

# Procedimiento de Investigación y Sanción de Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia de Terceros

## TITULO I ASPECTOS GENERALES

### Párrafo 1° Ámbito de aplicación.

**Artículo 1°. Objeto.** Este procedimiento tiene como objetivo establecer las directrices para la investigación y sanción de situaciones de acoso laboral, sexual y/o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, asegurando la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores/as, acorde a los principios rectores emanados de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, mejor conocida como Ley Karin.

### Párrafo 2° Principios de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

**Artículo 2°. Principios Rectores.** El procedimiento se guiará siempre por los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género: La investigación deberá considerar las necesidades y diferencias específicas de las personas, abordando las discriminaciones basadas en el género.
- b) No discriminación: Se garantizará la igualdad y no se permitirán distinciones arbitrarias basadas en motivos como raza, color, sexo, etc.
- c) No revictimización: Se evitará que la persona afectada experimente nuevos daños o sufrimientos como resultado de su participación en el proceso.
- d) Confidencialidad: Se mantendrá la máxima reserva y confidencialidad de la información obtenida durante el proceso.

- e) Imparcialidad: La investigación se llevará a cabo con objetividad y neutralidad, evitando que prejuicios o intereses personales interfieran.
- f) Celeridad: El procedimiento se desarrollará de manera diligente y expedita.
- g) Razonabilidad: Las decisiones serán fundadas objetivamente, proporcionales y comprensibles para todos los participantes.
- h) Debido proceso: Se garantizará el respeto a los derechos fundamentales, la justicia y equidad para todas las partes.

### **Párrafo 3º Definiciones**

**Artículo 3º. Definiciones básicas.** Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

- d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, 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.
- e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, usuarios o proveedores entre otros.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Sanciones. Son medidas de carácter eminentemente punitivo que afectan al responsable de una conducta reprochable y su aplicación se determina en función de la proporcionalidad de la falta. Las sanciones pueden ir desde la amonestación hasta la desvinculación.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- 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.
- 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.
- 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 coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

**Párrafo 4º Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**

**Artículo 4º.- Participantes en el procedimiento.** Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento. Sin perjuicio que podrán solicitar fundadamente y por escrito que las notificaciones del proceso se les realicen de forma diversa, en caso de carecer de medios electrónicos, no tener acceso a ellos o sólo actuar excepcionalmente a través de tales medios.

La solicitud deberá ser presentada ante la persona investigadora, quien se pronunciará al respecto, pudiendo optar por realizar las notificaciones mediante carta certificada dirigida al domicilio que se designe en dicha solicitud.

**Artículo 5°.- Derechos generales de las personas trabajadoras.** Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) 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.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente procedimiento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

**Artículo 6°.- Obligaciones generales de los empleadores.** Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar, actualizar cuando corresponda y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el

trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) 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.
- f) Informar a la persona denunciante la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) 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.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) 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.

- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) 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.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) 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<sup>1</sup>.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 7°.** - **Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.** Sin perjuicio de las directrices establecidas en este procedimiento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

---

<sup>1</sup> Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

- c) 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.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) 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.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 8º. - 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:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Guardar reserva de los hechos que tomen conocimiento por su cargo o posición dentro de la organización y se encuentren en investigación.
- d) 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.
- e) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 9º. - Derechos generales de las organizaciones sindicales.** Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) 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.
- b) 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.



- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

**Artículo 10.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N° 16.744.** Para efectos de información de las personas trabajadoras, se hace presente que la MUTUAL/ACHS (dependiendo de a cuál organización se encuentre adscrita la Corporación) tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

## TÍTULO II

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**Artículo 15.-** El presente procedimiento se dispone en el marco del deber del empleador de garantizar a todas las personas trabajadoras un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. En este sentido, el procedimiento que se expone a continuación constituye el proceso general para denunciar e investigar conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, abuso sexual y/o violencia por parte de terceros ajenos a la relación laboral. Este procedimiento deben usarlo aquellos trabajadores que estimen que son objeto de conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia, a fin de que pongan en conocimiento del empleador dicha circunstancia y este pueda corregir y eventualmente sancionar dichas conductas.

#### **Párrafo 1º Del procedimiento**

**Artículo 16.- Inicio del Procedimiento.** El procedimiento sólo podrá iniciarse mediante denuncia formal de acoso laboral, sexual y/o violencia por parte de terceros.

