



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

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



2024



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	5
CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES	6
1. OBJETIVO GENERAL	6
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. MARCO LEGAL APLICABLE	7
4. ALCANCE.....	8
5. DEFINICIONES	8
CAPÍTULO II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	11
1. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	11
2. GESTIÓN PREVENTIVA.....	13
3. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	14
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	16
5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	17
6. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS/AS	17
7. DIFUSIÓN.....	18
CAPÍTULO III: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	18
1. DESCRIPTORES DE LAS CONDUCTAS	18
1.1 ACOSO SEXUAL.....	18
1.2 ACOSO LABORAL.....	20
1.3 TIPOS DE ACOSO.....	22
1.4 VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.....	23





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

2. ASPECTOS GENERALES APLICABLES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. 24

2.1 PRINCIPIOS..... 24

2.2 PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO..... 26

2.3 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO..... 26

2.4 PLAZOS..... 30

2.5 NOTIFICACIONES..... 30

3. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN..... 31

3.1 PROCEDIMIENTO APLICABLE CUANDO EL DENUNCIADO/A ES UN TRABAJADOR/A REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO. 32

A) INICIO DEL PROCEDIMIENTO. 32

B) DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN. 36

C) TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN. 37

3.2 PROCEDIMIENTO APLICABLE CUANDO EL DENUNCIADO/A ES UN FUNCIONARIO/A REGIDO POR ESTATUTOS ESPECIALES..... 42

A) INICIO DEL PROCEDIMIENTO. 42

B) ETAPA INDAGATORIA..... 47

C) CIERRE DEL SUMARIO. 48

ANEXO N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA LEY N° 21.643 (LEY KARIN) 52

ANEXO N°2: FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN TRABAJADORES CÓDIGO DEL TRABAJO 56

ANEXO N°3: FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN FUNCIONARIOS ATENCIÓN PRIMARIA SALUD MUNICIPAL Y ESTATUTO DOCENTE..... 57





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son problemas graves que afectan no solo a los individuos directamente implicados, sino también al ambiente de trabajo y a la integridad de la organización en su conjunto. Estos comportamientos pueden tener consecuencias devastadoras, desde el deterioro del bienestar físico y emocional de las víctimas, hasta el impacto negativo en la productividad y el clima organizacional.

En este sentido, la Ley N°21.643, más conocida como Ley Karin, representa un avance significativo en la protección de los derechos de las personas trabajadoras, estableciendo un marco legal sólido para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Su implementación efectiva requiere un compromiso conjunto de empleadores, trabajadores/as y autoridades públicas, para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Considerando lo dispuesto en la Ley Karin, la Corporación Municipal Gabriel González Videla ha elaborado el presente protocolo que tiene como objetivo establecer un marco sólido y estructurado para abordar y prevenir situaciones descritas desde tres enfoques.

El primer enfoque corresponde a la prevención, lo que implica por parte del empleador informar, capacitar, resguardar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia.

Como segundo enfoque se encuentra la investigación, en el sentido que, ante una denuncia, el empleador encargará la investigación a una persona trabajadora a cargo del procedimiento, adoptando de manera inmediata las medidas de resguardo que sean necesarias para la víctima.

El último enfoque corresponde a las sanciones, las que se encuentran establecidas tanto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como en los estatutos especiales según corresponda la calidad contractual de las personas involucradas en los hechos denunciados. Es necesario indicar que las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de los hechos lo que implica incluso la desvinculación o causal de destitución según sea el caso.

Así las cosas, el presente protocolo deberá servir como instrumento para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro para todos los funcionarios/as de esta institución.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Corporación Municipal Gabriel González Videla para prevenir cualquier conducta o comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, declara y se compromete a:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, sexual o cualquier tipo de violencia, garantizando que cada trabajador/a sea tratado con respeto y dignidad, y que pueda desempeñar sus funciones sin temor a conductas indebidas.
2. Adoptar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso laboral, sexual, manifestación de violencia o cualquier conducta que genere un ambiente laboral hostil.
3. Establecer y mantener canales confidenciales y accesibles para la denuncia por casos de acoso o violencia, adoptando las sanciones adecuadas contra cualquier persona que incurra en conductas de acoso o violencia.
4. Erradicar cualquier conducta de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, ya que estos problemas puede tener un impacto muy negativo en el ambiente laboral y en la salud y bienestar de los trabajadores/as.
5. Implementar programas de capacitación y sensibilización periódicos para educar a los trabajadores/as sobre el acoso laboral, sexual y la violencia, así como sobre los procedimientos para denunciar tales conductas.
6. Revisar y actualizar la política de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo para asegurar su efectividad.



JORGE DÍAZ TORREJÓN
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES

1. OBJETIVO GENERAL.

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 Corporación Municipal su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Establecer un procedimiento mediante el cual la Corporación Municipal, enfrente situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, constituyéndose, a su vez, en un mecanismo de control con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato laboral.
- b) Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas, frente a situaciones que signifiquen un atentado contra su dignidad, proporcionando un mecanismo concreto para realizar las denuncias en forma oportuna y apropiada, a través de procedimientos que establezcan las condiciones mínimas y permitan con ello investigar los hechos denunciados.
- c) Comprometer el desarrollo de acciones que permitan generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre los trabajadores/as y ambientes laborales sanos y seguros, desde el ámbito de la prevención de las conductas que vayan en contra de estos principios.





Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

3. MARCO LEGAL APLICABLE.

La normativa que sustenta la elaboración del presente protocolo se encuentra en los siguientes cuerpos normativos y jurisprudencia administrativa, los cuales le resultan aplicables, sin perjuicio de cualquier otra pertinente al caso concreto:

- **Constitución Política de la República**, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto N°100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- **Código del Trabajo**, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
- **Leyes N° 18.833, 18.575, 19.378 y 19.070.**
- **Decreto N°21 de 2024** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- **Convenio 190 de la OIT**, sobre la violencia y el acoso, promulgado a través del Decreto N°122/2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores.
- **Ley N° 21.643**, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- **Circular N°3.813**, de fecha 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada.
- **Dictamen N°362/19** de fecha 7 de junio de 2024, de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.
- **Dictamen N°E516610** de fecha 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que La Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

4. ALCANCE.

El presente protocolo será aplicable a todas las personas que trabajan en la Corporación Municipal Gabriel González Videla ya sea que se encuentren regidos en sus relaciones laborales por las normas establecidas en el Código del Trabajo o en estatutos especiales, a saber, Estatuto Docente Ley N°19.070 y Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal Ley N°19.378. Se utilizará en los casos en que cualquier trabajador/a se encuentre en la necesidad de que se investigue cualquier situación que pueda constituir un caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios, clientes o estudiantes en práctica que acudan a nuestras dependencias.

