



PROCEDIMIENTO

PARA LA RECEPCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO  
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

LEY Nº21.643

CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALEXANDER FLEMING.

RUT. 65.153.457-7

Agosto 2024

## INTRODUCCIÓN

La Corporación Educacional Alexander Fleming, pone a disposición de la Comunidad Educativa el procedimiento para la recepción e investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, en cumplimiento a la LEY Nº21.643 (Ley Karin), y al Decreto Nº 21 del 26 de mayo 2024, que establecen la obligatoriedad de incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y las directrices a las que se deberán ajustar las investigaciones, respectivamente.

El presente procedimiento será aplicable a todas las personas trabajadoras de la Corporación Educacional Alexander Fleming, que tengan la necesidad de denunciar y que se investigue algún acto de violencia sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

## II.- PRINCIPIOS BÁSICOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO.

- a) **Perspectiva de Género:** se deberán considerar durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudieren afectar el ejercicio pleno de derechos y acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias (raza, color, sexo, entre muchas otras) que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.
- c) **No revictimización o no victimización** secundaria: se debe evitar que 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, debiéndose adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad:** deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan en el proceso de investigación. El empleador debe mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso en ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo Nº154 ter del Código del Trabajo. La información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad:** actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, debiéndose 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 deberá ser desarrollado de manera diligente y eficiente, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

- g) **Razonabilidad:** se debe respetar el criterio lógico y de congruencia, que garantice que las decisiones 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 que el desarrollo del proceso 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 éste 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.

#### **OBLIGACIONES DE ENTIDADES EMPLEADORAS.**

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el procedimiento de investigación y sanción de acoso y violencia en el trabajo conforme a la normativa vigente.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales disponibles para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo y de los organismos administradores de la ley y de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Garantizar la correcta tramitación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con el objetivo y con las normas vigentes.
- Informar a la persona denunciante, el derecho que tiene de presentar una denuncia ante la persona encargada de la entidad empleadora o ante la Dirección del Trabajo, como sea su voluntad.
- Informar a la persona denunciante que, cuando los hechos sean constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia son: ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades para ello.
- Garantizar y supervisar que las medidas necesarias de resguardos tengan un cumplimiento efectivo, protegiendo de manera eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- Derivar a la persona trabajadora a una atención psicológica temprana, que disponga el organismo administrador de la ley, garantizando el acceso a prestaciones.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Entregar facilidades para que las personas participantes puedan colaborar con el procedimiento de investigación.

- Informar a los representantes legales de contratistas, servicios transitorios o proveedores que tuvo conocimiento de los hechos y/o denuncias donde se encuentran involucrados uno o más personas trabajadoras. Deberá entregar facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correcciones o sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- Dar respuesta a planteamientos y peticiones de organizaciones sindicales.

## **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y ACTORES CLAVES EN LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

Se definen conceptos básicos que se utilizan en este protocolo de procedimiento, a fin de manejar el marco conceptual que permita abordar las situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo con certeza jurídica a todas las personas involucradas.

### **CONCEPTUALIZACIÓN.**

#### **Acoso sexual:**

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual es una conducta ilícita, que afecta a la persona trabajadora en su integridad física y psíquica, en la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual.

#### **El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas:**

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe comunicarse en Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso de poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etc.

Por ejemplo, y sin que la siguiente enumeración se entienda taxativa y considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, se entenderán por acoso sexual las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
- Insistir en concertar citas o encuentros fuera del lugar de trabajo, cuando ya hayan sido rechazados de manera clara y explícita por parte de quien recibe la invitación.
- Emitir sonidos o gestos de sugerencia o connotación sexual, uso de apodos degradantes sexualmente orientados.

Características del acoso sexual.

- Realizado por una persona.
- Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que, si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual. Con todo, pese a haber existido previamente consentimiento entre las partes, podría configurarse acoso a un nuevo requerimiento, si este fuese rechazado.
- Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador(a) sobre la víctima, no solo acercamientos o contactos físicos.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: esto no significa que quien ejerza el acoso sexual debe tener en todos los casos la capacidad de poner término al contrato del trabajador afectado, bastando para que se configure dicho actuar que la situación afecte el desempeño normal de las funciones laborales de la víctima, ya sea por temor, incomodidad, pudor o vergüenza o que afecte las posibilidades de su desarrollo laboral.

