

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

LEY Nº 21.643 KARIN

FUNDACIÓN EDUCACIONAL CENTRO EXPERIMENTAL ARTÍSTICO

V 1.0

TITULO PRIMERO

“PRINCIPIOS GENERALES, DERECHOS Y OBLIGACIONES”

1.- Ámbito de aplicación. –

El presente procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y de la institución involucrada en dicho procedimiento, entendiéndose formar parte íntegra de este documento, el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº 21.643 KARIN de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico.**

Salvo disposición en contrario, los **plazos** contemplados en el presente procedimiento serán de **días hábiles**, entendiéndose que **son inhábiles los días sábados, domingos y festivos**, a menos que expresamente en este procedimiento se establezca de otra forma.

El presente procedimiento, se complementa con el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, LEY Nº 21.643 KARIN, de la Fundación Educacional Centro Experimental Artístico.

2.- Participantes y forma de notificación.-

Participantes en el procedimiento de investigación, son “aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundamentado 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”. (Decreto Nº 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Denunciante: persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- b) Denunciado/a: persona en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- c) Denuncia: documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

3.- Principios informativos del procedimiento. -

- a) **Perspectiva de Género:** Implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en el género de los intervinientes.
- 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 social o económica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- 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 sexual, laboral 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.
- 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 comprendidas por todos los participantes.
- 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 les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- 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.

4.- Definiciones y conceptos básicos. - Para efectos del presente instrumento, se entenderá por:

- a) **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas funcionarios, 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. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral y en general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- b) **Acoso Sexual:** Es aquel que ocurre cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **Violencia en el Trabajo:** Refiere a aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, sea por parte de otros trabajadores del Establecimiento o sus representantes, como por clientes, proveedores o usuarios (**ejemplos: padres, madres, apoderados, alumnos, exalumnos, alumnos en práctica, etc.**)
- d) **Medidas de Resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida una denuncia o durante una investigación, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona denunciante. Tales medidas se aplicarán atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, según corresponda.
- e) **Medidas Correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación.
- f) **Riesgo laboral:** 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.
- g) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que, dependiendo de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un mismo lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de los trabajadores pudiendo generarles enfermedades físicas o mentales.

5.- Forma que puede presentarse la conducta a sancionar. -

Las conductas de acoso sexual o laboral pueden presentarse de las siguientes maneras:

- a) **Acoso horizontal:** conducta ejercida entre trabajadores que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **Acoso Vertical Descendente:** conducta ejercida por un trabajador que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa contra un subalterno, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso Vertical Ascendente:** conducta ejercida por uno o más trabajadores en contra de 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) **Acoso Mixto o Complejo:** conducta ejercida por uno o más trabajadores 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.

6.- Derechos generales de las personas trabajadoras.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas **destinadas a prevenir, investigar y sancionar** las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se **garantice el cumplimiento de las directrices establecidas** en este procedimiento y el protocolo asociado.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las **medidas de resguardo necesarias** en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del **informe de investigación**, el empleador disponga y aplique las **medidas o sanciones**, según corresponda.

7.- Obligaciones generales de las personas trabajadoras.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Cumplir con las medidas de **resguardo adoptadas por el empleador**.
- b) **Colaborar** en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.

8.- Derechos generales de la Organización Sindical.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

9.- Obligaciones generales del Empleador.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

En cuanto a la Información =

- 1. 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.
- 2. Informar de la **facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo**
- 3. Informar a la **persona denunciante**, cuando los hechos puedan ser **constitutivos de delitos penales**, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- 4. Informar a los **terceros ajenos al Establecimiento**, 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.
- 5. Informar, a **requerimiento de la Dirección del Trabajo**, el estado y **desarrollo de los procedimientos de investigación** realizados por la empresa.

En cuanto al Procedimiento =

1. 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
2. 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.
3. Garantizar la **correcta sustanciación del procedimiento de investigación** de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
4. Abstenerse de **interferir en la imparcialidad** de la persona investigadora.
5. Dar las **facilidades necesarias** para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
6. 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.

10.- Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.- (Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las **directrices del actual procedimiento**, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su **registro en forma escrita**, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta **reserva de la información** a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la **FUNDACIÓN LEA**, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente protocolo.