Respecto de los prestadores de servicios a honorarios, serán aplicables las normas del presente protocolo en atención a que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa mientras prestan sus servicios. Lo anterior, no implicará en ningún caso un reconocimiento de relación laboral entre la Corporación Municipal y dichos prestadores.

5. DEFINICIONES.

Para efectos de este protocolo, se aplicarán las siguientes definiciones:

- **Protocolo:** Hace referencia al presente instrumento, entendido como un conjunto de procedimientos destinados a estandarizar un método de actuación sistémico frente a una situación específica.
- **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.
- **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





Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

en los trabajadores/as, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

- **Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos:** Herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la Corporación Municipal.
- **Encuesta CEAL-SM/SUSESO:** El cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral - Salud Mental, consiste en un instrumento de identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, aplicado al interior de la Corporación Municipal conforme las disposiciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- **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.
- **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.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros:** Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, ajenos a la relación laboral.
- **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 procedimiento que establece la normativa, según corresponda.
- **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al presente procedimiento, sean o






Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

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.

- **Denuncia:** Acto formal donde se da a conocer una situación irregular que está experimentando un trabajador/a y que puede constituir un caso de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- **Víctima:** Persona que sufre la acción de acoso laboral, sexual y/o violencia laboral.
- **Investigación interna:** Proceso sistemático realizado dentro de la Corporación Municipal, a cargo de una persona designada por el empleador para desarrollar el procedimiento, con el fin de determinar la existencia de responsabilidades y aplicar sanciones en torno a las denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Se aplica a trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo.
- **Sumario administrativo** Proceso sistemático realizado dentro de la Corporación Municipal, a cargo de una persona designada por el empleador para desarrollar el procedimiento, con el fin de determinar la existencia de responsabilidades y aplicar sanciones en torno a las denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Se rige por las normas establecidas en la Ley N°18.883 y se aplica a trabajadores/as regidos por estatutos especiales.
- **Investigador o fiscal:** Persona designada por el Secretario General para llevar a cabo la investigación interna o sumario administrativo. Deberá realizar las diligencias investigativas correspondientes para determinar, a través de un procedimiento formal, la veracidad de la denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- **Actuario:** Persona designada por el fiscal, que actúa como ministro de fe, debiendo certificar todas las actuaciones del proceso.
- **Testigos:** Personas que tienen conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, y que ofrecen su testimonio durante una investigación interna o procedimiento disciplinario.



 CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena	Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.				
	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

CAPÍTULO II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

La gestión del riesgo corresponde al proceso de identificación, análisis, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos a que están expuestos los trabajadores/as en su lugar de trabajo.

a) Identificación de los riesgos.

En el proceso de identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, participaron los miembros del comité de aplicación CEAL-SM/SUSESO definidos en las actas de cada centro de trabajo y la Unidad de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal.

El resultado de este proceso se obtuvo mediante la elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos (MIPER) y aplicación de la encuesta CEAL-SM/SUSESO.

b) Implementación en la gestión de medidas.

Para la implementación de las medidas de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia, la Corporación Municipal ha designado a:

DEPARTAMENTO/ UNIDAD	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Unidad de Prevención de Riesgos CMGGV	+56957583274	prevencion@corporacionlaserena.cl

Por su parte, cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad de los respectivos centros de trabajo, realizarán el monitoreo de las medidas de prevención establecidas para situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Para estos efectos, los responsables de dar seguimiento serán el presidente/a o quien lo subroge en dicho cargo.

c) Capacitaciones.

La Corporación Municipal capacitará a los trabajadores/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas establecidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, las que se llevarán a cabo de manera presencial, E-learning, Streaming, u otra modalidad implementada para tal efecto. Para ello, las capacitaciones serán coordinadas por la Unidad de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal, de acuerdo a la planificación que se realizará para tales efectos.

A continuación, se presenta una descripción de algunas de las capacitaciones que se otorgarán por el Organismo Administrador de la Ley N°16.744, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), encontrándose las mismas bajo disponibilidad de dicha institución:

NOMBRE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE
Prevención de ciberacoso en los lugares de trabajo	Conocer cómo se presenta el ciberacoso en los lugares de trabajo y qué se recomienda para prevenirlo.
Acoso laboral	Conocer qué es acoso laboral y su alcance. Identificar las características conductuales de los acosadores, víctimas y cómplices. Identificar acciones concretas para prevenir el acoso laboral.
Prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo	Conocer las acciones concretas para prevenir el acoso laboral. Conocer qué es el acoso sexual, cómo se manifiesta y las consecuencias que tiene en las personas que son víctima de éste. Conocer el impacto de la vulneración de derechos fundamentales en ambientes laborales.
Acoso sexual en ambientes laborales: consecuencias, detección y respuesta oportuna	Conocer qué es el acoso sexual, cómo se manifiesta y las consecuencias que tiene en las personas que son víctima de éste. Conocer el procedimiento de actuación ante detección de casos de acoso sexual en ambientes laborales.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Principales elementos de la Ley N°21.643 - prevención acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Conocer los principales elementos de la Ley N°21.643, enfocada en la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
---	---

d) Orientaciones.

Los trabajadores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo:

DEPARTAMENTO/UNIDAD	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Sobre prevención: Unidad de Prevención de Riesgos	+56957583274	prevencion@corporacionlaserena.cl
Sobre investigación y sanción: Departamento Jurídico	+56999976654	leykarin@corporacionlaserena.cl

El/la denunciante deberá remitir el formulario de denuncia con toda la documentación que sirva de respaldo a la siguiente casilla de correo electrónico:

CASILLA DE CORREO ELECTRÓNICO	leykarin@corporacionlaserena.cl
--------------------------------------	---------------------------------

Lo anterior es sin perjuicio de otros canales para realizar la denuncia, conforme lo que se indicará más adelante.

2. GESTIÓN PREVENTIVA.

Además de iniciar la respectiva investigación ante una denuncia por eventuales hechos que puedan constituir situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, así como producto de cualquier otra práctica que atente contra la dignidad humana, una de las





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

motivaciones de la gestión preventiva es evitar, dentro de lo posible, la ocurrencia de estos hechos. Desde luego, ningún equipo de trabajo puede garantizar la ausencia de toda conducta de acoso o violencia, pero se espera reducir al mínimo los riesgos de que esto suceda.

3. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

La Corporación Municipal identificó situaciones y conductas que pueden dar origen a situaciones de acoso laboral, sexual o violencia relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas.

Para ello, se analizaron 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 organización o ante la Dirección del Trabajo, entre otros.