## **Acoso laboral:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

### **Características del acoso laboral.**

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más funcionarios(as).
- La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- Puede constituirse con una sola acción, de acuerdo a la gravedad y contexto de aquella.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye un menoscabo, maltrato o humillación para quienes lo sufren o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo, no siendo necesario que estas dos situaciones sean copulativas para los efectos de configurarse el acoso laboral.

Por ejemplo, y sin que esta enumeración sea taxativa y considerando el contexto y caso concreto en que se presente, se considerará acoso laboral, abuso emocional o mental,

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de otros.
- Amenazar a la víctima con consecuencias laborales.
- Tratar a una persona de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- Ignorar o excluir a la persona, hablando solo a terceras presentes, simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos, injuriosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de una persona.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- Obligar a un/a 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 denigrarlo o menospreciar.
- Criticar, sin argumentos tangibles, el trabajo de la persona, desestimar sus ideas sin razón plausible, el desestimar sus propuestas y aportes, sin mediar un razonamiento para ello, con todo, aun existiendo argumentos o motivos para ello, estos deberán ser comunicados en términos respetuosos.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la persona para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- 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 referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

No se considera acoso laboral, sin que esta enumeración sea taxativa, las siguientes situaciones:

- Todas aquellas acciones que podrían presentarse por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo cuando ellas tienen una naturaleza excepcional, como por ejemplo una discusión aislada entre miembros de un equipo.
- Modificar responsabilidades o funciones, con aviso previo.
- Estrés personal o agotamiento derivado de las labores naturales del funcionario.
- Amonestaciones aplicadas por la jefatura directa por errores reiterados, atrasos o incumplimiento de funciones asignadas o propias de la naturaleza del cargo.
- Jornada de naturaleza extensa de manera puntual por situaciones extraordinarias.

**Manifestaciones de acoso laboral y sexual: Estas conductas se pueden manifestar en forma de:**

**Acoso horizontal:** entre trabajadores de similar jerarquía dentro de la empresa.

**Acoso vertical descendente:** ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, etc.

**Acoso vertical ascendente:** ejercido por una o más personas trabajadoras a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.

**Acoso mixto o complejo:** ejercido 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 ocurre cuando coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

### **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

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

### **Medidas de resguardo:**

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

### **Medidas correctivas:**

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

### **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.

### **Factores de riesgos psicosociales laborales:**

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

### **Participantes en el procedimiento:**

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en calidad de denunciante, víctima, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Los participantes del procedimiento deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para notificaciones, sin perjuicio del artículo 516 del Código del



Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe. Además, cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador y colaborar con la tramitación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

**DENUNCIANTE:** persona que realiza una denuncia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

**VÍCTIMA:** Persona que sufre o es objeto de acciones de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo.

**DENUNCIADO(A):** persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia laboral.

**TESTIGO:** persona que tiene información sobre una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y puede aportar antecedentes útiles al esclarecimiento de los hechos denunciados.

**EMPLEADOR:** Corporación Educacional Alexander Fleming.

**ENCARGADO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:** persona a cargo de recibir las denuncias, quien debe dejarla registrada por escrito. La persona encargada de la denuncia será designada por la Corporación Educacional Alexander Fleming.

**PERSONA INVESTIGADORA O COMITÉ DE INVESTIGACIÓN:** persona responsable o personas responsables de aplicar el procedimiento establecido para la investigación. Deben someter la investigación a las directrices y principios planteados en el presente protocolo.

### **Derechos de las personas trabajadoras y de quienes participen en el marco del procedimiento de investigación:**

- Que se adopten por parte del empleador las medidas para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices en el procedimiento de investigación.
- Que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación para todas las personas involucradas.
- Que la entidad empleadora disponga y aplique medidas y sanciones según corresponda.

### **Obligaciones generales de la Corporación Educacional Alexander Fleming.**

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo lo establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- 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 violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la DT, 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.

