

TÍTULO XLI

DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO I.

DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 1. Del protocolo.

En cumplimiento del artículo 154 N°12 del Código del Trabajo, a raíz de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643, en este Reglamento Interno, se contiene un Protocolo de Prevención de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el cual contiene, entre sus disposiciones:

- Definición y ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Derechos y deberes del empleador y los trabajadores.
- Identificación de los peligros y evaluación de los factores de riesgo en materias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Medidas para la prevención y control de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y sus riesgos.
- Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores.
- Mecanismos de seguimiento para la erradicación de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES GENERALES ACERCA DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 2. Declaración.

Es esencial para la Corporación Educacional Colegio Villa España manifestar la importancia de trabajar en ambientes laborales saludables, libres de cualquier conducta constitutiva de discriminación de género, maltrato, acoso laboral o acoso sexual, donde las relaciones laborales se guíen por el respeto hacia la dignidad de todas las personas (trabajadores, clientes, padres, apoderados, proveedores, etc.).

Toda persona que ingrese a la Corporación y, en especial quienes desempeñen un cargo de jefatura, deberán asumir el compromiso, responsabilidad y participación activa en la prevención y erradicación de cualquier conducta que implique discriminación de género, maltrato y acoso laboral y/o sexual.

Artículo 3. Objetivo.

Es un objetivo de la Corporación Educacional Colegio Villa España promover y generar ambientes laborales saludables, libres de cualquier indicio de maltrato o acoso laboral y sexual, formalizando el proceso de investigación, denuncia y sanción cuando corresponda. Para lo anterior, se dispondrá de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso laboral y Sexual, que permita reforzar la gestión preventiva de estas situaciones.

Artículo 4. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a todas las personas que trabajen en la Corporación Educacional Colegio Villa España.

Artículo 5. Marco conceptual y definiciones.

Con la finalidad de que todo trabajador pueda distinguir claramente las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y así proceder a su denuncia

y con el objeto de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana. De acuerdo a la legislación vigente, se entiende por:

1. **Acoso sexual:** 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.
2. **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.
3. **Violencia en el trabajo:** Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, padres, apoderados, entre otros.

Artículo 6. Manifestaciones del acoso.

Las situaciones de acoso pueden manifestarse, entre otras, de las siguientes formas:

- **Acoso horizontal:** Aquella ejercida entre trabajadores o grupos de trabajadores de similar jerarquía (pares).
- **Acoso vertical descendente:** Aquella ejercida por un trabajador que ocupa un cargo jerárquicamente superior (jefatura) hacia uno o más trabajadores subordinados.
- **Acoso vertical ascendente:** Aquella ejercida por uno o más trabajadores subordinados hacia quien ejerce un cargo jerárquicamente superior (jefatura).
- **Acoso mixto o complejo:** Aquella ejercida entre uno o más trabajadores de manera horizontal (entre pares) en que el empleador no toma ninguna medida o ejerce la misma conducta. Se da también cuando coexiste acoso vertical descendente (de jefatura a subordinados) y ascendente (de subordinado a jefatura).

Artículo 7. Otras definiciones para efectos del procedimiento.

Para efectos del procedimiento, es importante considerar los siguientes conceptos y definiciones:

- 1. Denuncia:** Acto que efectúa el denunciante, poniendo en conocimiento de la Corporación la situación irregular que está experimentando el afectado, y que puede corresponder a una situación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- 2. Afectado:** Cualquier persona que trabaje para Corporación Educacional Colegio Villa España, en quien recaiga la acción de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- 3. Denunciado o denunciada:** Persona cuya conducta es objeto de denuncia por hechos que podrían constituir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- 4. Receptor/a de denuncias:** En el caso de efectuarse una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo de forma verbal, la persona ante quien se realice dicha denuncia cumplirá una función canalizadora de la denuncia, debiendo registrar por escrito aquella y entregar una copia del registro al denunciante.
- 5. Canal de denuncia:** Mecanismo establecido para que los trabajadores puedan reportar comportamientos o actividades que puedan constituir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo de manera confidencial y segura.
- 6. Investigador:** Persona o comité investigador designado por la Corporación para llevar a cabo el procedimiento de investigación por los hechos denunciados, pudiendo ser trabajador interno o bien una persona externa a la Corporación.