Conforme lo anterior, a continuación, se detallan algunos de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y SU DEFINICIÓN

Carga de trabajo (sobrecarga): Son las exigencias que se le hacen a los trabajadores/as para que cumplan con un determinado objetivo o tarea en un tiempo acotado o limitado. Es decir, en la carga de trabajo existe una relación entre la cantidad de tareas y el tiempo en que se deben realizar, que puede ser desde minutos hasta semanas o más. Cuando existe una carga excesiva de trabajo para el tiempo destinado a ella, los trabajadores/as suelen experimentarla como “falta de tiempo” para cumplir las tareas. Algunos ejemplos: Inequidad en la distribución del trabajo, exceso de tareas, métodos de trabajo ineficientes, etc.

Violencia y acoso: Es la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por los trabajadores/as, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta, tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Reconocimiento y claridad de rol: Hace referencia al reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que reciben los trabajadores/as en su trabajo. También se relaciona con el sentido de las tareas que realizan y la claridad de los límites y responsabilidad que los trabajadores/as tienen o se les asigna. La claridad de los roles asignados favorece el reconocimiento y el respeto. Cuando esto no ocurre, se puede presentar como: No reconocer el buen desempeño, no retroalimentar al trabajador/a, no tener claridad de las responsabilidades o de lo que se espera del trabajador/a.

Comportamientos incívicos: Abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflictos con los estándares de respeto mutuo. A menudo, surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generarse situaciones de hostilidad o violencia necesaria de erradicar de los espacios de trabajo.

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

Vulnerabilidad: Es la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el trabajador/a considera injusto por parte de la organización. Se puede entender también como la incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina que impone la relación laboral.

Conflicto de rol: Sensación de molestia del trabajador/a ante el tipo de tareas que está obligado a hacer, especialmente cuando cree que esas tareas son incongruentes entre sí, o que podrían hacerse de una manera diferente, o cuando cree que no le corresponde realizarlas. Es frecuente que ocurra cuando un trabajador/a tiene que responder ante dos jefaturas y no solo una, porque, por ejemplo, las atribuciones de cada jefatura o el organigrama no están bien definidos. Algunos ejemplos: Tareas que no corresponden al perfil de cargo, recibir órdenes contradictorias, etc.

Calidad de liderazgo: Es la forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre los trabajadores/as. Incluye la capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

colaborar para que los trabajadores/as puedan llegar a completar su tarea. Cuando éste es deficiente, se puede evidenciar, por ejemplo, de la siguiente manera: liderazgos extremadamente autoritarios o desapegados (“dejar hacer”), favoritismo, mala comunicación de los jefes/as con sus equipos, etc.

Conflictos interpersonales recurrentes: Se refiere a desacuerdos o tensiones frecuentes y continuas entre compañeros/as de trabajo o entre trabajadores/as y jefaturas, que afectan negativamente la comunicación, la colaboración y el ambiente de trabajo. Algunos ejemplos: enfrentamiento de diferencia de opinión, rivalidad por ascenso o reconocimiento, falta de comunicación efectiva, etc.

Inseguridad en las condiciones de trabajo: Es la sensación del trabajador/a, de que se puede cambiar de una manera más o menos arbitraria la forma en que éste realiza su trabajo, o las tareas, los horarios, los lugares a los que están destinados los trabajadores/as. Algunos ejemplos: Amenaza de empeoramiento de las condiciones de trabajo, asignación arbitraria de tareas, exigencia arbitraria de cambios de horas, de turnos, etc.

4. **MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

En base al diagnóstico realizado en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos (MIPER) y los resultados de CEAL-SM/SUSESO se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Lo anterior será realizado por la Unidad de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal de acuerdo a la planificación que se realizará para tales efectos.

Las medidas a implementar son las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

Implementación de Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del Ministerio del Trabajo.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Elaboración y difusión de política de prevención, acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Capacitar a trabajadores/as en temas relativos a los alcances de la Ley N°21.643.

Proporcionar atención psicológica temprana en caso de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual a través de un Programa de intervención temprana por parte de Organismo administrador Ley N°16.744 (ACHS) que contempla:

Primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico.

Atención por profesionales de la salud mental capacitados.

Derivación interna cuando se requiera atención médica adicional.

Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

El Comité de aplicación CEAL-SM/SUSESO de cada centro de trabajo en conjunto a la Unidad de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal, 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.

6. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS/AS.

La Corporación Municipal, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados/as en los procedimientos de investigación, por casos de acoso laboral, sexual o violencia; 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 poner en riesgo su integridad física o psíquica.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

7. DIFUSIÓN.

El protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo deberá ser conocido por todos trabajadores/as de la Corporación Municipal Gabriel González Videla.

Se dará a conocer su contenido, entre otros, a través de los siguientes medios:

- Capacitación modalidad Presencial, Streaming o E-learning.
- Correo institucional.
- Plataforma Intranet.
- Tríptico y/o afiches informativos.
- Cápsulas informativas.
- Entrega material del protocolo.

Los responsables de efectuar la difusión serán las siguientes unidades:

- Unidad de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Comité de aplicación CEAL-SM/SUSESO.
- Organismo Administrador de la Ley N°16.744 (ACHS).

CAPÍTULO III: DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. DESCRIPTORES DE LAS CONDUCTAS.

1.1 ACOSO SEXUAL.

Es aquella conducta que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas, sin que dicha enunciación sea taxativa.

Principales características del acoso sexual.

- Puede ser realizado por cualquier persona, sin importar su género.
- Existencia de requerimientos, insinuaciones o comentarios de carácter sexual.
- Se debe tratar de conductas no deseadas por quien las recibe, es decir, sin consentimiento.
- Es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre.
- Puede ser ejercido por cualquier medio, en cualquier lugar.
- Podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, remuneración, entre otras.

Prácticas constitutivas de acoso sexual.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, se pueden señalar, entre otras, las siguientes conductas:

a) Manifestaciones no verbales presenciales:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

b) Manifestaciones verbales presenciales:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

c) Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

d) Manifestaciones por medios digitales:

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

e) Manifestaciones físicas:

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

1.2 ACOSO LABORAL.

Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, 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/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o





Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Principales características del acoso laboral.

- Además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.
- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores/as, al empleador o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Prácticas constitutivas de acoso laboral.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, se pueden señalar, entre otras, las siguientes conductas:

- 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 a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional, con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- 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 de otros funcionarios/as referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Juzgar el desempeño de un trabajador/a de manera ofensiva.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social, excluir, rechazar, ignorar, menospreciar, ya sea por orden de un jefe/a o por iniciativa de los compañeros/as de trabajo.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

Prácticas que no constituyen acoso laboral.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, se pueden señalar, entre otras, las siguientes conductas:

- Traslado de puesto de trabajo.
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- Conflictos interpersonales o intergrupales menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestaciones de la jefatura producto de errores o faltas.
- Amonestaciones de la jefatura por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.
- Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

1.3 TIPOS DE ACOSO.

Los tipos de acoso que a continuación se señalan, se aplican tanto al acoso sexual como al acoso laboral:

- Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de una misma empresa.
- 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





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- c) **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.
- d) **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.

