍCULO 13°

Conductas que no son consideradas acoso ni violencia

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, *no* son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir, a modo de ejemplo, las siguientes:

- Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las eventuales evaluaciones propias sobre el desempeño laboral.
- Conductas relacionadas con el trabajo implementación de la política de la empresa.
- Las medidas disciplinarias impuestas, ya que suponen un procedimiento previo.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en la medida en que estén dentro de las funciones para las cuales ha sido contratado.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.
- Entre otras.

ARTÍCULO 14°

Medidas de resguardo

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

ARTÍCULO 15°

Medidas correctivas

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

TÍTULO II PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 16°

Principios

- 1) **CONFIDENCIALIDAD:** garantía de que la información personal, así como los hechos investigados, serán protegidos para que no sean divulgados sin consentimiento de la persona o autorizada por la ley. Esta garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a la información. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y la divulgación de la información a la que accedan durante el procedimiento de investigación. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- 2) **IMPARCIALIDAD:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación. El fiscal designado para investigar, como las autoridades que resuelven la investigación, deben actuar sin ninguna clase de

discriminación entre los involucrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento. Resolviendo conforme al ordenamiento jurídico, antecedentes del proceso y con atención al interés general.

- 3) **CELERIDAD:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos. Impone a la autoridad administrativa llamada a resolver tanto la obligación de impulsar de oficio el sumario como el deber de adoptar las medidas necesarias para evitar toda anormalidad o retraso en la tramitación de la investigación. Tratándose de los procedimientos llevados a cabo por el estatuto administrativo municipal, se establecen plazos acotados para efectos de que el investigador pueda llevar a cabo la investigación, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar por no dar la debida celeridad a la tramitación del procedimiento.
- 4) **PERSPECTIVA DE GENERO:** implica detectar, durante la investigación, una situación de desigualdad en razón del género para corregirla a través de la interpretación u aplicación de la ley teniendo en cuenta la especial situación de quien la padece. Utilización de la metodología y mecanismos que permitan identificar, valorar y cuestionar la desigualdad y exclusión de las mujeres. Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derecho y el acceso a oportunidades con el objeto de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, de oportunidad y de trato.
- 5) **NO DISCRIMINACIÓN:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- 6) **NO REVICTIMIZACIÓN O NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su

participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- 7) **RAZONABILIDAD:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- 8) **DEBIDO PROCESO:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- 9) **COLABORACIÓN:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Además, la Corporación dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES DE LA CORPORACIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 17°

Derechos de las personas trabajadoras de la Corporación

Son derechos de todas las personas trabajadoras de la Corporación, entre otros, los siguientes:

- 1) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- 2) Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- 3) Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- 4) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- 5) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y
- 6) mantener confidencialidad de la información
- 7) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y
- 8) violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la
- 9) evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

ARTÍCULO 18°

Deberes de la Corporación

- 1) Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- 2) Identificar los riesgos psicosociales del acoso y la violencia laboral, destacando una perspectiva de género.
- 3) Informar semestralmente los canales de recepción de denuncias y las instancias estatales para efectuar denuncias de acoso y violencia.
- 4) Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- 5) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- 6) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- 7) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- 8) Garantizar procedimientos de investigación y sanción que primen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- 9) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- 10) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- 11) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia, como la separación de espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada.
- 12) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 13) Asegurarse de que las investigaciones sean realizadas por un trabajador con formación en acoso, género o derechos fundamentales.
- 14) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- 15) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- 16) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o

denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

- 17) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- 18) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- 19) Aplicar sanciones dentro de los plazos señalados en el procedimiento, si procede.
- 20) Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- 21) Cualquier otra que imponga la normativa vigente

TÍTULO IV PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

ARTÍCULO 19°

Identificación de factores de riesgo y diseño de las medidas de prevención

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con la Corporación, o su representante, el Comité de Aplicación del cuestionario CEALSM/SUSESO, que se formará para tal efecto, el Departamento de Prevención y la Unidad de Relaciones Laborales de la Corporación.