Artículo 8. Principios reguladores del procedimiento de investigación.

Los procedimientos de investigación regulados en este Título deberán sujetarse a los siguientes principios, los que son fundamentales para asegurar que el proceso de investigación de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo sea justo, eficiente y respetuoso de los derechos de todas las partes involucradas.

- 1. Perspectiva de género:** El procedimiento debe considerar durante todo su desarrollo las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de los trabajadores. El objetivo es alcanzar la

igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando la igualdad de oportunidades y trato en el empleo u ocupación.

2. **No discriminación:** Todos los participantes del procedimiento de investigación tienen el derecho de ser tratados con igualdad, sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos como raza, color, sexo, maternidad, lactancia, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, situación socioeconómica, idioma, creencias, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, entre otros.
3. **No revictimización o no victimización secundaria:** Se debe evitar que el afectado sufra continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, protegiéndolo de situaciones que puedan causarle un daño adicional o repetitivo durante el proceso de denuncia e investigación.
4. **Confidencialidad:** Los participantes del proceso de investigación deben resguardar el acceso y divulgación de la información obtenida durante el procedimiento. El empleador debe mantener la reserva de toda información y datos privados de los trabajadores a los que tenga acceso en virtud de la relación laboral. La información puede ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
5. **Imparcialidad:** El procedimiento debe llevarse a cabo con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en su desarrollo como en sus conclusiones. Se deben adoptar medidas para prevenir prejuicios o intereses personales que puedan comprometer los derechos de los participantes en la investigación.
6. **Celeridad:** La investigación debe ser desarrollada con diligencia y eficiencia, cumpliendo con los plazos legales y evitando dilaciones innecesarias.
7. **Razonabilidad:** Las decisiones y acciones tomadas durante el procedimiento deben ser lógicas, coherentes y objetivas, asegurando que no sean arbitrarias. Deben ser comprensibles para todos los participantes y estar fundamentadas en criterios proporcionales y razonables.

8. **Debido proceso:** El procedimiento debe garantizar el respeto a los derechos fundamentales, siendo justo y equitativo. Los trabajadores tienen derecho a ser informados clara y oportunamente sobre los hechos que les afectan, ser escuchados y poder aportar antecedentes. Las decisiones deben estar debidamente fundamentadas y se debe garantizar el conocimiento del estado del procedimiento a las partes involucradas, protegiendo los otros principios regulados en el reglamento.
9. **Colaboración:** Durante la investigación, las personas deben cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
10. **Responsabilidad:** Los trabajadores que formulen una denuncia, deben considerar todas las consecuencias y efectos que esta produce. Si se sigue el procedimiento completo y se determina que la denuncia es falsa, según la gravedad de los hechos imputados, el trabajador que haya mal utilizado el procedimiento podrá ser sujeto a medidas disciplinarias según el reglamento o la legislación vigente.

CAPÍTULO III.

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 9. Naturaleza de los plazos del procedimiento.

Todos los plazos señalados para este procedimiento se contabilizarán de acuerdo con el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

PÁRRAFO I. PRESENTACIÓN Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

Artículo 10. Presentación de la denuncia.

El trabajador afectado, o aquel que conozca de conductas definidas como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, tiene derecho a realizar una denuncia de forma verbal o

escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, ya sea presencial o electrónicamente, recibiendo un comprobante de la gestión realizada.

- Si la denuncia es realizada **verbalmente**, deberá efectuarse ante el Director y/o administración superior de la Corporación Educacional Colegio Villa España, quien levantará un acta, la que será firmada por el denunciante, timbrada y fechada. Una copia de ella será entregada al denunciante.
- Si el Trabajador desea realizar la denuncia en forma **escrita** ante la Empresa, el Trabajador podrá dirigirla a la dirección de correo electrónico designado en el protocolo, o rellenar un formulario destinado para estos efectos, el que se encontrará en la Dirección y/o administración superior de Corporación Educacional Colegio Villa España.

El receptor de denuncia deberá efectuar una **escucha activa**, lo que significa escuchar al denunciante sin emitir ningún comentario o juicio de valor que pueda interpretarse como un cuestionamiento o aprobación de su relato.