1.4 **VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.**

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Prácticas constitutivas de violencia en el trabajo por terceros.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, se pueden señalar, entre otras, las siguientes conductas:

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



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

2. ASPECTOS GENERALES APLICABLES A LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

2.1 PRINCIPIOS.

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo a raíz de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, así como todas las actuaciones que los compongan, deberán dar estricto cumplimiento y respetar los siguientes principios orientadores:

a) Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) 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 tenga 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.

c) No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador






CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

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.

- d) Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso laboral sexual y de violencia en el trabajo. 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.
- e) 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.
- f) 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, como también, los indicados en este protocolo.
- g) 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 comprendida por todos los participantes.

 <p>CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena</p>	Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.				
	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- h) 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 le 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 del estado del procedimiento a las partes, considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente protocolo
- i) 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.

2.2 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.

2.3 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO.

- **Derechos generales de las personas trabajadoras.**

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley u otra normativa reglamentaria, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- Que se adopten e implementen por parte del empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente protocolo.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

 CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena	Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.				
	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- e) Denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- f) Ser informadas sobre el presente protocolo.

- **Obligaciones generales del empleador.**

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el empleador deberá:


- a) Poner a disposición de las personas trabajadoras el presente protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, con los contenidos mínimos establecidos en la ley.
- b) Poner a disposición de las personas trabajadoras el presente protocolo que contiene el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a las directrices del reglamento aprobado por Decreto N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 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 las conductas referidas, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo, conforme lo dispuesto en la ley.
- 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.



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- f) Informar de 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, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal, que establece la obligación de denunciar que tienen ciertas personas, en razón de sus funciones.
- 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 el 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 Corporación.
- 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, que contempla entre los fines de las organizaciones sindicales, propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.



 CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena	Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.				
	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Lo referido en las letras e) y f) precedentes sobre las derivaciones de las denuncias, no serán aplicables a los funcionarios/as regidos por estatutos especiales.

- **Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.**


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

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo y normativa aplicable, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- 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.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la Corporación Municipal regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente protocolo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

- **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, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

 <p>CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena</p>	Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.				
	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la Corporación Municipal regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

- **Derechos generales de las organizaciones sindicales.**

Las organizaciones sindicales tendrán, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo se ajuste a las directrices del presente protocolo.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sean parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo.
- 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.

2.4 PLAZOS.

Los plazos indicados en el presente protocolo son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, domingo y festivos a menos que expresamente se indique lo contrario. En caso de que una denuncia haya sido ingresada por el trabajador/a en un día inhábil, se considerará que ella ha sido interpuesta el día siguiente hábil.

2.5 NOTIFICACIONES.

Los participantes del procedimiento deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a 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.



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Lo anterior aplica tanto para funcionarios/as regidos por el Código del Trabajo, como para aquellos regidos por estatutos especiales.

3. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN.

El procedimiento ante una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los trabajadores/as, con tal de investigar tales hechos y determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas, aplicando en su caso, las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

Al respecto, en caso de que la investigación se lleve a cabo por la Corporación Municipal, cabe distinguir que existen dos tipos de procedimientos, los cuales dependerán del régimen contractual que rija a los trabajadores/as:

- **Investigación interna:** Se aplica a los trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo, en caso de denuncias por acoso sexual y laboral.
Este procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días hábiles.
- **Sumario administrativo:** Se aplica a los funcionarios/as regidos por estatutos especiales tales como la Ley N°19.378 (Atención Primaria de Salud Municipal) y Ley N° 19.070 (Estatuto Docente).
Este procedimiento tendrá una duración de 20 días hábiles, pudiendo ampliarse a 60 días en total.

Se hace presente que, para los casos de denuncia por violencia en el trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación interna en lo que sea pertinente, sin importar la calidad contractual del denunciante.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

3.1 **PROCEDIMIENTO APLICABLE CUANDO EL DENUNCIADO/A ES UN TRABAJADOR/A REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

A) **INICIO DEL PROCEDIMIENTO.**

- **Denuncia.**

La denuncia es el acto formal donde se da a conocer una situación que está experimentando un trabajador/a y que puede constituir un caso de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Además, constituye el acto mediante el cual se da comienzo al procedimiento de investigación. Todo trabajador/a de la Corporación Municipal, cualquiera sea su calidad contractual, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo podrá efectuar la respectiva denuncia.

Para formalizar la denuncia, se utilizará el formulario elaborado para tal efecto, que la Corporación Municipal pondrá a disposición de los trabajadores/as.

El formulario referido se encontrará disponible para descarga online en la página institucional www.corporacionlaserena.cl y en la Intranet corporativa. Asimismo, se encontrará disponible en formato físico en la Oficina de Partes de la Corporación Municipal, sin perjuicio de que el trabajador/a lo podrá solicitar a cada jefatura, quien tendrá la obligación de entregarlo, sea en formato papel o digital.

- **Canales de presentación de la denuncia.**

Las denuncias se podrán realizar en forma verbal o escrita, ante la Corporación Municipal en su calidad de empleador o ante la Dirección del Trabajo, debiendo recibir el/la denunciante un comprobante de la gestión realizada.

a) **Denuncia ante el empleador.**

Si la denuncia se interpone **por escrito**, el/la denunciante deberá enviar el formulario de denuncia a la siguiente casilla de correo electrónico leykarin@corporacionlaserena.cl, especialmente habilitada para recibir las denuncias que se formulen por dicha vía.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Sin perjuicio de lo anterior, el/la denunciante podrá presentar el formulario de denuncia en formato físico en la Oficina de Partes de la Corporación, en sobre cerrado y dirigido al Departamento Jurídico.

En caso de que la denuncia se realice **en forma verbal**, será recibida por un funcionario/a del Departamento Jurídico de la Corporación Municipal designado para tales fines, quien deberá levantar un acta o completar el formulario con los hechos denunciados, entregando una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

b) **Denuncia ante la Dirección del Trabajo.**

La denuncia se podrá realizar de manera presencial en dependencias de la Dirección del Trabajo, o de manera electrónica en la página institucional de dicho organismo www.dt.gob.cl a través del portal MiDT disponible para el ingreso con clave única.

• **Contenido de la denuncia.**

La denuncia deberá contener, al menos, lo siguiente:

- 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, sobre solicitud de otras formas de notificación. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar al empleador como Corporación Municipal Gabriel González Videla y su RUT 70.892.100-9, o en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.
- Lugar y fecha en que se realiza la denuncia.



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Pág 34 de 57

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- g) Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- h) Firma del denunciante o quien lo represente.