**Artículo 17.- De la Denuncia.** La denuncia deberá ser presentada por la persona afectada o por un tercero que actúe en representación de aquella, en forma verbal o escrita, en este último caso, podrá ser enviada por medios electrónicos o presentarse personalmente ante la encargada de recibir la denuncia.

En el caso que la denuncia presencial se manifieste de forma verbal se deberá levantar acta de la misma dando cuenta de la información señalada en el artículo 18 de este procedimiento.

En cualquier caso, la persona afectada o su representante deberá recibir un comprobante timbrado, que acredite la gestión realizada, señalando la fecha de recepción con indicación de la hora de presentación. Asimismo, se proporcionará al denunciante un informativo detallando el procedimiento a seguir el cual debe ser firmado por el denunciante.

**Artículo 18.- Contenido de la denuncia.** La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) 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.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) 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.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) 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.
- f) Indicación del organismo encargado de realizar la investigación, esto es, Dirección del Trabajo o empleador.

La denuncia podrá señalar cualquier otro hecho relevante que permita adoptar medidas más precisas o esclarecer de mejor manera el caso denunciado, como si la persona afectada ha sido víctima anteriormente o ha recibido atención temprana.

A la denuncia se podrán acompañar los antecedentes o elementos y medios de prueba que sustenten sus dichos, como cartas, correos electrónicos, mensajes de textos o de voz, grabaciones, declaraciones de otras personas, u otro cualquiera, siempre que se hayan obtenido de manera legítima.

Para efectos de facilitar la formulación de la denuncia, el empleador podrá disponer de formularios o guías para el uso opcional de las personas trabajadoras.

**Artículo 19. Recepción de la denuncia.** La persona encargada de recibir las denuncias al interior de la Corporación será la Encargada de Recursos Humanos, doña Janny Lagos

Urrutia, o en su ausencia, la asistente contable doña Daniela Rojas, contando para las denuncias electrónicas con el siguiente correo electrónico: [leykarin@cvctalca.cl](mailto:leykarin@cvctalca.cl)

En caso de que la Corporación decida realizar la investigación, deberá informar a la Dirección del Trabajo dentro de tres días contados desde la recepción de la denuncia sobre el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas.

Cuando el empleador y/o la persona denunciante decidan que la investigación sea efectuada por la Dirección del Trabajo, deberán remitirse al Artículo 48 y 49 de este procedimiento.

**Artículo 20. Denuncias contra representantes del empleador.** Las denuncias que se reciban en contra de las personas mencionadas en el Artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, que presumen de derecho la representación del empleador, tales como el gerente, el administrador, y, en general, cualquier persona que ejerza habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, serán siempre derivadas e investigadas por la Dirección del Trabajo. Esta medida busca asegurar la imparcialidad y objetividad en la investigación de las denuncias, dada la posición jerárquica de las personas involucradas.

**Artículo 21. Aplicación de medidas de resguardo.** Formulada la denuncia antedicha, el empleador mantendrá los antecedentes en estricta reserva y confidencialidad y adoptará de manera inmediata medidas de resguardo, las que se encuentran contenidas en el artículo 41 y siguientes de este procedimiento, dando cuenta de los fundamentos de su decisión atendiendo a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las personas involucradas. Igualmente, informará al denunciante sobre los canales de denuncia en caso de hechos constitutivos de delitos penales.

Las personas trabajadoras deben considerar que si la denuncia es presentada directamente ante la Dirección del Trabajo, este Servicio deberá notificar este hecho al establecimiento dentro de un plazo de **dos días hábiles desde recibida la denuncia**, solicitando la adopción

de medidas de resguardo. El empleador deberá implementar dichas medidas inmediatamente después de ser notificado.

**Artículo 22. Designación de la Persona Investigadora.** Dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, se designará a un investigador imparcial y capacitado para conocer de esta materia, perteneciente a la empresa de Asesoría Legal “Legista Abogados”, quien deberá llevar a cabo la investigación en su totalidad, velando por el cumplimiento fiel e íntegro de los plazos, etapas y formalidades del procedimiento. Esta designación debe constar por escrito, y se comunicará al denunciante del mismo modo.