Artículo 11. Contenido mínimo de la denuncia.

La denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo deberá señalar:

1. **Identificación del denunciante y/o afectado, 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. Adicionalmente, si la denuncia es realizada por una organización sindical en representación de uno de sus socios, aquel deberá acreditar el requerimiento de parte del afectado.

Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente procedimiento, la identificación del denunciante será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, ya que es responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos para llevar a cabo la investigación.

2. **Identificación de la o las personas denunciadas** y sus cargos.
3. **Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con el denunciado.** En caso

de que el denunciado sea una persona externa a la Corporación Educacional Colegio Villa España se deberá precisar la relación que los vincula.

4. **Relación detallada de los hechos materia de la denuncia.** En lo posible se deberá precisar la(s) fecha(s), hora(s) y el espacio físico en que ocurrieron los hechos que se funda la denuncia.
5. **Fecha y la firma del denunciante.**

En aquellos casos en que el contenido de la denuncia resulte incoherente o incompleto, el investigador de la Corporación Educacional Colegio Villa España solicitará al denunciante que complemente la denuncia, en un plazo razonable definido por aquel, con la finalidad de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Artículo 12. Deberes de la Corporación Educacional Colegio Villa España ante la recepción de la denuncia.

Si la denuncia es presentada en la Corporación, ésta puede disponer cualquiera de las siguientes alternativas (cuestión que deberá informar al denunciante):

- a) **Iniciar una investigación interna de los hechos.** En este caso, deberá informar a la Inspección del Trabajo el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de 3 días. Asimismo, entregará al afectado información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
- b) **Derivarla a la Inspección del Trabajo respectiva.** Si se optare esta opción, o el denunciante así lo solicita, en el plazo 3 días, deberá remitir la denuncia junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

PÁRRAFO II. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.

Artículo 13. Medidas de resguardo inmediatas.

Recibida una denuncia, Corporación Educacional Colegio Villa España debe disponer y adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias para los involucrados, en especial consideración del denunciante y/o afectado, y en atención a la gravedad de los

hechos denunciados, la seguridad de los involucrados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas de resguardo adoptadas por la Corporación serán debidamente informadas a los involucrados principales junto con la notificación del inicio de la investigación.

Entre otras, estas medidas podrán consistir en:

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución o cambio de la jornada de trabajo.
- Permisos con goce de remuneraciones.
- Adopción de Teletrabajo o trabajo a distancia.
- Cambio temporal de área de trabajo.
- Otorgar al denunciante la atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

Las medidas de resguardo serán esencialmente temporales y se mantendrán vigentes hasta la adopción de las medidas o sanciones establecidas en el informe de investigación.

Artículo 14. Modificación de medidas de resguardo.

Durante la investigación, el empleador podrá ajustar o modificar las medidas de resguardo según las necesidades del caso. La Dirección del Trabajo puede revisar y solicitar modificaciones a estas medidas para proteger eficazmente a los involucrados.

Artículo 15. Del cumplimiento de las medidas de resguardo.

Los involucrados en el proceso de investigación tendrán la obligación de cumplir las medidas de resguardo adoptadas por el Empleador.

El incumplimiento de las medidas de resguardo adoptadas por el Empleador será sancionado en la forma establecida en el presente Reglamento o en la legislación vigente, de acuerdo con la gravedad de aquel.

PÁRRAFO III. DEL INVESTIGADOR.

Artículo 16. Designación del investigador.

En el caso en que la Corporación optase por la realizar la investigación en forma interna, se designará como investigador a una o más personas, que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, preferentemente un trabajador. Esta designación debe ser informada por escrito al denunciante.

En todo caso, Corporación Educacional Colegio Villa España se reserva el derecho de encargar el proceso de investigación y sus conclusiones a asesores externos -que puede ser unipersonal o un comité- con conocimiento en materias de acoso, género o derechos fundamentales, con la finalidad de salvaguardar la independencia y imparcialidad de la investigación.

Artículo 17. Impugnación del investigador.

El denunciante o el denunciado podrán presentar antecedentes que, en su consideración, afecten la imparcialidad del investigador y solicitar su cambio. El empleador debe decidir fundadamente sobre esta solicitud pudiendo mantener o cambiar al investigador.