ARTÍCULO 20°

Implementación y supervisión de las medidas de prevención

Sin perjuicio de lo anterior, es responsabilidad de la Corporación la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Corporación ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos y a la Unidad de Relaciones Laborales.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo.

ARTÍCULO 21°

Capacitación

La Corporación, a través del Departamento de Prevención de Riesgos y la Unidad de Relaciones Laborales, capacitará a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas que deban implementarse.

CAPÍTULO II GESTIÓN PREVENTIVA

ARTÍCULO 22°

Compromiso de la Corporación con la gestión de los factores de riesgo psicosociales

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Corporación se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Corporación elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

ARTÍCULO 23°

Declaración de la Política Preventiva de la Corporación

La Corporación declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Corporación reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo será incorporada al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación, así como también al presente Protocolo, a través de los anexos correspondientes, y se dará a conocer a los trabajadores mediante los canales de difusión que disponga la Corporación.

ARTÍCULO 24°

Identificación de los factores de riesgos psicosociales - Cuestionario CEAL- SM

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/as, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

ARTÍCULO 25°

Factores de riesgos psicosociales

Una vez identificados los riesgos psicosociales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, serán incorporados al presente Protocolo a través del correspondiente Anexo.

ARTICULO 26°

Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Y se incorporarán estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Corporación abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].

Además, la Corporación organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los directores/as, las jefaturas, los supervisores y los trabajadores/as, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Corporación, a través del Departamento de Prevención de Riesgos y la Unidad de Relaciones Laborales, informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se incorporará al presente Protocolo como anexo, y se dará a conocer a los trabajadores mediante los canales de difusión dispuestos para ello por la Corporación, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, directamente ante el Departamento de Prevención de Riesgos y/o la Unidad de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 27°

Medidas generales

Este tipo de medidas van dirigidas a todos los trabajadores sin distinción, generalmente frente a riesgos que se presumen no hay diferencias significativas entre áreas o puestos de trabajo respecto a su exposición, como por ejemplo el acoso.

Las medidas de prevención generales serán, entre otras, las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Manual de buen trato
Campañas de sensibilización
Uso de diarios murales
Envío de mensajes por medios digitales
Conferencias
Espacios de conversación programados entre trabajadores
Charlas de 5 minutos
Capacitación de derechos y deberes
Capacitación en identificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
Capacitación en habilidades comunicacionales
Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su instrumento CEAL-SM/SUSESO

Lo anterior, sin perjuicio de que, identificados los riesgos psicosociales, se consideren otras medidas de prevención a implementar.

ARTÍCULO 28°

Medidas específicas

Este tipo de medidas considera aquellas que se diseñan frente a situaciones específicas de determinados puestos de trabajo y que dependen de la identificación previa de las situaciones que pudiesen ser riesgosas para los trabajadores.

Las medidas de prevención específicas serán, entre otras, las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Protocolos de respuesta frente a agresiones.
Reglas relativas a la permanencia en compañía de otros trabajadores.
Espacios de descompresión emocional para trabajadores.
Mejoras ingenieriles, tales como iluminación, barreras, cámaras de seguridad, etc.
Capacitaciones específicas

Lo anterior, sin perjuicio de que, identificados los riesgos psicosociales, se consideren otras medidas de prevención a implementar.

ARTÍCULO 29°

Mecanismos de seguimiento

La Corporación, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

La Unidad de Relaciones Laborales, en conjunto con el Departamento de Prevención de Riesgos, elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que deberá ser puesto a disposición de todos los trabajadores de la Corporación para su conocimiento.

ARTÍCULO 30°

Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Corporación establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

TÍTULO V PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 31°

Derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual y violencia

Son derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, entre otros, los siguientes:

- 1) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- 2) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Dto. 21/24 MINTRAB.
- 3) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- 4) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda
- 5) Derecho a ser capacitados en medidas de prevención del protocolo y a recibir información sobre los nuevos canales de denuncia.
- 6) Nuevo derecho a realizar denuncias orales, además de las escritas.
- 7) Medida de resguardo inmediato que incluye asistencia psicológica proporcionada por el empleador una vez presentada la denuncia.
- 8) Posibilidad de que la Inspección del Trabajo inicie acciones judiciales si encuentra vulneraciones de derechos fundamentales contra la víctima durante la investigación.
- 9) Protección expresa de la privacidad y la honra de la víctima durante la investigación, con la obligación del empleador de tomar medidas para garantizarlo.
- 10) Incorporación de nuevos principios como la imparcialidad y el enfoque de género, que podrían resultar en nuevos derechos en el Reglamento del Ministerio del Trabajo y la norma General de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) sobre esta materia.