TITULO SEGUNDO

“DEL PROCEDIMIENTO EN PARTICULAR”

(Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

Artículo 1.- Inicio del procedimiento – Presentación de la Denuncia. –

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de **forma verbal o escrita**, ante la **FUNDACIÓN LEA** o ante la **Dirección del Trabajo** de manera **presencial o electrónica**, debiendo recibir un **COMPROBANTE** de la gestión realizada.
- Si la persona afectada opta por presentar su denuncia en forma escrita ante la **FUNDACIÓN LEA**, podrá hacerlo a través del canal de denuncias que se encuentra disponible en **ley.karin@lexart.cl**; o mediante carta física dirigida al **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA** entregada o enviada por carta certificada a la dirección: **Coquimbo N° 827 – Antofagasta**.
- Una vez recibida la denuncia, en **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA**, a más tardar al **día hábil siguiente**, designará como **funcionario investigador**, a un encargado con las competencias necesarias en la materia, quien realizará y llevará a cabo el curso de la investigación, recayendo en forma preferente, en el presente reglamento en el **encargado de Gestión de Personas**, quien, en todo momento, deberá informar por **correo electrónico** el desarrollo de esta al **Administrador** de la **FUNDACIÓN LEA**.
- En audiencia del **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, lo reemplazará el **Secretario de la FUNDACIÓN LEA**, y en ausencia de éste, el **Tesorero de la FUNDACIÓN LEA**, asumiendo solo para **efectos del presente reglamento de procedimiento**, idénticas funciones asignadas al Administrador de la **FUNDACIÓN LEA**.

Artículo 2.- Contenido de la denuncia. –

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

- a) Identificación de la **persona afectada**, con su nombre completo, número de cédula de identidad y **correo electrónico** personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo, es decir, quienes “carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud”.
- b) En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las **personas denunciadas y sus cargos**, cuando sea posible.
- c) Vínculo **organizacional** que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) **Relación de los hechos** que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la **Dirección del Trabajo**, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Artículo 3.- Recepción y gestión de la denuncia. –

1. Al momento de **recibir una denuncia** ya sea por el **empleador**, o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar **especial protección a la persona afectada**, dando un trato digno e imparcial, entregando **información** clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
2. En caso de que la denuncia se realice en **forma verbal**, la persona que la **recibe** deberá levantar un **ACTA** con los contenidos señalados, de la cual entregará **copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación**.
3. No será posible considerar en los procedimientos de investigación un **control de admisibilidad** de la denuncia.
4. Si la denuncia es presentada ante el **empleador**, este deberá informar a la **persona denunciante** que la empresa podrá iniciar una **investigación interna**, al mismo tiempo que designa como funcionario investigador al **encargado de Gestión de Personas; o derivarla a la Dirección del Trabajo**.
 - En el caso de iniciar una **investigación interna**, el empleador (representante legal FUNDACIÓN) deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las **medidas de resguardo adoptadas**, en el plazo de **TRES DÍAS** contados desde la de recepción de la denuncia.
 - En el caso de optar por **derivarla a la Dirección del Trabajo**, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá **remite la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio**.
5. Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas **personas señaladas** en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, esto es, **gerente, el administrador**, en general, la persona que **ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica**, la denuncia siempre deberá ser derivada a la **Dirección del Trabajo** para su investigación.
6. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el **Administrador FUNDACIÓN LEA** deberá **informarla por escrito a la parte denunciante**, y en el mismo acto, **comunicarle** la designación del funcionario a **cargo de la investigación**.

Artículo 4.- Adopción de medidas de resguardo por la empresa. –

1. Si la denuncia es presentada al **EMPLEADOR**, una vez **recibida la denuncia**, el funcionario a **cargo de la investigación** deberá adoptar de manera inmediata **una o más medidas de resguardo**, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el actual **reglamento**.
2. Entre otras, las **medidas** a adoptar considerarán, con **acuerdo del empleador**:
 - a) **Separación de los espacios físicos**,
 - b) **Redistribución del tiempo** de la jornada y
 - c) **Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley Nº 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
 - d) Prohibición de toda **forma de contacto entre las partes denunciante y denunciada, mientras dure el proceso de investigación**.
 - e) **Cualquier otra medida que**, atendida la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el debido resguardo de los participantes en el proceso de investigación que se inicie.
3. Sin perjuicio de lo anterior, **durante toda la sustanciación** de la investigación interna el funcionario investigador podrá **adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas**, considerando las particularidades de cada caso.