- Garantizar la correcta sustentación 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.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la DT, derivándola a esta última cuando la persona manifiesta esa voluntad.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivada a la DT.
- 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.

#### **IV.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.**

**A.- ORIENTACIÓN:** etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo(a) trabajador(a) o persona que se desempeñe en la Corporación Educacional Alexander Fleming que recurra al área o persona encargada, en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto. El espacio donde se entregue esta orientación brindará las condiciones de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. En caso que se requiera, en atención a la gravedad de los hechos denunciados, el funcionario(a) velará por la adopción de todas las medidas urgentes para la protección del funcionario denunciante, se podrá brindar contención emocional, como también entregar información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo.

#### **B.- DENUNCIA:**

##### **I.- PRESENTACIÓN**

1.-Cualquier persona trabajadora de la Corporación Educacional Alexander Fleming afectada por hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo, tiene derecho a presentar una denuncia ante la Dirección de la Empresa o la Dirección del Trabajo.

##### **II.- CANALES Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA**

2.- La denuncia puede ser presentada ante la Corporación Educacional Alexander Fleming o ante la Dirección del Trabajo.

3.- La Corporación Educacional Alexander Fleming designará una persona que cumplirá el rol de RECEPTOR de la denuncia.

4.- Si la denuncia es presentada en la Corporación Educacional Alexander Fleming, esta debe ser presentada al RECEPTOR de la denuncia, de manera escrita o verbal. Si es en forma

verbal, el RECEPTOR de la denuncia debe levantar un acta de los hechos denunciados, la cual debe quedar firmada por el denunciante. Si la denuncia es escrita, debe ser entregada en sobre cerrado, indicando confidencialidad. (Se anexa formato de denuncia).

5.-La denuncia debe estar dirigida a la Dirección de la Empresa, quien está facultada para instruir la investigación interna o derivación correspondiente.

6.- La persona que cumple el rol de RECEPTOR de la denuncia, deberá dejarla registrada y entregar un comprobante de recepción, timbrado y fechado, al denunciante, manteniendo a su vez su propio comprobante de la recepción, firmado por el denunciante.

7.- El Receptor de la denuncia debe derivarla a la Dirección de la Empresa, en el plazo de 1 día hábil.

8.-La Corporación Educacional Alexander Fleming deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Esta decisión será adoptada por la persona o el comité encargado de la investigación, quien tendrá la responsabilidad de informar al denunciante la decisión de investigar de manera interna o derivar los antecedentes a la Dirección del Trabajo.

9.-En caso que la denuncia esté dirigida a aquellas personas que representen al empleador, conforme al artículo Nº 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser enviada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

10.-Está estrictamente prohibido considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia debiendo iniciarse siempre un proceso de investigación.

11.-Si la denuncia se presenta en la Dirección del Trabajo, esta puede ser presentada de forma presencial o virtual. Si es de forma presencial puede ser de manera oral o escrita; si es de forma virtual, en el portal MIDT, con clave única de la persona denunciante. La denuncia se debe presentar en el plazo de 3 días hábiles con los antecedentes del caso. La Dirección del Trabajo tiene 2 días hábiles para notificar a la empresa y ordenar medidas de resguardo.

### **III.- CONTENIDO DE LA DENUNCIA.**

12.-La denuncia debe ser dirigida a la Corporación Educacional Alexander Fleming, debe ser entregada al Receptor de denuncias y siempre debe quedar registrada por escrito, debe ser fundada y debe cumplir con las siguientes formalidades:

a) Identificación de la persona afectada: Nombre completo, cédula de identidad, domicilio y correo electrónico personal. 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, de las personas que hubiesen presenciado o que tuvieran noticia de ellos.

c) Indicar el vínculo organizacional con la persona o las personas denunciadas. Si la persona denunciada es externa a la empresa, indicar la relación con la víctima.

d) Relación de los hechos que se denuncian, acompañando antecedentes y documentos que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

e) Si la denuncia se realiza en la Dirección del Trabajo, indicar el nombre y Rut de la entidad empleadora o en su defecto indicar el nombre del representante legal.