PÁRRAFO IV. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

Artículo 18. Plazo para la realización de la investigación.

La investigación realizada por la Corporación de manera interna deberá concluirse en un plazo máximo de 30 días, contados desde la recepción de la denuncia efectuada en los términos señalados precedentemente.

Artículo 19. De la investigación.

Una vez recibida la denuncia, o luego de complementada aquella en caso de ser procedente, el investigador a cargo deberá realizar la notificación del inicio de la investigación y citar a las partes involucradas para ser oídas.

La investigación interna deberá:

1. **Constar por escrito.** Se debe llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o formato electrónico. Con respecto a 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. Así también, en caso de ser procedente y así definirlo el investigador, las declaraciones de las partes y los testigos podrán ser registradas mediante grabaciones de audio y/o video, las que deben contar con la autorización del declarante para su realización.
2. **Ser llevada en estricta reserva.** Las partes involucradas deberán firmar un acuerdo de confidencialidad del proceso de investigación, de los involucrados y de todos los antecedentes de los que tomen conocimiento. Lo mismo regirá respecto de todos aquellos que declaren como testigos en el proceso de investigación. El investigador advertirá a las partes involucradas y a los testigos, que de vulnerarse o infringirse la confidencialidad, la Corporación podrá aplicar medidas disciplinarias, en atención a la reserva del proceso, la protección de la intimidad de los involucrados y el éxito de la investigación.
3. **Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.** Para lo anterior, las partes podrán prestar declaración mediante entrevistas o aportar otros medios de prueba, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

Asimismo, el investigador podrá recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y sus fundamentos, a través de entrevistas u otros medios de prueba. En especial, podrá considerar, de ser pertinentes, el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; el reglamento interno respectivo, 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.

PÁRRAFO V. INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Artículo 20. Contenido del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación, el investigador elaborará un informe que contendrá, a lo menos:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación.
- Individualización del denunciante y denunciado, indicando su cédula de identidad y correo electrónico.
- Individualización del investigador, indicando correo electrónico y cédula de identidad. Se deberá registrar por escrito la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Conclusiones sobre la existencia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Se deben formular los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación.
- Propuesta de medidas correctivas, en caso de corresponder.
- Propuesta de sanciones, cuando corresponda, de conformidad al Reglamento Interno y a la ley. Con todo, en el caso de los dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados.

Artículo 21. Remisión del informe de investigación interna a la Inspección del Trabajo respectiva y notificación al denunciante y denunciado.

La Corporación, dentro del plazo de 2 días de finalizada la investigación interna, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, el afectado, denunciante y denunciado. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Corporación, quien deberá notificarlo al afectado, denunciante y denunciado.

Las notificaciones que se realicen al empleador, denunciante y denunciado deberán resguardar debidamente la confidencialidad de las declaraciones, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia y la Dirección del Trabajo.

Artículo 22. Adopción de medidas o sanciones.

El empleador debe disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes dentro de 15 días de recibir el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o de concluido el plazo de 30 días sin que dicha institución haya emitido un pronunciamiento. De esto se informará al denunciante y denunciado.

Atendida la gravedad de los hechos constatados, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán consistir en:

- Amonestación verbal o escrita.
- Descuento de un 25% de su remuneración diaria.
- Término de la relación laboral por la causal contemplada en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo, o aquella prevista en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, según sea el caso.

Adicionalmente, la Corporación Educacional Colegio Villa España podrá adoptar medidas correctivas respecto de los trabajadores involucrados en la investigación, como del resto de los trabajadores de la Corporación, considerando acciones tales como:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Apoyo psicológico a los trabajadores involucrados que lo requieran.
- Reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias.

- Otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, o en el presente Reglamento.

Artículo 23. Sanciones por denuncias falsas.

Si con el mérito de los antecedentes recabados en el proceso de investigación se logra acreditar que el trabajador denunciante invocó falsamente la causal de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y realizó un mal uso del presente procedimiento, aquel podrá ser objeto de las sanciones dispuestas en la legislación o en el presente Reglamento Interno, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal o civil que le puedan caber por dicha conducta.