La externalización de la investigación no exime de la responsabilidad del empleador de garantizar la imparcialidad del procedimiento y sus resultados, para lo cual el empleador designará al rector del Colegio Concepción de Talca, don Alejandro Gonzalez Bravo como responsable de la investigación, quien supervisará, dirigirá y controlará la labor de la empresa externa especializada en temas de acoso, género o derechos fundamentales, debiendo facilitar en todo momento la comunicación y contacto con los involucrados en los hechos que se investiguen.

Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, llevará un registro por escrito y detallado del cumplimiento de los plazos, **etapas y formalidades del procedimiento.**

**Artículo 23.** En caso que la denuncia presente inconsistencias, omisiones o errores, la persona investigadora otorgará un plazo de 1 día hábil para que la persona denunciante para completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la persona denunciante no cumpla con el requerimiento formulado, se seguirá adelante con la investigación de los hechos denunciados con los antecedentes disponibles.

**Artículo 24. Obligación de información al denunciante.** Asimismo, en aquellos casos en que los hechos relatados en la denuncia puedan constituir delitos penales, la persona investigadora deberá informar al denunciante sobre los canales de denuncia

correspondientes, tales como el Ministerio Público, Carabineros de Chile, y la Policía de Investigaciones.

**Artículo 25. Objeción de imparcialidad de la Persona Investigadora.** La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que cuestionen la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, y solicitar su cambio.

El empleador evaluará dicha solicitud y tomará una decisión fundamentada, pudiendo optar por mantener a la persona investigadora designada o proceder a su cambio. De esta decisión deberá quedar un registro detallado en el informe de investigación.

Igual criterio se aplicará en aquellos casos que el empleador externalice la investigación, pudiendo igualmente presentarse antecedentes para impugnar al investigador externo.

**Artículo 26. De la formación de expediente.** La persona designada para llevar a cabo la investigación deberá dejar constancia escrita de toda la investigación, ya sea en formato electrónico o material. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá levantar acta escrita suscrita por quienes comparecen en todas sus hojas.

**Artículo 27. De las notificaciones.** Las notificaciones se podrán practicar personalmente, por correo electrónico y/o carta certificada.

La notificación personal se practicará en dependencias del establecimiento.

En los casos que la notificación se realice por medio de correo electrónico, se entenderá practicada al día siguiente hábil a la fecha de envío del correo.

La notificación por medio de carta certificada se entenderá practicada dentro del tercer día hábil siguiente a la fecha de recepción en oficinas de Correos de Chile.

De conformidad con lo anterior, todos los plazos se comenzarán a contar desde el día siguiente desde que se entiende practicada la notificación.

**Artículo 28. Proceso de investigación.** Una vez designado el investigador por parte del empleador, éste dará inicio a la investigación y en un plazo de 2 días hábiles, contados desde su designación, deberá notificar a las partes en forma personal, que se ha iniciado un procedimiento de investigación por acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, dicha resolución deberá contener los siguientes antecedentes:

1. Identificación de la persona denunciante y denunciada: Nombre completo, cargo, correo electrónico.
2. Fecha de recepción de la denuncia.
3. Hechos relatados en la denuncia.
4. Medidas de resguardo adoptadas.
5. Si la investigación será llevada a cabo por la Fundación/Corporación o la Dirección del Trabajo.
6. Identificación de la persona encargada de realizar la investigación.
7. Información al denunciante sobre los canales de denuncia correspondientes, tales como el Ministerio Público, Carabineros de Chile, y la Policía de Investigaciones, cuando los hechos relatados revistan características de delitos.

El investigador deberá mantener en estricta reserva las actas y demás antecedentes de la investigación, debiendo tomar las medidas que al efecto estime prudentes para este efecto.

**Artículo 29. Facultades del investigador.** El encargado de la investigación, en el cumplimiento de esta función podrá solicitar informes, acceder a documentos, requerir entrevistas, ponderar las pruebas y disponer toda otra diligencia que dé curso al procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, deberá agregarse al expediente investigativo copia de toda evidencia que permita la resolución del caso, tales como pantallazos de redes sociales, copias de correos electrónicos o conversaciones de whatsapp, entre otros.

En caso que exista prueba digital de carácter audiovisual deberá ser custodiada con un número de registro en formato físico como pendrive, disco compacto u otro dispositivo de carácter similar.

Todas las actuaciones que realice la persona investigadora deberá constar por escrito, especialmente las declaraciones y/o entrevistas que realice a víctimas, victimarios, testigos, padres, madres, apoderados o de cualquier persona que pueda aportar antecedentes a la investigación.