4. La Dirección del Trabajo podrá **revisar las medidas de resguardo adoptadas**, pudiendo solicitar su modificación al funcionario investigador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Artículo 5.- Designación de la persona a cargo de la investigación. -

1. El **Administrador de la FUNDACIÓN LEA** deberá **designar preferentemente** a una persona trabajadora a **cargo de la investigación** que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, **lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante**, recayendo preferentemente sobre el **encargado de Gestión de Personas**, u en otro que **determine designar, debidamente informada a la persona denunciante**.
2. La persona denunciante o denunciada, al momento de **prestar declaración en la investigación**, podrá presentar antecedentes que afecten la **imparcialidad de la persona** a cargo de la investigación, pudiendo **solicitar el cambio** de la persona investigadora, circunstancia que el **empleador decidirá fundadamente**, dentro de las **24 horas hábiles siguientes**, pudiendo **mantenerla o cambiarla**, de lo anterior deberá quedar **registro en el informe de investigación**.

Artículo 6.- Subsanación de vicios formales. -

1. En caso de que la denuncia no se ajuste al objeto del presente procedimiento, o no cumpla con los requisitos requeridos, la **persona a cargo de la investigación** proporcionará al denunciante un **plazo de dos días hábiles** para que éste pueda **complementar su presentación** con la información faltante la cual resulte indispensables para proseguir con el procedimiento.
2. Tal revisión no constituirá un examen de admisibilidad de la denuncia. En tanto no sean corregidos los vicios ya indicados, el procedimiento **se mantendrá suspendido**.

Artículo 7.- Notificación a las partes. -

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

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

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

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

- i. Que tiene derecho, y se le solicita encarecidamente, a informar al **encargado de investigación** cualquier hecho que estime es una forma de represalia, intimidación, amenaza, disuasión, censura, reprimenda, violencia, trato hostil, injusto o desfavorable, y/o persecución en su contra como consecuencia de la interposición de la denuncia.
- ii. Que, en caso de tomar conocimiento de alguno de estos hechos, el **encargado de investigación** lo pondrá en conocimiento del **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**.
- iii. Que el **psicólogo(a)** del establecimiento le puede prestar acompañamiento durante el procedimiento, y que le asiste el derecho a ser acompañado(a) o representada por una persona de su confianza.
- iv. Que puede pedir u ofrecer todo tipo de **diligencias de prueba** para respaldar sus declaraciones, no obstante, lo cual el **encargado de la investigación** tendrá amplia libertad para acoger o denegar dichas solicitudes u ofrecimientos por motivo fundado.
- v. Adicionalmente, el **encargado de la investigación** informará a la **parte denunciada** los plazos del procedimiento, las fases del mismo, las reglas de la carga de la prueba, las posibles vías de resultado y los recursos disponibles en caso de concluirse una sanción.

Junto con esta notificación, el **encargado de investigación** se asegurará que la **persona denunciada** tenga una copia del presente **procedimiento y protocolo** asociado, ya sea en papel o de forma digital.

Artículo 8.- Plazo máximo de la investigación. –

La investigación deberá **concluirse** en el **plazo de treinta días contados** desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un **certificado de recepción**.

Por tanto:

1. El procedimiento de investigación, esto es desde la presentación de la denuncia y hasta la notificación a las partes de la resolución de término de investigación, no podrá extenderse por más de **veinte (20) días hábiles**.
2. Por su parte, el procedimiento completo, incluida la etapa de apelación y notificación posterior a la Dirección del Trabajo, no podrá extenderse por más de **treinta (30) días hábiles según lo establece la ley**.

Artículo 9.- Diligencias mínimas del encargado de la investigación. –

1. La persona a **cargo de la investigación** deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el actual documento.
2. De igual manera, la **persona a cargo de la investigación** deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el **objeto de recopilar los antecedentes** que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.
3. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:
 - Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo;
 - Reglamento interno; 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.
4. La persona a **cargo de la investigación** deberá llevar **registro escrito de toda la investigación**, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
5. Iniciada la investigación, la persona a **cargo de la investigación** deberá **citar** por separado y en horarios diferentes al **denunciante** y al o los **denunciados**, en un **rango de una semana desde la fecha de recepción de la denuncia**, y en la primera comparecencia procederá a **notificarlos formalmente del inicio del procedimiento**, fijando en el mismo acto el o los días en que se tomaran las declaraciones pertinentes.