#### **IV.- CONTENCIÓN/ACOMPañAMIENTO.**

13.-Posterior a la recepción de la denuncia y durante la realización de la investigación por parte de la Dirección de la Corporación Educacional Alexander Fleming, se debe considerar la necesidad del denunciante y/o víctima de un seguimiento ante la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, o la necesidad de brindar contención o acompañamiento en caso que lo requiera.

#### **V.- INVESTIGACIÓN INTERNA.**

La investigación es un proceso delicado en el cual hay que contemplar la participación de distintos actores, así como el respeto de principios, derechos y obligaciones.

14.-Una vez recibida la denuncia, la Corporación Educacional Alexander Fleming, puede optar por hacer directamente una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

Si decide realizar una investigación interna designará a la PERSONA o COMITÉ ENCARGADO DE LA INVESTIGACIÓN, quien informará al denunciante que se iniciará una investigación interna y le informará por escrito el nombre del investigador(a) o los investigadores.

15.-La Corporación Educacional Alexander Fleming al iniciar una investigación interna adoptará las medidas de resguardo de forma inmediata, de ser necesario.

16.- La Corporación Educacional Alexander Fleming dentro del plazo de 3 días hábiles informará a la Dirección del Trabajo la recepción de la denuncia y las medidas de resguardo adoptadas.

17.-La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración puede optar por la recusación del investigador(a) por imparcialidad. La Corporación Educacional Alexander Fleming decidirá fundadamente aceptar el cambio de la persona investigadora o mantenerla en su designación. Cualquier decisión que toma la entidad empleadora debe quedar registrada en el informe de investigación.

18.-La entidad empleadora tendrá un plazo de 30 días hábiles para realizar y emitir un informe de la investigación.

19.-En un plazo de 2 días hábiles de terminada la investigación, deberá remitir el informe y las conclusiones a la Dirección del Trabajo de forma electrónica.

20.-En un plazo de 30 días hábiles la Dirección del Trabajo debe pronunciarse y en 15 días corridos se deben adoptar las medidas y sanciones definidas.

21.-En caso de no realizar una investigación interna, la entidad empleadora, dentro de los 3 días hábiles a la recepción de la denuncia, deberá derivarla a la Dirección del Trabajo.

#### **VI.- INVESTIGACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.**

La persona afectada puede presentar la denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo o la Corporación Educacional Alexander Fleming puede derivarla a esta institución para que investigue los hechos.

La Dirección del Trabajo notifica a la empresa en un plazo de 2 días hábiles y puede ordenar otras medidas de resguardo.

La Dirección del Trabajo realiza la investigación y elabora un informe en un plazo de 30 días hábiles. La Dirección del Trabajo debe notificar el informe de investigación al empleador, a

la persona afectada, al denunciante y al denunciado(a). En un plazo de 2 días hábiles se deben adoptar las medidas y sanciones establecidas.

## **VII.-NORMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA.**

1.- La persona o comité encargado de la investigación de la denuncia deberá cumplir con las siguientes normas:

- a) Desarrollar las gestiones en materia de investigación, teniendo una actitud diligente, imparcial y con perspectiva de género, dando un trato digno a la persona afectada y a todos los involucrados, respetando los principios de confidencialidad, celeridad y no revictimización.
- b) Informar de manera clara y precisa sobre el procedimiento que se aplicará.
- c) Desarrollar la investigación en los tiempos establecidos.
- d) Citar a las personas involucradas a declarar sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro. Las declaraciones deben quedar registradas por escrito y con firma.
- e) Garantizar el debido proceso y derecho a defensa, permitiendo que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, a través de entrevistas presenciales, virtuales, presentación de documentos, evidencias o cualquier mecanismo que permita recopilar antecedentes en relación a los hechos denunciados.
- f) Llevar un registro escrito de toda la investigación, en papel o formato digital.
- g) Guardar estricta reserva de la información que recibe desde la investigación, salvo que lo solicite los Tribunales de Justicia.
- h) Hacer un análisis de la denuncia presentada, y en caso de presentar incoherencias o antecedentes incompletos, deberá proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- i) El proceso debe considerar el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; el Reglamento Interno y todo antecedente que permita tomar una decisión fundada.
- j) La entidad empleadora no podrá efectuar un control de admisibilidad de la denuncia, por lo que siempre deberán investigarse los hechos denunciados.