En caso de que la denuncia sea interpuesta ante la Corporación Municipal y aquella no cumpla con los requisitos señalados anteriormente, el Departamento Jurídico solicitará a la persona denunciante, por la vía más expedita posible, que en el plazo de 2 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido/a de su denuncia.

- **Recepción de la denuncia.**

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

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

La Corporación Municipal, deberá informar a la persona denunciante que podrá iniciar una investigación interna o derivarla según sea el caso a la Dirección del Trabajo.

En caso de iniciar una investigación interna, se deberá informar en el plazo de 3 días hábiles a la Dirección del Trabajo el inicio de ésta, indicando además las medidas de resguardo adoptadas.

Si se opta por la derivación de la denuncia a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, se deberá remitir a dicha institución en el plazo de 3 días hábiles con todos los antecedentes que sirvan de fundamento.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° del Código del Trabajo, la denuncia **siempre** deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, en el mismo plazo señalado en el párrafo anterior.

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





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- **Adopción de medidas de resguardo.**

Una vez recibida la denuncia, la Corporación Municipal, deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo, lo cual se analizará caso a caso. Entre dichas medidas, se encuentran las que siguen:

1. Separación de espacios físicos.
2. Redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.
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 (ACHS) y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el desarrollo de la investigación interna, la Corporación Municipal podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya decretadas.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el proceso.

Si la denuncia es realizada ante la Dirección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo, en el plazo máximo de 2 días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen.

- **Designación de la persona a cargo de la investigación.**

Una vez recibida la denuncia, el Secretario General instruirá mediante resolución fundada el inicio de una investigación interna, designando, además, a una persona que estará a cargo de la investigación, denominada indistintamente, fiscal o investigador.

La Corporación Municipal designará preferentemente como fiscal a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Pág 36 de 57
Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona designada como fiscal a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio del fiscal designado.

El Secretario General, mediante Resolución Fundada se pronunciará al efecto, pudiendo mantenerla o cambiarla de conformidad al mérito de los antecedentes presentados. De ello, se dejará constancia en el informe de la investigación.

- **Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas.**

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar a la persona denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones legales que le correspondan al afectado/a.

B) DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

- **Diligencias mínimas.**

Iniciado el procedimiento, éste se registrará por las normas especiales establecidas en el presente protocolo y, en lo no previsto en él, se aplicarán las reglas generales de los procedimientos disciplinarios regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de esta Corporación Municipal.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal deberá realizar como mínimo las siguientes diligencias:

1. Hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
2. 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





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

Considerar los siguientes antecedentes: el presente protocolo; el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad; los contratos de trabajo y sus respectivos anexos; los registros de asistencia; la denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, los resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

3. Llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por las partes y los testigos, con firma de quienes comparecen en todas sus hojas, y de las pruebas que se aportaron al proceso.
4. De todo lo obrado en el proceso se formará un expediente, ordenado en forma cronológica y foliado en cada una de sus hojas. Este expediente constituirá el registro de toda la investigación. El expediente podrá constar además de manera digital.
5. En especial, el investigador deberá considerar los siguientes antecedentes: El presente protocolo; el Reglamento 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.
6. Mantener estricta reserva del procedimiento y garantizar a los participantes el debido proceso.

C) TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN.

- **Plazo de investigación.**

La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles 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 un certificado de recepción.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

En caso que se haya solicitado a la persona denunciante subsanar las omisiones de forma de la denuncia, se contará el plazo desde que se hayan corregido las mismas.

- **Informe de investigación.**

Una vez finalizada la investigación interna, la persona a cargo de la investigación elaborará un informe, el que contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y Rut de la Corporación Municipal.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula nacional de identidad o pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula nacional de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en caso de que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones, cuando corresponda. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- **Circunstancias agravantes a considerar por la persona a cargo de la investigación.**

Serán consideradas especialmente por el fiscal, las siguientes circunstancias agravantes al momento de la elaboración del informe de investigación:

1. La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionada la persona denunciada previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
2. La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
3. La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de acoso laboral o sexual.

- **Resolución del Secretario General que resuelve la investigación.**

Concluido el informe de investigación, la persona investigadora remitirá el expediente al Secretario General, debiendo ingresarlo en sobre cerrado a través de Oficina de Partes de la Corporación. El Secretario General deberá emitir su pronunciamiento fundado acerca de las conclusiones a las que arribó el investigador en su informe, aceptando o rechazando su propuesta. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades que le competen para solicitar medidas para mejor resolver o instruir nuevas diligencias investigativas.

Con todo, la resolución que resuelve la investigación, deberá instruir el envío del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

- **Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo, y adopción de medidas o sanciones.**

El empleador dentro del plazo de 2 días hábiles 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 30 días para su pronunciamiento. Al respecto, pueden ocurrir dos situaciones:



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- a) **Dirección del Trabajo no se pronuncia dentro del plazo de 30 días:** Se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada, y deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días corridos una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.
- b) **Dirección del Trabajo se pronuncia dentro del plazo de 30 días:** En caso de que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la investigación interna, la Corporación Municipal, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días corridos desde la notificación de dicho pronunciamiento, informando a la persona denunciante como a la denunciada.
- **Sanciones adoptadas y medidas correctivas.**

En caso de acreditarse alguna conducta de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código del Trabajo.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos investigados. En la resolución final, sea que se apliquen o no sanciones, pueden ser indicadas medidas reparatorias o correctivas hacia la persona involucrada en la investigación o hacia el equipo de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada.

Al efecto, pueden aplicarse las siguientes **sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:**

1. Amonestación por escrito.
2. Multa, consistente en la privación de la remuneración, no inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta.
3. Término del contrato de trabajo (despido), sin derecho a indemnización, en atención a lo dispuesto en el artículo 160, numeral 1, letra b) y f) del Código del Trabajo.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Por su parte, las **medidas correctivas** que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan emplearse.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores/as de la Corporación Municipal. Dentro de las medidas correctivas se considerarán 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, entre otras.

- **Impugnación de sanciones en caso de aplicación del artículo 160 N°1 letras b) o f) del Código del Trabajo.**

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.

- **Interposición de recursos en contra de la resolución del Secretario General.**

En contra de la resolución del Secretario General que resuelve el procedimiento de investigación interna, sea que absuelva o aplique sanciones, podrá el denunciante o denunciado interponer recurso de reposición dentro del plazo de 5 días hábiles contados de su notificación. Lo anterior, es sin perjuicio de otros recursos aplicables conforme a la normativa vigente.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

3.2 PROCEDIMIENTO APLICABLE CUANDO EL DENUNCIADO/A ES UN FUNCIONARIO/A REGIDO POR ESTATUTOS ESPECIALES.

En caso que la contratación de la persona denunciada se rija por las normas de la Ley N°19.070 (Estatuto Docente) o la Ley N°19.378 (Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal), se instruirá un sumario administrativo.