Artículo 10.- Debido Proceso. - La persona a cargo de la investigación deberá:

1. Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan acreditar sus versiones por **cualquier medio de prueba**, ya sean testigos, imágenes, videos, documentos, etc. Para tal efecto, una vez recibida la denuncia se deberá **fijar una etapa probatoria**, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.

2. Llevar **registro escrito de toda la investigación**, en papel o en formato electrónico.
3. De las **declaraciones** que realicen las **partes y los testigos**, se deberá dejar **constancia por escrito**, debiendo siempre **constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas**.

Artículo 11.- Descargos de la persona denunciada. -

1. Como primer trámite del proceso, el **investigador notificará a la persona denunciada** acerca de los hechos que se le imputan para que éste pueda formular su defensa. A tal efecto, se entregará al **denunciado** una copia de la denuncia y se le otorgará un **plazo de 48 horas hábiles para formular sus descargos**.
2. En el **expediente** se dejará constancia escrita de la **notificación** de la denuncia al denunciado, con **firma de recepción**. Si se negare a firmar, el investigador dejará constancia de tal circunstancia.

Artículo 12.- Mediación como fórmula voluntaria y alternativa de composición. –

1. Vencido el plazo para formular descargos, se hayan presentado o no, el investigador citará a las partes a **una audiencia de mediación** a realizarse **dentro de las 24 horas hábiles siguientes**.
2. Esta audiencia tendrá por objeto explorar vías para recomponer la relación laboral y acordar acciones que permitan superar el conflicto, propio del ámbito, contexto y cultura escolar, tendiendo un carácter eminentemente **voluntario**.
3. Por tanto, esta **audiencia** sólo se podrá realizar en tanto el denunciante y el denunciado **estén de acuerdo en concurrir**.
4. Si las partes acuden a la audiencia y llegan a un acuerdo que permita remediar por completo los hechos denunciados, se dejará **registro escrito de tales acuerdos el cual deberá ser firmado por ambas partes de manera pura y simple**.
5. En caso de **no concurrir una o ambas partes**, el investigador deberá proseguir con el proceso investigativo.

Artículo 13.- Resolución que abre periodo de prueba. –

1. Concluida la mediación **sin pleno acuerdo de las partes** o en caso de que **ésta fallare por no concurrir** alguno de los involucrados, el investigador emitirá una **“resolución de prueba”**, que establecerá cuales son los puntos sobre los cuales las partes deberán aportar su prueba.
2. Para determinar los puntos a probar, el investigador tomará en consideración los **hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos** que surjan al contrastar la denuncia con los descargos.
3. La resolución de prueba será **notificada a ambas partes por correo electrónico**.
4. En caso de que no existan descargos o se hayan presentado fuera de plazo, el investigador podrá fijar los puntos de prueba sólo con el **mérito de la denuncia**.
5. En caso de que la persona denunciada **reconozca los hechos denunciados**, no será necesario dictar resolución de prueba y se procederá a **concluir el procedimiento de investigación**, dictándose la respectiva **resolución de término** donde se indiquen las sanciones que correspondan.

Artículo 14.- Período probatorio.-

Una vez notificada la resolución de prueba, las partes **tendrán el plazo de siete (7) días hábiles para** acompañar todos los medios que permitan acreditar los hechos denunciados o los descargos formulados al tenor de los puntos de prueba fijados por el investigador. A este periodo se le denominará **“Término Probatorio”** o simplemente **“Probatorio”**

Artículo 15.- Medios de Prueba. -

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

Los **medios de prueba** de que podrá valerse, entre otros, podrán ser:

- a) Declaración de testigos, dejando constancia bajo la firma de los deponentes y agregado al expediente de investigación;
- b) Declaración del o los denunciados;
- c) Declaración del denunciante;
- d) Todo medio conducente a esclarecer los hechos, y que voluntariamente proporcionen los denunciantes como terceros, que consistan en mensajes telefónicos, de texto, fax, correos electrónicos, mensajes por Twitter, WhatsApp, Facebook y/o cualquier otra red social, grabaciones por cualquier medio, notas, tarjetas, y en general cualquier otro documento que no solo permita formar un **juicio valórico** acerca de los hechos denunciados, sino que estén destinados a **probarlos**

de manera fehaciente, debiendo aportarse acompañados de una **minuta explicativa** de cada uno de ellos, que dé cuenta de su contenido e indicando que punto de prueba pretende acreditar cada uno de ellos.