ARTÍCULO 32°

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación

La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- 1) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- 2) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- 3) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- 4) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- 5) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- 6) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTÍCULO 33°

Obligaciones generales de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- 1) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- 2) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- 3) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- 4) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTÍCULO 34°

Derechos generales de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- 1) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

- 2) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- 3) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 4) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

CAPÍTULO II PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS REGIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

PÁRRAFO 1° DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 35°

Denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Corporación o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica.

ARTÍCULO 36°

Contenido de la denuncia

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- 1) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- 2) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 3) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- 4) Relación de los hechos que se denuncian.
- 5) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Se adjunta formulario de denuncia (ANEXO N° 1).

ARTÍCULO 37°

Recepción de la denuncia

Al momento de recibir una denuncia se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación. Además, el receptor/a de la denuncia debe entregar a quien denuncia el comprobante de la gestión realizada (ANEXO N° 2).

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Quien reciba la denuncia deberá informar a la persona denunciante que se podrá iniciar una investigación interna o bien, derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Si la denuncia es presentada en la Corporación, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

En el evento que el denunciado sea el/la Gerente General, el Director/a del Área de Salud, el Director/a del Área de Educación, el Director/a de Administración y Finanzas, el Director/a de Planificación, Desarrollo y Control de Gestión, el Director/a de Asesoría Jurídica, el Director/a de Proyectos e Infraestructura, el Director/a de Gestión de Personas o el Director/a de Desarrollo Tecnológico e Informático, algún abogado/a de la Dirección de Asesoría Jurídica y/o algún trabajador/a de la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección de Gestión de Personas, la denuncia siempre deberá ser presentada por el trabajador/a denunciante ante la Dirección del Trabajo para su investigación.

ARTÍCULO 38°

Receptor de la denuncia

Las denuncias deberán presentarse en la oficina de la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección de Gestión de Personas de la Corporación, ubicada en 1/2 oriente 831, oficina 205, Viña del Mar, o a través del correo electrónico denuncia.ley.karin@cmvm.cl

Si el afectado o afectada realiza su denuncia en forma verbal, también podrá presentarla ante su jefatura directa o ante la jefatura inmediatamente superior a ella, quien deberá levantar un acta con los contenidos señalados en el artículo 36, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

PÁRRAFO 2° DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 39°

Designación del investigador/a

La Corporación deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corporación podrá utilizar, en la aplicación del procedimiento de investigación, la intervención técnica de un tercero especializado en la materia, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. En todo caso, este tercero especializado deberá cumplir con todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, y con las disposiciones establecidas en este procedimiento.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

ARTÍCULO 40°

Diligencias mínimas

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Sin perjuicio de lo señalado, la persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que se indican a continuación, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias.

ARTÍCULO 41°

Inicio de la investigación

El proceso de investigación se iniciará a más tardar a contar de cuarto día contado desde la fecha de la recepción de la denuncia.

El Encargado de Investigación, una vez recibida la denuncia, iniciará la investigación mediante una resolución que contenga la información principal del caso, así como los hechos a probar. En el caso de que existan dos o más denuncias que deban constituir una sola investigación y terminar por un solo informe, el investigador podrá acumular las denuncias en una sola investigación, debiéndose acumular del más nuevo al más antiguo.

ARTÍCULO 42°

Notificación a las partes

El Encargado de Investigación, dentro del plazo de 3 días de iniciada la investigación, notificará reservadamente a las partes involucradas del inicio de la investigación y se fijarán fechas de citación para oír a las partes y a los testigos de los cuales ya se tenga conocimiento a través de la denuncia.