**Artículo 30.** Luego de notificado el inicio de la investigación, **el investigador en un plazo máximo de 5 días citará a las partes** para oír por separado su versión de los hechos con el fin de que puedan aportar las pruebas que sustenten sus dichos.

La parte denunciante podrá aportar las pruebas que estime pertinentes, así como complementar o precisar los hechos denunciados, para lo cual la investigadora señalará un plazo máximo para ejercer este derecho, el que no podrá exceder de **5 días**.

En el mismo acto, se notificará al denunciado su derecho a presentar descargos, plazo que no podrá exceder de **5 días**. La persona denunciada podrá evacuar sus descargos por escrito o verbalmente, en este último caso, el investigador deberá fijar un día y hora para realizar esta diligencia y deberá levantar acta escrita de todo lo señalado por la parte denunciada, así como de los medios de prueba aportados.

**Artículo 31.** Evacuada la versión de los hechos o transcurrido el plazo para su presentación, la persona investigadora, dispondrá de **5 días** para emitir un informe con las conclusiones del caso, el cual contendrá la valoración general de los antecedentes.

**Artículo 32. Valoración de la Prueba.** La prueba que se rinda será apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, que al momento de valorar los hechos, antecedentes y medios de prueba se deben emplear las reglas de la lógica, la experiencia y los conocimientos técnicos y científicos adecuados. Asimismo, se deben emplear criterios relativos a perspectiva de género, con el objeto de confirmar o desestimar una acusación.

En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, complejidad, gravedad, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convenga a la resolución del caso.



Asimismo, al valorar los antecedentes recabados se deberá tener en cuenta el marco normativo del establecimiento constituido por los siguientes instrumentos:

- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución.
- Contratos de trabajo y anexos de las personas involucradas.
- Denuncias de enfermedades profesionales y accidentes laborales.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Resultados del cuestionario CEAL-SM de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Reglamento Interno de Convivencia Escolar y Protocolos anexos al mismo.

**Artículo 33.-** En caso que estime pertinente, y siempre velando por el cumplimiento de los plazos máximos de investigación, se podrán disponer de medidas para mejor resolver, las cuales deben ser compatibles con los tiempos asignados en este procedimiento.

**Artículo 34. Plazo de investigación.** La investigación no excederá de un **máximo de 20 días** contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por parte del empleador a la Dirección del Trabajo. Este plazo podrá prorrogarse por una sola vez a petición de alguna de las partes. En cualquier caso, la investigación no podrá exceder los 30 días.

**Artículo 35. Del informe de investigación.** El proceso de investigación concluirá con la emisión de un Informe Final por parte del investigador asignado. Este informe marcará el término formal del proceso y deberá contener, al menos, las siguientes secciones:

**1) Identificación General:**

- **Empresa:** Nombre, correo electrónico y RUT.
- **Partes Involucradas:** Individualización de la persona denunciante y denunciada, incluyendo correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.

- **Investigador:** Nombre, correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte del encargado de la investigación, junto con una declaración sobre la imparcialidad del investigador y cualquier cambio relacionado.

## 2) Documentación de la Denuncia:

- **Relato del Denunciante:** Descripción detallada de los hechos denunciados.
- **Información al Denunciante:**
  - Documento que acredite que se ha informado al denunciante sobre los canales de denuncia en caso de hechos constitutivos de delitos penales.
  - Documento que acredite que se ha informado al denunciante sobre su derecho a solicitar que la investigación sea llevada a cabo por la Dirección del Trabajo.

## 3) Notificaciones y Medidas de Resguardo:

- **Notificaciones:** Registro de la notificación a los intervinientes al inicio de la investigación.
- **Medidas de Resguardo:** Descripción de las medidas adoptadas, incluyendo su notificación a los trabajadores involucrados, y verificación de que dichas medidas se mantuvieron durante toda la investigación y del período de pronunciamiento por la Dirección del Trabajo. Si se aplicaron procedimientos del Reglamento Interno de Convivencia Escolar y Protocolos anexos, deben señalarse el resultado de los mismos y las medidas tomadas.
- **Documentación:** Documentos que acrediten la adopción y mantenimiento de las medidas de resguardo.