Al respecto, se aplicarán las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en la Ley N°18.883 (Estatuto Administrativo para funcionarios municipales), con las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 (Ley Karin), en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.

Lo anterior es sin perjuicio de otros cuerpos normativos que resulten aplicables.

- **Conductas contrarias a la probidad administrativa.**

Contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa, ejercer conductas de acoso sexual o laboral, en contra de los funcionarios/as en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

A) INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- **Denuncia.**

La denuncia es el acto formal donde se da a conocer una situación que está experimentando un trabajador/a y que puede constituir un caso de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Además, constituye el acto mediante el cual se da comienzo al procedimiento de investigación. Todo trabajador/a de la Corporación Municipal, cualquiera sea su calidad contractual, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo podrá efectuar la respectiva denuncia.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Para formalizar la denuncia, se utilizará el formulario elaborado para tal efecto, que la Corporación Municipal pondrá a disposición de los trabajadores/as.

El formulario referido se encontrará disponible para descarga online en la página institucional www.corporacionlaserena.cl y en la Intranet corporativa. Asimismo, se encontrará disponible en formato físico en la Oficina de Partes de la Corporación Municipal, sin perjuicio de que el trabajador/a lo podrá solicitar a cada jefatura, quien tendrá la obligación de entregarlo, sea en formato papel o digital.

- **Canales de presentación de la denuncia.**

Las denuncias se podrán realizar en forma verbal o escrita, ante la Corporación Municipal en su calidad de empleador o ante la Dirección del Trabajo, debiendo recibir el/la denunciante un comprobante de la gestión realizada.

a) **Denuncia ante el empleador.**

Si la denuncia se interpone **por escrito**, el/la denunciante deberá enviar el formulario de denuncia a la siguiente casilla de correo electrónico leykarin@corporacionlaserena.cl, especialmente habilitada para recibir las denuncias que se formulen por dicha vía.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la denunciante podrá presentar el formulario de denuncia en formato físico en la Oficina de Partes de la Corporación, en sobre cerrado y dirigido al Departamento Jurídico.

En caso de que la denuncia se realice **en forma verbal**, será recibida por un funcionario/a del Departamento Jurídico de la Corporación Municipal designado para tales fines, quien deberá levantar un acta o completar el formulario con los hechos denunciados, entregando una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

b) **Denuncia ante la Dirección del Trabajo.**

La denuncia se podrá realizar de manera presencial en dependencias de la Dirección del Trabajo, o de manera electrónica en la página institucional de dicho organismo www.dt.gob.cl a través del portal MiDT disponible para el ingreso con clave única.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Pág 44 de 57
Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- **Contenido de la denuncia.**

La denuncia deberá contener, al menos, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de la solicitud de otras formas de notificación, cuando resulte procedente. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar al empleador como Corporación Municipal Gabriel González Videla y su RUT 70.892.100-9, o en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.
- Lugar y fecha en que se realiza la denuncia.
- Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Firma del denunciante o quien lo represente.

En caso de que la denuncia sea interpuesta ante la Corporación Municipal y aquella no cumpla con lo señalado anteriormente, el Departamento Jurídico solicitará a la persona denunciante, por la vía más expedita posible, que en el plazo de 2 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido/a de su denuncia.

- **Facultad del empleador de desestimar las denuncias.**

Presentada la denuncia por conductas sobre acoso sexual o laboral, el empleador podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5



Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la ley N° 18.883, esto es, reclamar ante la Contraloría General de la República, dentro de un plazo de 10 días hábiles, contado desde que tuvo conocimiento del acto impugnado.

- **Recepción de la denuncia.**

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

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° del Código del Trabajo, la denuncia **siempre** deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, en un plazo de 3 días hábiles, debiendo informarse de este hecho a la persona denunciante.

- **Adopción de medidas de resguardo.**

En el caso de los hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) de la Ley N°18.883, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas.

Entre dichas medidas, se encuentran las que siguen:

1. Separación de espacios físicos.
2. Redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.
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 (ACHS) y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.





Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

Lo anterior es sin perjuicio de la obligación del empleador de 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.

La Dirección del Trabajo, podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el proceso.

- **Designación del fiscal.**

Una vez recibida la denuncia, el Secretario General instruirá mediante resolución fundada el inicio de un sumario administrativo, designando además, a una persona que estará a cargo de la investigación, denominada fiscal.

La Corporación Municipal designará preferentemente como fiscal a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Una vez que el fiscal acepte el cargo, deberá nombrar a un actuario, quien será el ministro de fe.

- **Implicancias y recusaciones.**

La persona denunciante y la denunciada, podrán formular las siguientes causales de recusación en contra del fiscal o del actuario:

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

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.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de 2 días por el fiscal respecto del actuario y por el Secretario General respecto del fiscal.

Además, el fiscal y el actuario podrán declararse implicados por alguna de las causales mencionadas 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 este respecto del actuario.

- **Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas.**

Contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias manifiestamente infundadas, maliciosamente falsas o realizadas con la sola intención de perjudicar a la persona denunciada, lo cual será determinado mediante un sumario administrativo, pudiendo aplicar el empleador las sanciones establecidas en la ley. Lo anterior es sin perjuicio de las acciones legales que le correspondan al afectado/a.

B) ETAPA INDAGATORIA.

- **Diligencias mínimas.**

Iniciado el sumario administrativo, éste se regirá por las reglas generales de los sumarios administrativos establecidas en la Ley N°18.883, con las modificaciones incorporadas por la Ley N°21.643, y en los demás cuerpos normativos aplicables.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal deberá realizar como mínimo las siguientes diligencias:

1. Hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
2. Llevar el sumario administrativo foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

3. Dejar constancia de las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, por escrito, con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
4. Garantizar durante todo el proceso de investigación, que las personas involucradas, sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados, así como aportar cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.
5. Resguardar el derecho de las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones 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/a inculpado.
6. Considerar los siguientes antecedentes: El presente protocolo; el Reglamento 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.
7. Mantener estricta reserva del procedimiento y garantizar a los participantes el debido proceso.

C) CIERRE DEL SUMARIO.

Terminada la investigación, el fiscal dará término a la etapa indagatoria mediante una resolución que declara cerrado el sumario.

Cumplido este trámite, el fiscal dentro de los 3 días hábiles siguientes deberá formular cargos al o los afectados o solicitará el sobreseimiento.

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento, se enviarán los antecedentes al Secretario 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 5 días hábiles.

Cuando el Secretario General apruebe el sobreseimiento deberá notificarse esta resolución a la persona denunciante, dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

General de la república, en el plazo de 20 días contados desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la Ley N°18.883.