Tratándose de la notificación de la persona denunciada, ésta deberá contener la siguiente información:

- 1) El nombre de la persona denunciante, el contenido de la denuncia o, en su defecto, y por resolución escrita y fundada, solo la descripción de los hechos a probar. Que, en todo caso, podrá tomar conocimiento de la integralidad del expediente una vez que el informe de investigación y sus conclusiones se encuentren debidamente validadas por la Dirección del Trabajo y que, en caso de imponerse una sanción, tendrá derecho a recurrir de ella en el plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación, de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Protocolo.
- 2) Que, a falta de su concurrencia a la investigación, ésta podrá continuar en su ausencia.
- 3) Que el principio de confidencialidad rige en todo el procedimiento, así como el principio de reserva, y que debe respetarlos de manera irrestricta. Que estos principios son aplicables a todas y cada una de las personas intervinientes en el procedimiento e incluyen el nombre de la Persona denunciante como el nombre de la Persona Denunciada, así como los hechos investigados.
- 4) Que la Persona denunciante puede desistirse en cualquier momento ante el Encargado de la Investigación y que éste se asegurará que esta decisión fue adoptada de manera, voluntaria, informada y libre de cualquier forma de presión.
- 5) Que tiene la más estricta prohibición de realizar, ya sea de manera directa o a través de terceros, cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución contra la Persona denunciante como consecuencia de la interposición de la denuncia.
- 6) Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el investigador/a lo pondrá en conocimiento del Gerente General para que se realice la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctivas pertinentes de acuerdo a la ley o el presente procedimiento, a menos que se estime que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso laboral, discriminación laboral y que corresponda abrir una nueva investigación de acuerdo con este Protocolo.

Tratándose de la notificación de la persona denunciante, ésta deberá contener la siguiente información:

- 1) Que tiene derecho, y se le solicita encarecidamente, a informar al Encargado de Investigación cualquier hecho que estime es una forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución en su contra como consecuencia de la interposición de la denuncia.
- 2) Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el investigador/a lo pondrá en conocimiento del Gerente General.
- 3) Que la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección de Gestión de Personas le puede prestar acompañamiento durante el procedimiento, y que le asiste el derecho a ser acompañado o acompañada o representada por una persona de su confianza.
- 4) Que puede pedir u ofrecer todo tipo de diligencias de prueba para respaldar sus declaraciones, no obstante, lo cual el Encargado de la Investigación tendrá amplia libertad para acoger o denegar dichas solicitudes u ofrecimientos por motivo fundado.
- 5) Adicionalmente, el investigador/a informará a la parte denunciada los plazos del procedimiento, las fases del mismo, las reglas de la carga de la prueba, las posibles vías de resultado y los recursos disponibles en caso de concluirse a una sanción.

Junto con esta notificación, el Encargado de Investigación se asegurará que la persona denunciada tenga una copia del presente Protocolo, ya sea en papel o de forma digital.

ARTÍCULO 43°

Plazo para investigar

El plazo para investigar y emitir el Informe es de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir el certificado de recepción del ANEXO N° 2.

ARTÍCULO 44°

Medios de prueba

El investigador/a podrá utilizar a todo medio de prueba lícito a lo largo de su investigación, ya sea recabado de oficio o presentado por las partes. Asimismo, podrá decretar toda diligencia de prueba necesaria para efectuar una adecuada investigación de los hechos, pudiendo decidir las de oficio o a petición de algunas de las partes.

- a) Entrevista de Testigos:

Los/las testigos serán entrevistados de acuerdo con el mérito del proceso y en forma anónima. Previamente a iniciar la entrevista, se solicitará al o la testigo la suscripción de un documento por el

cual declara estar en conocimiento de la obligación de reserva absoluta que impone el presente Protocolo, así como de la prohibición de tomar cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución o adoptar cualquier tipo de conducta hostil en contra de cualquiera de las partes o participantes en el procedimiento, en particular la Persona denunciante.

El Encargado de la investigación deberá dejar constancia por escrito de las declaraciones que efectúen los testigos, debiendo esta declaración constar en papel y con firma de quien comparece en todas sus hojas.

b) Toma de declaración de las partes:

El Encargado de la investigación deberá dejar constancia por escrito de las declaraciones que efectúen las partes denunciante y denunciada, debiendo esta declaración constar en papel y con firma de quien comparece en todas sus hojas.