Artículo 16.- Reglas para rendir prueba de testigos. -

1. Para el caso de los **testigos**, las partes podrán ofrecer un **máximo de tres (3) testigos por cada punto de prueba**.
2. La nómina de los testigos deberá ser presentada dentro de los dos primeros días del probatorio a fin de que el investigador disponga del tiempo **necesario para agendar su declaración**.
3. La declaración de testigos será de **carácter personal, privado y confidencial**, pudiendo hacerse presencialmente o por medios telemáticos.
4. Se tomará **acta** de la declaración de cada testigo la cual deberá ser **firmada al término de la respectiva** audiencia, guardándose reserva de la misma.

Artículo 17.- Resolución final o de término de investigación. -

1. Vencido el término probatorio de **siete (7) días hábiles**, el investigador dispondrá de un plazo de **cinco (5) días hábiles para analizar la prueba rendida** y emitir su **informe de cierre de investigación**.
2. A dicho **informe** se le denominará "**Resolución de Término de Investigación**".
3. Este plazo podrá extenderse **hasta por tres (3) días hábiles adicionales** en caso de que el investigador dicte diligencias probatorias complementarias a las aportadas por las partes, como medidas para mejor resolver.
4. Esta resolución de término será notificada por correo electrónico al denunciante y al denunciado, con copia al Rector del establecimiento.

Artículo 18.- Contenidos de la resolución de Término de Investigación. -

La **resolución de término** de investigación se dividirá en tres partes:

- a) **Enunciativa**, donde se hará un resumen del contenido de los **hechos denunciados** y de los descargos formulados.
 - En caso de no existir descargos, se dejará constancia en esta primera parte.
 - Además, se dejará constancia de las medidas de resguardo adoptadas y del devenir de la audiencia de mediación.
- b) **Considerativa**, donde el investigador deberá indicar, en primer término, los **puntos de prueba** sobre los cuales las partes debieron pronunciarse. Luego, deberá abocarse a dejar constancia de la prueba rendida por las partes
- c) **Resolutiva**, donde el investigador señalará sus **conclusiones** a partir de la prueba rendida, y la decisión de **acoger o rechazar** la denuncia junto a las **medidas disciplinarias** que corresponda aplicar a partir de tales conclusiones.

Este **informe o resolución contendrá**, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la **FUNDACIÓN LEA**.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. Individualización de la **persona a cargo de la investigación**, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
4. Las **medidas de resguardo** adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la **confidencialidad** de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. **Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes** en los cuales se fundan las **conclusiones** de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - a) **No existe vulneración**: de conformidad con los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, no ha sido posible determinar la existencia de los hechos en que se fundó la denuncia por acoso sexual.
 - b) **Eventual existencia de vulneración**: de conformidad a los antecedentes recopilados, si bien es cierto existen algunos indicios que permiten suponer un eventual acoso sexual, estos no son suficientes para así declararlo.
 - c) **Existió vulneración**: si de los antecedentes se desprende deducir y comprobar en forma fehaciente la existencia de los hechos denunciados y que configuran el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
8. La **propuesta de medidas correctivas**, en los casos que corresponda.

9. La **propuesta de sanciones** cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es “Conductas de acoso laboral”, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 19.- Apelación contra el informe de investigación. -

- Una vez notificada la **resolución de término**, las partes tendrán derecho a que ésta sea revisada por vía de apelación.
- Este recurso se presentará dentro del **plazo de dos (2) días hábiles desde notificada** la resolución impugnada (Informe de cierre de la Investigación).
- La apelación deberá ser presentada por **correo electrónico** dirigido al propio investigador, quien deberá elevar los antecedentes al **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, dentro de las **24 horas siguientes a su presentación**.
- La apelación deberá indicar con claridad los puntos que objeta, sus argumentos y consideraciones.
- Para efectos de conocer y resolver la apelación, el **Administrador de la Fundación LEA** podrá encomendar tal tarea al **Director** del establecimiento, u a **otra persona** que designe al efecto, dentro de las **24 horas siguientes a la recepción de la apelación**.
- El **Director** o persona designada para revisar esta apelación, tendrá **plazo de cinco (5) días hábiles para resolver**.
- Dicha resolución de la apelación será **notificada** a las partes por **correo electrónico**, con copia al **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**.