- **Formulación de cargos.**

En el caso de formularse cargos, el inculpado será notificado y tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos calificados este plazo puede prorrogarse por otros 5 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 20 días hábiles.

- **Vista fiscal.**

Contestados los cargos o vencido el plazo del periodo de prueba, el fiscal emitirá dentro de 5 días hábiles, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar, elevando los antecedentes al Secretario General, quien resolverá en el plazo de 5 días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

No obstante, el Secretario General podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Cuando el Secretario General aprueba la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria por acoso laboral o acoso sexual, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de 5 días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contados desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129 de la Ley N°18.883.

La vista fiscal deberá contener, a lo menos, los siguientes elementos:



Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula nacional de identidad o pasaporte.
- b) Individualización del fiscal y actuario, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula nacional de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido los antecedentes sobre su imparcialidad y/o cambio, según corresponda.
- c) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- e) La relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos.
- f) La participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a las personas denunciadas o inculpadas.
- g) La anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes.
- h) Formulación de cargos en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual o laboral.
- i) La propuesta de medidas correctivas, en caso de que corresponda.
- j) La proposición de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de las personas denunciadas o inculpadas.

- **Sanciones adoptadas y medidas correctivas.**

En caso de acreditarse alguna conducta de acoso laboral o acoso sexual, se podrán aplicar las sanciones establecidas en la Ley N°18.883, en relación a las Leyes N°19.070 y N°19.378 y Código del Trabajo, según resulte procedente.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos investigados. Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias o correctivas hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada.

Al efecto, pueden aplicarse las siguientes **sanciones:**

1. Censura.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

2. Suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses, y
3. Destitución.
4. Multa

Por otra parte, podrán decretarse **medidas correctivas** por parte del empleador, las que tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan emplearse. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores/as de la Corporación Municipal.

Dentro de las medias correctivas se considerarán 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, entre otras.

- **Interposición de recursos en contra de la resolución del Secretario General.**

En contra de la resolución del Secretario General que resuelve el procedimiento sumarial, sea que sobresea, absuelva o aplique sanciones, podrá el denunciante o denunciado interponer recurso de reposición dentro del plazo de 5 días hábiles contados de su notificación. Lo anterior es sin perjuicio de otros recursos aplicables conforme a la normativa vigente.





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Pág 52 de 57

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

ANEXO N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

Los datos solicitados son indispensables para la formalización e investigación de su denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y objetiva.

1. INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA (Marcar con una "X").

Acoso Laboral	Acoso Sexual	Violencia en el Trabajo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. IDENTIFICACIÓN DE LA VÍCTIMA (Persona en quien recae la acción de acoso laboral, sexual o violencia).

Nombre completo			
Cédula de identidad			
Cargo o labor que desempeña			
Departamento o Unidad de desempeño			
Teléfono de contacto			
Correo electrónico personal			
Calidad contractual (Marque con una "X")	Código del Trabajo	Estatuto Docente o Estatuto APS	Prestador de servicios a honorarios
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

3. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIADO/A.

Nombre completo			
Cédula de identidad (si la conoce)			
Cargo o labor que desempeña			
Departamento o Unidad de desempeño			
Teléfono de contacto (si lo conoce)			
Correo electrónico (si lo conoce)			
Posición laboral respecto de la víctima (Marque con una "X")	Nivel Superior	Igual Nivel	Nivel Inferior
Calidad contractual (Marque con una "X")	Código del Trabajo	Estatuto Docente o Estatuto APS	Prestador de servicios a honorarios

4. FECHA EN QUE OCURRIERON LOS HECHOS (Si es de forma reiterada, desarrollar en el punto 5).

Día	Mes	Año

5. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa la o las conductas manifestadas por la persona denunciada, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado o afectada por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia).

- Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico.
- Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento.

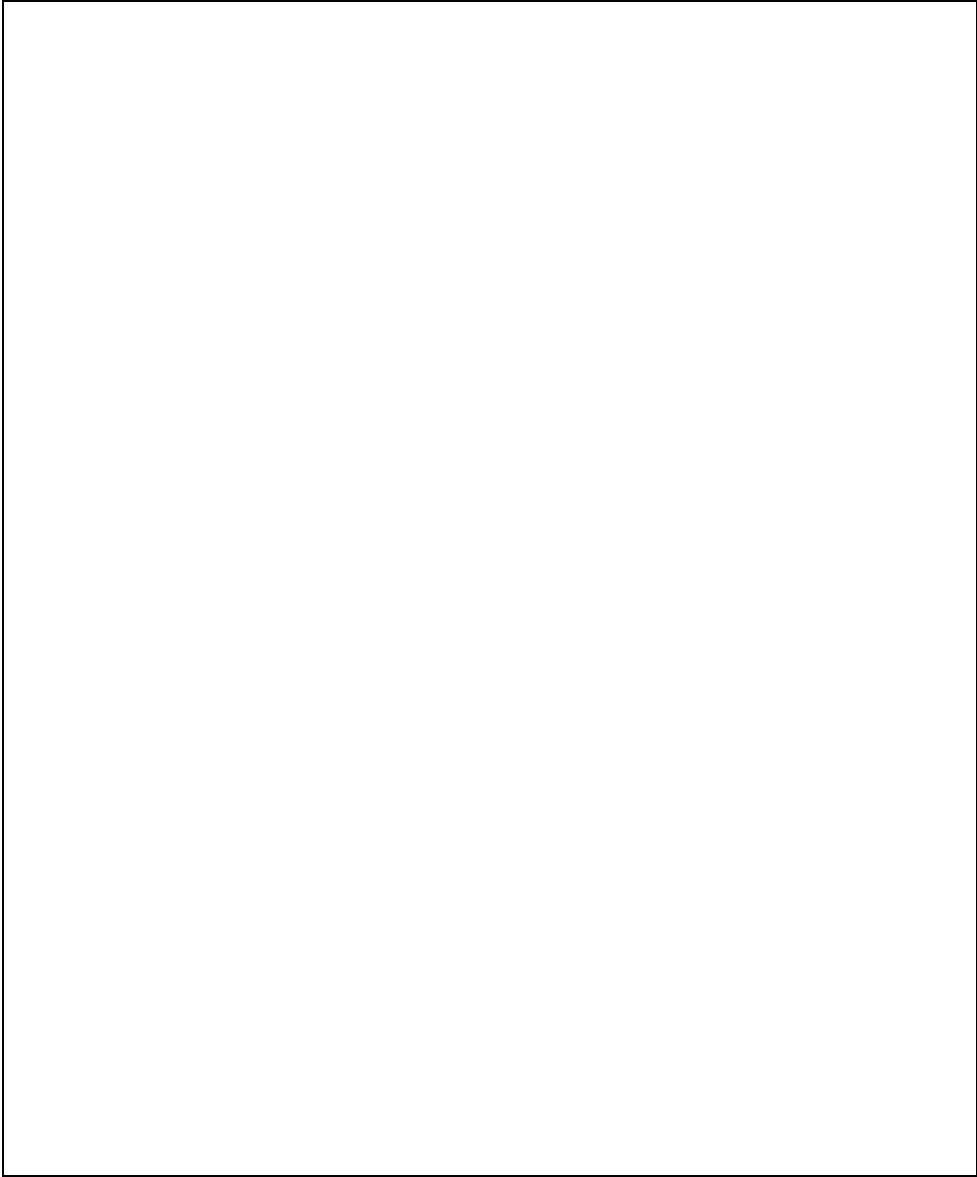
--



CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón





CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena

Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

6. DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA (En lo posible, se deben adjuntar al formulario y marcar con una "X" la alternativa que corresponda).