## **VI.- CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.**

- a) Nombre, correo y Rut de la Empresa.
- b) Individualización de partes denunciante y denunciada, con nombre, cédula de identidad y correo electrónico.
- c) Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas.
- d) Individualización de antecedentes y entrevistas, resguardando la confidencialidad de las personas participantes.
- e) Relación de los hechos denunciados, con declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
- f) Formulación de razonamientos coherentes para basar las conclusiones de la investigación y para determinar si los hechos investigados, constituyen conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- g) Propuesta de medidas correctivas, en el caso que corresponda.

- h) Propuesta de sanciones, cuando corresponda. Evaluar la gravedad de los hechos y proponer sanciones, contenidas en el Reglamento Interno.

#### **VI.- MEDIDAS DE RESGUARDO/SEGUIMIENTO**

Una vez recibida la denuncia la Corporación Educacional Alexander Fleming debe adoptar de manera inmediata medidas de resguardo u otras que resulten pertinentes a cada caso. Entre las medidas de resguardo a aplicar están: separación de los espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada, si la función lo permite o de dependencia jerárquica, entre otras, durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado y pudiéndose mantener después de esto, considerando la gravedad de los hechos imputados.

Derivar a la persona afectada a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. La entidad empleadora deberá informar previamente a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo y solicitar a la entidad empleadora su modificación, con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes del procedimiento.

La persona encargada de la investigación debe llevar un registro y seguimiento al proceso y a las medidas de resguardo que se pudieran haber instruidos y si han sido efectuadas.

#### **VII.- RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN/INFORME DE CONCLUSIONES.**

En el caso que la denuncia haya sido remitida a la Dirección del Trabajo, tanto si la denuncia fue entregada por la víctima, o derivada a ésta por la Corporación Educacional Alexander Fleming, la Dirección del Trabajo deberá efectuar una investigación, en un plazo máximo de 30 días hábiles, la que una vez finalizada comunicará a la Corporación Educacional Alexander Fleming y sugerirá las medidas concretas que esta deberá implementar.

En caso de que la investigación sea realizada en forma interna por la Dirección de la Corporación Educacional Alexander Fleming, esta debe realizarse en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

Una vez concluida la investigación interna la Corporación Educacional Alexander Fleming, en un plazo de 2 días hábiles de finalizada, remitirá el informe y conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, quien emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días hábiles para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Corporación Educacional Alexander Fleming, de la persona afectada, del denunciante y de la denunciada. Si la Dirección del Trabajo no se pronuncia en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, al denunciante y a la denunciada

#### **VIII.- SANCIONES/ MEDIDAS**

##### **ADOPCIÓN DE MEDIDAS O SANCIONES**

Una vez notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá aplicar las medidas y sanciones, en un plazo de 15 días corridos, informando a la persona

denunciada y a la persona denunciante, mediante una vía escrita o electrónica, pudiendo ser una carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse el trabajador(a).

#### **Medidas correctivas:**

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 de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas se adoptarán preferentemente respecto de las situaciones de violencia en el trabajo cometida por terceros ajenos a la relación laboral, pero nada obsta que podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como con el resto de los trabajadores de la Corporación Educacional Alexander Fleming. Entre las medidas a aplicar están: refuerzo de la información; 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.

#### **Aplicación de sanciones y su impugnación**

Recibido el informe de investigación y la notificación de la Dirección del Trabajo, la Corporación Educacional Alexander Fleming dispondrá de un plazo de 15 días de corrido para aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Estas medidas deberán ser informadas tanto al denunciante como a la persona denunciada.

- a) Amonestación verbal o escrita a la persona denunciada por acoso.
- b) Multa del 25% de la remuneración diaria de la persona denunciada por acoso.
- c) Aplicación de sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En los casos en que, como resultado del proceso investigativo, la Corporación Educacional Alexander Fleming deba aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: b) conductas de acoso sexual; f) conductas de acoso laboral”, la persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el Tribunal competente. Para ello deberá rendir en un juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de la 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 proceder al respectivo despido.