## 4) Recopilación de Pruebas y Declaraciones:

- **Antecedentes probatorios:** Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, resguardando la confidencialidad de los participantes.
- **Actas:** Actas de las declaraciones de los trabajadores entrevistados.
- **Relación de Hechos y Alegaciones:** Resumen de los hechos denunciados, las declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

## 5) Conclusiones y Propuestas:

- **Análisis:** Formulación de indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundamentan las conclusiones de la investigación, determinando si los hechos investigados constituyen acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Medidas Correctivas:** Propuesta de medidas correctivas en los casos que corresponda, las cuales se encuentran contenidas en el artículo 44 y siguientes de este procedimiento.
- **Sanciones:** Propuesta de sanciones, en caso que correspondan, de acuerdo al artículo 46 y siguientes del procedimiento.

## 6) Anexos Documentales:

- **Contratos:** Copias del contrato de trabajo y anexos de contrato de la persona denunciante y denunciada.
- **Reglamento Interno:** Documento que acredite la entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a los trabajadores involucrados, donde conste el protocolo de prevención respecto al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, junto con las medidas de resguardo y sanciones.
- **Pruebas Adicionales:** Toda prueba aportada por los intervinientes y cualquier otro antecedente que permita acreditar el respeto de las partes a ser oídas y justificar sus declaraciones.

El Informe Final deberá ser concluido y entregado a la Dirección y/o Administración a más tardar treinta días después de la recepción de la denuncia. La Dirección y/o Administración tomará las decisiones necesarias para adoptar las medidas o sanciones propuestas.

**Artículo 36. Remisión del informe final a la Dirección del Trabajo.** El empleador, dentro del plazo de dos días hábiles tras la finalización de la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo dispondrá de un plazo de treinta días para emitir su pronunciamiento, el cual será notificado al empleador, así como al denunciante y al denunciado.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie dentro de dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá proceder a notificar esta circunstancia al denunciante y al denunciado.

El empleador dispondrá de 15 días corridos para aplicar las sanciones comunicadas en el informe indicado desde el vencimiento del plazo dispuesto por la Dirección del Trabajo para dar respuesta.

### **Párrafo 2° Del procedimiento de investigación en régimen de subcontratación**

**Artículo 37.** En caso de que el empleador principal o la entidad usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá:

1. Informar a la persona trabajadora sobre los canales disponibles para presentar denuncias, ya sea a través de la misma empresa o ante la Dirección del Trabajo.
2. Una vez que la persona trabajadora haya decidido el canal a utilizar para su denuncia, la Corporación o Fundación deberá remitir la denuncia a la instancia correspondiente que tramitará el procedimiento de investigación, dentro de un plazo de 3 días hábiles.

**Artículo 38.** Si los hechos denunciados involucran a personas trabajadoras de diferentes empresas, ya sea de la empresa principal, de la subcontratista o de servicios transitorios, la persona afectada deberá:

1. Presentar la denuncia ante su entidad empleadora, la empresa principal o la Dirección del Trabajo.
2. En caso de que la denuncia sea presentada ante su entidad empleadora, esta última deberá informar a la empresa principal dentro de un plazo de 3 días hábiles.

3. La empresa principal será responsable de llevar a cabo la investigación correspondiente.
4. Las entidades empleadoras de las personas involucradas, ya sea la empresa principal, la contratista o la subcontratista, deberán adoptar las medidas de resguardo necesarias y aplicar las sanciones que correspondan.

**Artículo 39.** En caso de que se adopten medidas que impliquen la prohibición de ingreso, la restricción de asistencia o el cambio de la persona encargada de asistir al establecimiento, la entidad empleadora deberá:

1. Informar a la empresa principal y a la Dirección del Trabajo sobre dichas medidas dentro de un plazo de 3 días hábiles.
2. Presentar un informe detallado sobre las medidas adoptadas y su efectividad en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde la implementación de las mismas.
3. La empresa principal revisará el informe y, si considera necesario, tomará las acciones adicionales que estime pertinentes para garantizar la correcta implementación de las medidas de resguardo.

**Artículo 40.** La persona designada en la empresa principal para recibir la denuncia deberá mantener contacto continuo con la empresa contratista o subcontratista, a fin de coordinar y asegurar la correcta implementación de las medidas de resguardo entre las distintas entidades empleadoras involucradas.