La Persona denunciante y la Persona denunciada podrán pedir copia de sus respectivas declaraciones; y se podrá realizar de manera física o telemática; resguardando siempre la confidencialidad; sin perjuicio de lo señalado precedentemente.

ARTÍCULO 45°

Registro de la investigación

Todo el proceso de investigación deberá ser debidamente respaldado, por lo que el investigador/a podrá disponer de todos los medios necesarios para tal efecto, ya sea grabaciones, fotografías, filmaciones, etc. Lo anterior es sin perjuicio del derecho de la persona denunciante a rechazar la grabación o filmación en caso de estimar que eso podría afectar su libertad de palabra o capacidad a testificar. En todo caso, siempre se levantará acta de las declaraciones.

ARTÍCULO 46°

Asesoría externa

Si se considera necesario, se podrá consultar la asesoría de especialistas externos o externas a la institución para la realización de la investigación referida en este párrafo.

PÁRRAFO 3° DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 47°

Informe de investigación

Una vez finalizada la investigación, será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTÍCULO 48°

Contenido del informe

El informe contendrá, a lo menos:

- 1) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- 2) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- 3) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- 4) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- 5) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- 6) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- 7) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 8) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- 9) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

ARTÍCULO 49°

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

La Corporación, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

ARTÍCULO 50°

Adopción de medidas o sanciones del informe por la Corporación

Notificada la Corporación del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

ARTÍCULO 51°

Investigación de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación de la empresa, conforme a las directrices establecidas en disposiciones legales y reglamentarias.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo la empresa adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado a la empresa, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones

del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

PÁRRAFO 4° DE LAS SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN

ARTÍCULO 52°

Sanciones - impugnación

Acreditado el acoso laboral y/o sexual, el trabajador/a que hubiere incurrido en dicha conducta, será sancionado con el término de su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, según lo dispuesto en las letras b) y f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe del artículo 48 del presente Protocolo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

CAPÍTULO III PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS REGIDOS POR ESTATUTOS ESPECIALES

PÁRRAFO 1° DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 53°

Denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Corporación de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el

procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

ARTÍCULO 54°

Contenido de la denuncia

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- 1) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- 2) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 3) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- 4) Relación de los hechos que se denuncian.

Se adjunta formulario de denuncia (ANEXO N° 1).

ARTÍCULO 55°

Recepción de la denuncia

Al momento de recibir una denuncia se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

ARTÍCULO 56°

Receptor de la denuncia

Las denuncias deberán presentarse en la oficina de la Unidad de Relaciones Laborales de la Dirección de Gestión de Personas de la Corporación, ubicada en 1/2 oriente 831, oficina 205, Viña del Mar, o a través del correo electrónico denuncia.ley.karin@cmvm.cl

Si el afectado o afectada realiza su denuncia en forma verbal, también podrá presentarla ante su jefatura directa o ante la jefatura inmediatamente superior a ella, quien deberá levantar un acta

con los contenidos señalados en el artículo 55, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

ARTÍCULO 57°

Denuncias en contra del Gerente General de la Corporación

En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante, sea el Gerente General o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del Gerente General, se deberá poner en conocimiento de la Dirección del Trabajo, para la realización de la investigación correspondiente.

ARTÍCULO 58°

Desestimación de la denuncia

El Gerente General solo podrá desestimar la denuncia, sin ordenar la instrucción de un sumario administrativo, mediante una resolución fundada que deberá notificar dentro del plazo de 5 días al denunciante para que pueda concurrir a la Contraloría General de la República, dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde la notificación de la resolución, si no está de acuerdo con la desestimación de la denuncia y con los fundamentos que se han incorporado en la misma.

PÁRRAFO 2° DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 59°

Sumario administrativo

Si no se desestima la denuncia, el Gerente General deberá instruir sumario administrativo mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

ARTÍCULO 60°

Designación del Fiscal

La resolución a que se refiere el artículo anterior será notificada al fiscal, quien designará un actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario será

un abogado o abogada de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Corporación, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario

Deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si no fuera posible aplicar esta norma, bastará que no exista relación de dependencia directa.

Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía o de dependencia directa en su caso, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.

ARTÍCULO 61°

Notificaciones

Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario/a no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

Los funcionarios/as citados a declarar ante el fiscal deberán fijar en su primera comparecencia un domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la municipalidad, y en caso de no contarse con tal información, en la oficina del afectado.

El funcionario/a se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

ARTÍCULO 62°

Implicancia o recusación

Los funcionarios/as citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculcados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen los causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario.

ARTÍCULO 63°

Causales de recusación

Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados.

ARTÍCULO 64°

Procedimiento de implicancia o recusación

Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por el Gerente General respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario.

El fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunos de las causales mencionadas en el artículo 63 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el sumario en el mismo plazo indicado anteriormente, en lo relativo al fiscal y éste respecto del actuario.

Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado para los efectos señalados en el artículo 63.

ARTÍCULO 65°

Medidas de resguardo adoptadas por el Fiscal

El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios/as estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

El fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el Gerente General podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

ARTÍCULO 66°

Plazo de la investigación

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el/la Gerente General de la Corporación.

ARTÍCULO 67°

Medidas cautelares

En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma Corporación y ciudad, al o a los inculcados, como medida preventiva.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente

si la resolución recaída en el sumario, o en el recurso de reposición que se interponga conforme al artículo 75, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución.

Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

ARTÍCULO 68°

Sobreseimiento

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al Gerente General, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

Cuando el fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el Gerente General, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 61 del presente Protocolo.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

ARTÍCULO 69°

Descargos

El inculpado/a será notificado/a de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

ARTÍCULO 70°

Vista Fiscal

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición al alcalde de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 71°

Resolución

Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al Gerente General, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en el cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

No obstante, el Gerente General podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario/a podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado/a.

Con todo, cuando el Gerente General apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 61 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 72°

Responsabilidad del fiscal

Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, el Gerente General que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

Tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

PÁRRAFO 3° DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 73°

Sanciones

Los funcionarios y funcionarias podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz que conduzca al esclarecimiento de los hechos denunciados o permita la identificación de sus responsables, o sirva para prevenir o impedir la perpetración de nuevos hechos.

En estos casos, el fiscal, en el dictamen, vista o informe que emita en el contexto del respectivo procedimiento disciplinario, deberá expresar en qué términos la cooperación prestada ha sido eficaz a los fines señalados en el inciso precedente.

ARTÍCULO 74°

Sobre la posibilidad de exención de lo señalado en el artículo 10 letra e) Ley 18.883

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e) de la referida Ley, decisión que no será aplicable respecto de esta Corporación.

PÁRRAFO 4° DE LOS RECURSOS Y RESOLUCIÓN FINAL

ARTÍCULO 75°

Recurso de reposición

En contra del decreto que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición.

El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes.

ARTÍCULO 76°

Resolución final

Acogida la reposición el Gerente General dictará la resolución correspondiente en el plazo de cinco días.

PÁRRAFO 5° DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 77°

Vicios del procedimiento

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario.

ARTÍCULO 78°

Plazos

Los plazos señalados en este título serán de días hábiles.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMUNES A AMBOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 79°

Control de admisibilidad de la denuncia

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia, debiendo iniciarse la investigación respectiva, o bien, la derivación a la Dirección del Trabajo, ante toda denuncia que se presente, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 80°

Denuncias inconsistentes

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello

ARTÍCULO 81°

Denuncias infundadas y/o manifiestamente falsas

En caso de denuncias que resulten infundadas y/o manifiestamente falsas, el trabajador/a denunciante se verá expuesto a la aplicación de sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y normas vigentes, incluyendo el término de su contrato de trabajo, previo informe del investigador/a.