## **Investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral.**

### **De la Violencia en el trabajo.**

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

Asimismo, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos se deberá informar, a la persona trabajadora afectada 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 N°175 del Código Procesal Penal, además de informar respecto de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.188, en caso de que ellos manifiesten su intención de perseguir de manera particular las agresiones de las que sean víctimas.

La Corporación Educacional Alexander Fleming se compromete a colaborar en todo lo posible en la investigación de las situaciones que involucren a sus funcionarios y a responder cualquier requerimiento hecho por fiscalía o tribunales competentes.

### **Situaciones ocurridas en régimen de subcontratación**

En caso que la Corporación Educacional reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá:

- Informar canales de denuncia, ya sea la misma empresa o en la DT.
- Una vez que la persona trabajadora decide cuál será su canal de denuncia, la empresa principal deberá remitir la denuncia a la instancia que tramitará el procedimiento de investigación, en un plazo de 3 días hábiles.
- Si los hechos involucran a personas trabajadoras de empresas distintas, sean de la principal o de la subcontratista o servicios transitorios, la persona afectada deberá: realizar la denuncia ante su entidad empleadora, o la empresa principal o la DT; si realiza la denuncia ante su entidad empleadora, esta deberá informar a la empresa principal dentro de 3 días hábiles; la empresa principal tendrá la responsabilidad de realizar la investigación; las entidades involucradas (principal, contratista y subcontratista) deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan.

### **Sobre la falsa denuncia**

Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presentó una falsa denuncia y a posteriori se comprueba a través del proceso investigativo que el o la denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento, se aplicarán las siguientes sanciones:



La Corporación Educacional Alexander Fleming, previo análisis del informe, evaluará el término de la relación laboral de acuerdo a lo establecido en el artículo N°160 del Código del Trabajo.

Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- b) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.

#### **Difusión y Modificación Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**

De acuerdo a lo consignado en el artículo N°156 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Educacional Alexander Fleming sufrirá modificaciones debido a las incorporaciones introducidas para dar cumplimiento a la Ley N°21.643.

En razón de lo anterior, el nuevo Reglamento Interno se pondrá en conocimiento de los trabajadores durante 30 días, entregando un ejemplar del mismo en manera presencial o mediante su envío vía correo electrónico destinado a cada funcionario del cual se solicitará acusar recibo en un plazo de 48 horas.

De igual modo, este nuevo instrumento se publicará en la página web del Colegio Alexander Fleming, [www.fleming.cl](http://www.fleming.cl).

Transcurrido el plazo de 30 días, dentro de los cinco días siguientes se remitirá copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo.



Confidencial

## ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y Apellidos			
RUT		Cargo	
Correo Electrónico		Domicilio	

DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
<b>Nombre y Apellidos</b>			
<b>RUT</b>		<b>Cargo</b>	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima	SÍ.....	NO.....
---	---------	---------

Si la pregunta anterior es NO, registrar el nombre de la presunta víctima en el siguiente cuadro.

Nombres y Apellidos			
RUT		Cargo	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
<b>Acoso laboral</b>		
<b>Acoso sexual</b>		
<b>Violencia en el trabajo</b>		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE PRESUNTA VÍCTIMA Y DENUNCIADO	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		

Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

<b>SOBRE LAS SITUACIONES DENUNCIADAS</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, otros)</b>		
<b>Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar</b>		
<b>La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia.</b>		

<b>TESTIGOS DE LO DENUNCIADO</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Correo electrónico</b>

FECHA:.....

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL DENUNCIANTE





COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA  
*(Copia de persona que recibe la denuncia)*

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de funcionario(a) que recibe la denuncia

FECHA \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
*(fecha de entrega denuncia)*

\_\_\_\_\_  
*Nombre y firma del o la denunciante*



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA  
*(Copia de persona que recibe la denuncia)*

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de funcionario(a) que recibe la denuncia

FECHA \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
*(fecha de entrega denuncia)*

\_\_\_\_\_  
*Nombre y firma del o la denunciante*

Datos de quien denuncia:

RUT \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Comuna \_\_\_\_\_