### **TÍTULO III**

#### **DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO, MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES APLICABLES.**

##### **Párrafo 1° De las Medidas de Resguardo**

**Artículo 41. 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, con el objetivo de evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o

psíquica de la persona trabajadora, así como prevenir su revictimización. Estas medidas se deben considerar atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas, y las condiciones de trabajo .

Las medidas de resguardo deben mantenerse durante todo el tiempo que dure la investigación y hasta que se resuelvan los hechos denunciados, según las condiciones y la gravedad de la situación específica. Esto significa que no tienen un plazo fijo, sino que se adaptan a las necesidades de protección de la persona afectada durante todo el procedimiento, siendo esencialmente transitorias y modificables.

Durante la investigación, el empleador podrá adoptar una o varias al mismo tiempo, así como modificar las ya adoptadas o agregar nuevas, entre otras acciones.

Sin que la enumeración sea taxativa, el empleador podrá adoptar las siguientes medidas:

- a) **Separación de los Espacios Físicos:** Garantizar que la persona afectada y el denunciado no compartan el mismo espacio, minimizando la posibilidad de contacto durante la jornada laboral. De preferencia, la separación de espacios afecta o aplica al denunciado y no a la persona denunciante, con el objeto de evitar revictimización.
- b) **Redistribución del Tiempo de la Jornada:** Ajustar los horarios de trabajo para reducir o eliminar la coincidencia temporal entre la persona afectada y el denunciado. De preferencia, la separación de espacios afecta o aplica al denunciado y no a la persona denunciante, con el objeto de evitar revictimización.
- c) **Intermediación:** Se podrá disponer a una tercera persona como intermediario en las comunicaciones que deban sostenerse entre la persona denunciada y denunciante.
- d) **Atención Psicológica Temprana:** Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica a través de los programas disponibles del organismo administrador. Recibida la denuncia, el empleador deberá aplicar en forma inmediata la derivación a atención psicológica temprana a la [MUTUAL/ACHS/IST]

**Artículo 42. Medidas de resguardo que afecten a un tercero ajeno a la relación laboral.**

Sin perjuicio de las características especiales que deben ser aplicadas en el entorno educativo como la disposición del Reglamento de convivencia escolar y protocolos que regulan las relaciones de los diferentes miembros de la comunidad educativa, la entidad empleadora en concordancia con estos instrumentos podrá aplicar, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes medidas:

- Prohibir el ingreso del denunciado al establecimiento.
- Prohibir el contacto del denunciado con el personal docente o asistente de la educación en situaciones o espacios ajenos a los estrictamente necesarios para la realización de la labor educativa.
- Aplicación de medidas formativas y pedagógicas, que pueden ir desde diálogos formativos hasta modificación de jornada, según se indique en el reglamento respectivo.
- En caso de que la gravedad de los hechos lo justifique, se podrá iniciar un procedimiento sancionatorio, incluyendo la suspensión del denunciado como medida cautelar.
- Aplicación de sanciones.

Cuando las medidas señaladas recaigan sobre una madre, padre, apoderado y/o estudiante del colegio/liceo/escuela, éstas deberán ser aplicadas en función de lo señalado en el protocolo de violencia y/o maltrato o del Reglamento Interno de Convivencia Escolar, informando de ello a los apoderados si corresponde, debiendo seguir los procedimientos respectivos de dichos instrumentos.

**Artículo 43. Vigencia y Revisión de las Medidas de Resguardo.** Las medidas de resguardo deberán mantenerse durante todo el curso de la investigación, así como durante el período de pronunciamiento efectuado por la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, durante la investigación interna, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, y en su caso, solicitar su modificación al empleador con el fin de proteger eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

### **Párrafo 2° De las Medidas Correctivas**

**Artículo 44. De las Medidas Correctivas.** Son aquellas acciones que el empleador implementa para evitar la repetición de las conductas investigadas, conforme al procedimiento regulado. Estas medidas pueden ser impuestas como parte de las conclusiones de la investigación y deben materializarse en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, o en otras acciones concretas dentro de la empresa.

En cuanto a su duración, las medidas correctivas deben mantenerse de forma continua para asegurar que las conductas investigadas no se repitan. No tienen un plazo específico de duración, ya que su implementación es permanente mientras sea necesario para prevenir nuevas situaciones de acoso o violencia.