ARTÍCULO 82°

Adopción de medidas de resguardo

Una vez recibida la denuncia, la Corporación deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- 1) La separación de los espacios físicos,
- 2) La redistribución del tiempo de la jornada,
- 3) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- 4) Prohibición de toda forma de contacto entre las partes denunciante y denunciada, mientras dure el proceso de investigación.
- 5) Cualquier otra medida que, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el debido resguardo de los participantes en el proceso de investigación que se inicie.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna la Corporación podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo.

La Corporación comunicará el inicio de la investigación y las medidas de resguardo a las partes a través de alguno de los canales proporcionados por éste, y a falta de ello, mediante comunicación escrita o por correo electrónico a la dirección de correo autorizada por el trabajador o trabajadora para fines laborales; lo anterior en el plazo de hasta dos días.

ARTÍCULO 83°

Medidas correctivas

Las medidas correctivas que adopte la Corporación tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición de la conducta.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Podrán tomarse medidas correctivas adicionales a las sanciones que se impongan, si son necesarias para reparar las consecuencias del hecho constatado, y no solamente en los casos de violencia en el trabajo, si no que serán aplicables también ante denuncias por acoso, si es que ellas son necesarias para reparar el daño.

ARTÍCULO 84°

Investigación por denuncias de violencia en el trabajo

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente Protocolo, según corresponda.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48 del presente Protocolo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTÍCULO 85°

Denuncias en régimen de subcontratación

En caso de que se reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 46 de este Protocolo.

ARTÍCULO 86°

Conductas constitutivas de delito

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, el afectado/a podrá denunciar ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la Corporación proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

ARTÍCULO 87°

Judicialización por vulneración de derechos fundamentales

Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo

anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

ARTÍCULO 88°

Difusión del Protocolo

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a las personas trabajadoras, mediante los canales de difusión oficiales de la Corporación, dispuestos para estos efectos.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo de la Corporación y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIA

INDIQUE LA CONDUCTA QUE DENUNCIA:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Violencia en el Trabajo _____
Acoso laboral _____
Acoso sexual _____
Otra _____

IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE:

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Víctima (persona en quien recae la conducta denunciada) _____
Denunciante (tercero, que pone en conocimiento el hecho y que no es el afectado/a directo/a de tales acciones) _____

Datos personales del denunciante (solo en el caso que el denunciante no sea el afectado/a)

Nombre completo:
RUT:
Correo electrónico:
Cargo que desempeña:
Departamento, unidad, área de desempeño:

Datos personales del afectado/a:

Nombre completo:
RUT:
Dirección particular:
Región/comuna:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:

Datos del afectado/a respecto a la Corporación:

Cargo que desempeña:

Departamento, unidad, área de desempeño:

Datos personales del denunciado/a

Nombre completo:

Cargo que desempeña:

Departamento, unidad, área de desempeño:

RESPECTO A LA DENUNCIA:

Nivel jerárquico del denunciado/a respecto al afectado/a

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Nivel superior _____

Igual nivel jerárquico _____

Nivel inferior _____

¿El/la denunciado/a corresponde a la jefatura superior inmediata del afectado/a?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Sí _____

No _____

¿El/la denunciado/a trabaja directamente con el afectado/a?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Sí _____

No _____

Ocasionalmente _____

¿El/la denunciado/a ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Sí _____

No _____

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea, puede relatar los hechos en hoja aparte, adjuntándola a esta presentación.

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido, testigos (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea, puede relatar los hechos en hoja aparte, adjuntándola a esta presentación.

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda.

- Ninguna evidencia específica _____
- Testigos _____
- Correos electrónicos _____
- Fotografías _____
- Video _____
- Otros documentos de respaldo _____

Si respondió "Otros documentos de respaldo", por favor señale cuáles:

Observaciones:

Nombre y firma del/la denunciante

Fecha ____/____/____

ANEXO Nº2

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Copia de la persona que **entrega** el documento

Nombre y firma Funcionario/a

Nombre y firma Receptor/a

Fecha ____/____/_____
(fecha de entrega del documento)

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Copia de la persona que **recibe** el documento

Nombre y firma Funcionario/a

Nombre y firma Receptor/a

Fecha ____/____/____
(fecha de entrega del documento)

ANEXO N°1 FLUJOGRAMA DEL PROCESO