Artículo 20.- Sanciones que pueden aplicarse. -

1. Las sanciones contra el trabajador a quien se le comprueben conductas de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el trabajo a partir del presente procedimiento, podrán ir desde la **amonestación -verbal o escrita- hasta la desvinculación del trabajador agresor, sin derecho a indemnización**, en razón de lo dispuesto en el art. 160 N° 1 O N° 7 del Código del Trabajo, según corresponda.
2. A las mismas sanciones podrá quedar sujeto el trabajador que haya **ventilado una denuncia basada en argumentos manifiestamente falsos** o en caso de que ésta haya tenido por único fin **afectar la honra o la continuidad laboral** del denunciado.
3. 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.
4. 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.

Artículo 21.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. –

1. El **Administrador de la FUNDACIÓN LEA**, dentro del **plazo de dos días de finalizada la investigación interna**, incluyendo una eventual apelación si la hubiere, remitirá el informe y sus conclusiones de **manera electrónica a la Dirección del Trabajo**. Dicho Servicio emitirá un **certificado de la recepción**.
2. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de **treinta (30) días para su pronunciamiento**, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada.
3. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán **válidas las conclusiones** del informe remitido por el empleador, quien deberá **notificarlo** a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 22.- Plazo para la adopción de medidas o sanciones. -

1. Notificado el **empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo**, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los **siguientes quince (15) días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.
2. En caso de que la Dirección del Trabajo **no se pronuncie sobre la investigación interna**, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su **informe de investigación**, dentro de los **quince (15) días corridos**, una vez transcurrido **treinta (30) días** desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 23.- Investigación de la Dirección del Trabajo. –

1. La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el **reglamento del Ministerio del trabajo** respectivo
2. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de **dos (2) días hábiles**, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el **artículo 508 del Código del Trabajo**, entendiéndose notificado al **tercer (3) día hábil siguiente** contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.
3. Con todo, en ningún caso las **medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales** para la **persona denunciante**, ni producir algún tipo de menoscabo.
4. El **informe de investigación** deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del presente reglamento.

TITULO TERCERO

“DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES”

(Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

➤ **Medidas correctivas. –**

1. 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 introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.
2. Las **medidas correctivas** podrán establecerse tanto respecto de las **personas trabajadoras involucradas** en la investigación como del **resto de los trabajadores de la empresa**, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
3. En caso de que existan **posteriores modificaciones al protocolo** establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser **informadas** a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

TITULO CUARTO

**“DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS
POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL”**

(Decreto N° 21, D.O. 03. 07.2024).

➤ **Violencia en el trabajo por actos de terceros. –**

1. En los casos que la conducta provenga de **terceros ajenos a la relación** laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, como sería por ejemplo para el caso de la **FUNDACIÓN EDUCACIONAL** los padres, madres apoderados(as), alumnos, exalumnos, o visitas en general.
2. Podrían considerarse como **conductas violentas ejercidas por terceros ajenos a la relación de trabajo**, entre otras, los gritos, amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, etc., siempre que las mismas ocasionen a la o las personas afectadas, una **lesión física, daño psicológico, maltrato, humillación**, etc.
3. La persona trabajadora afectada podrá presentar la **denuncia ante la FUNDACIÓN LEA o la Dirección del Trabajo**, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente procedimiento.
4. Asimismo, se deberá **informar**, cuando los hechos puedan ser constitutivos de **delitos penales**, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 175 del Código Procesal Penal**.

5. Con todo, sin perjuicio de lo establecido respecto del **contenido del informe de la investigación**, este incluirá las **medidas correctivas** que deberán implementarse por el empleador en relación con la **causa** que generó la denuncia.
6. Entre las medidas que se podrán adoptar, se encuentra el disponer del **cambio de apoderado y/o la prohibición de ingresar al Establecimiento**, por un período de hasta dos años, según la gravedad de las conductas violentas ejercidas.

+++++