Concluida la investigación y en caso de determinarse la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, se implementarán, entre otras, las siguientes medidas correctivas con el objetivo de prevenir la recurrencia de conductas inapropiadas y asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso:

- a) **Capacitación y Sensibilización:** Se impartirá capacitación periódica a todo el personal del colegio sobre la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Estas capacitaciones incluirán temas relacionados con el respeto mutuo, la igualdad de género y la promoción de un ambiente laboral libre de hostilidades.
- b) **Apoyo Psicológico:** Se brindará apoyo psicológico a las personas afectadas por el acoso o la violencia, a fin de garantizar su bienestar emocional durante y después del proceso investigativo. Este apoyo podrá ser extendido a otros miembros de la comunidad educativa que lo requieran.



- c) **Revisión y Fortalecimiento de Protocolos:** Se revisarán y fortalecerán los protocolos internos de prevención, así como los mecanismos de denuncia, asegurando que sean de fácil acceso y confidenciales. Se reforzará la difusión de estos protocolos entre todo el personal del colegio.

**Artículo 45. De las medidas correctivas cuando la violencia ha sido ejercida por parte de un tercero.** Las medidas correctivas se establecen como un requisito en las conclusiones ante una denuncia de violencia en el trabajo, ya que representan la respuesta obligatoria del empleador en estos casos. Es importante destacar que el empleador no está facultado para sancionar a un tercero que no forme parte de la relación laboral.

En situaciones donde la violencia en el trabajo haya sido ejercida por un tercero, las conclusiones de la investigación deberán incluir las medidas correctivas que el empleador adoptará en relación con la causa que originó la denuncia. Estas medidas podrán estar integradas en otros instrumentos, dependiendo de la persona o entidad que haya generado las conductas lesivas.

Con todo, las medidas que afecten a padres, madres, apoderados y estudiantes o un familiar o cercano a aquellos, serán aplicadas en función de lo dispuesto en el Reglamento Interno de convivencia Escolar y protocolos respectivos, en interdependencia con este procedimiento, pudiendo aplicarse antes, durante o después de la activación de este procedimiento.

### **Párrafo 3º De las sanciones del procedimiento.**

**Artículo 46.** Cuando la persona denunciada sea un trabajador del colegio, y dependiendo de la gravedad de las conductas verificadas en la investigación, se podrá aplicar alguna de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**Artículo 47.** En caso que se propongan sanciones, serán aplicadas de manera proporcional a la gravedad de las conductas verificadas, considerando la intencionalidad, reincidencia, el grado de afectación y la vulnerabilidad de las personas involucradas. Todas las medidas y sanciones deberán estar alineadas con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y

Seguridad del colegio, así como el Reglamento Interno de Convivencia Escolar y serán comunicadas formalmente a las partes afectadas.

## TITULO IV

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN A CARGO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 48.** El procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia de terceros ajenos a la relación laboral, podrá ser llevado a cabo por la Dirección del Trabajo en los siguientes casos:

- a) Cuando la persona afectada haya presentado la denuncia directamente ante dicho organismo.
- b) Cuando la denuncia haya sido realizada ante el empleador y este, o la persona afectada, comunique su decisión de que la investigación sea realizada por la Dirección del Trabajo.

En caso de que la denuncia haya sido recepcionada por la Dirección del Trabajo, ésta deberá notificar a la empresa en un plazo de dos días hábiles, informando sobre la recepción de la denuncia y ordenando la adopción de las medidas de resguardo respectivas.

La Dirección del Trabajo llevará a cabo la investigación y elaborará un informe en un plazo de 30 días hábiles. Una vez concluido el informe, deberá notificarlo al empleador, a la persona afectada, al denunciante y al denunciado.

El empleador adoptará las medidas correspondientes de conformidad a las comunicaciones y/o conclusiones que emita este organismo en conformidad al mérito del procedimiento.

**Artículo 49.-** La derivación de la investigación a la Dirección del Trabajo no impedirá la activación de los instrumentos normativos educacionales como reglamento de convivencia escolar o protocolos, pudiendo el empleador, en su dimensión educativa,

ejercer responsabilidades de los demás miembros de la comunidad educativa por medio de estos medios.

## **TITULO V**

### **PLAZOS GENERALES**

**Artículo 50. Plazos.** Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el procedimiento se contarán en días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos, salvo que en este reglamento se establezca expresamente otra cosa.