Testigos (Indicar nombre completo y teléfono)	
Fotografías y/o videos	
Correos electrónicos	
Mensajes telefónicos	
Documentos	
Ningún antecedente	

Otros antecedentes de respaldo: _____

El aporte de testigos y/o documentos probatorios no constituyen elementos obligatorios de incluir en este formulario y serán requeridos por el/la Fiscal Investigador o Inspección del Trabajo si así se estima pertinente.

Nombre y firma del denunciante o víctima

Declaración: Me hago responsable del contenido vertido en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o Estatutos Especiales según corresponda, relativas a denuncias falsas, infundadas o mal intencionadas.

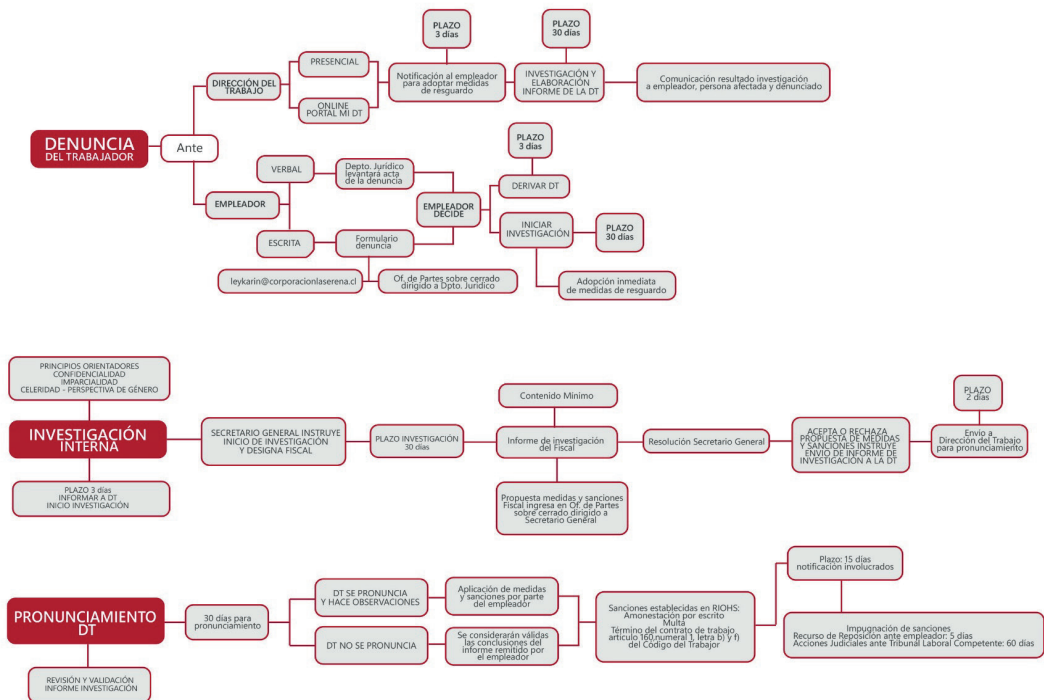


CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena


Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

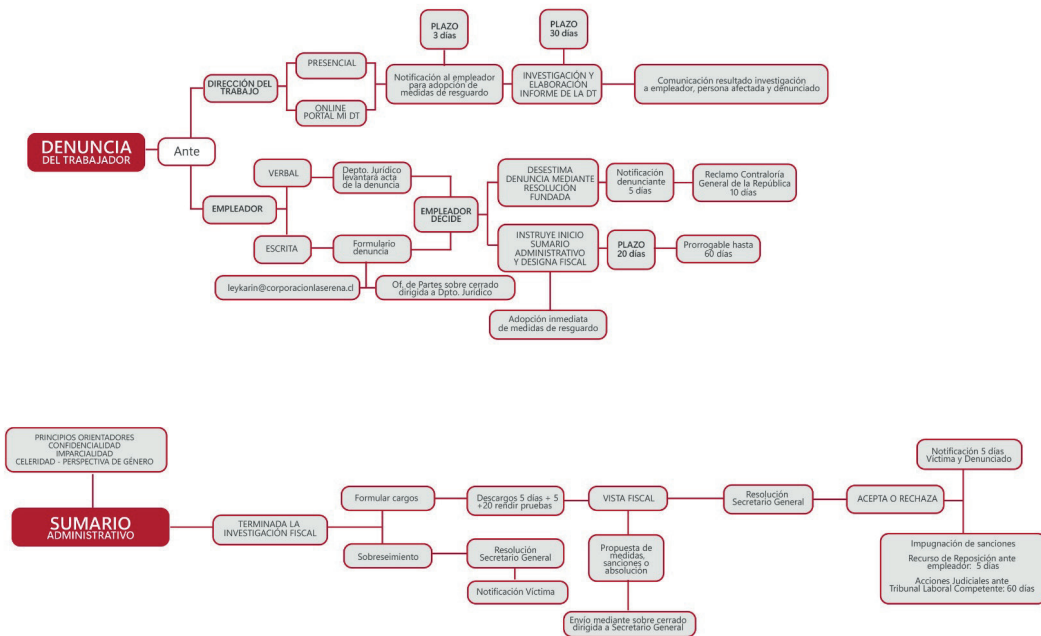
ANEXO N°2: FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN TRABAJADORES CÓDIGO DEL TRABAJO



Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

 CORPORACION MUNICIPAL Gabriel González Videla La Serena	Fecha Aprobación	Versión	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobación Final por:
	26.09.2024	01.00	Paula Garay Vicencio Eduardo Baz Segovia	Claudia Pérez Uribe Carolina Aravena Gallardo	Jorge Díaz Torrejón

ANEXO N°3: FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN FUNCIONARIOS ATENCIÓN PRIMARIA SALUD MUNICIPAL Y ESTATUTO DOCENTE









CORPORACION MUNICIPAL
Gabriel González Videla
La Serena