



**CORPORACIÓN  
SAN BERNARDO**  
EDUCACIÓN Y SALUD

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

**CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y  
SALUD DE SAN BERNARDO**

Rol Único Tributario N°70.925.500-2

*Fecha elaboración versión 1: 9 DE JULIO DE 2024*  
*Fecha elaboración versión final: 26 DE JULIO DE 2024*

## **PÁRRAFO I**

### **SOBRE LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 1.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante esta Corporación Municipal o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Si la denuncia se hace ante esta corporación Municipal, esta 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 y lugar donde desarrolla sus funciones. 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.

En caso de que la denuncia se realice por medio de correo electrónico, la casilla para tal efecto será [denunciasleykarin@corsaber.cl](mailto:denunciasleykarin@corsaber.cl).

En caso 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 firmada, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

**ARTÍCULO 2.** Existirá una persona responsable de recibir las denuncias de personas del área de salud y una persona responsable de recibir las denuncias del área de educación, debidamente identificadas en el "Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo" de esta Corporación Municipal. En el caso de no encontrarse disponibles las personas asignadas a tal laboral existirán sus respectivos suplentes, también debidamente identificadas en el Protocolo señalado.

Las jefaturas de personas responsables de recibir las denuncias otorgaran a estas todas las garantías para cumplir el cometido establecido de forma inmediata y efectiva.

**ARTÍCULO 3.** Al momento de recibir una denuncia, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, los contenidos esenciales de la denuncia deben venir incorporados.

Al momento de efectuada la denuncia se deberá informar a la persona denunciante que la Institución podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo, también se deberá entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación y el derecho de acudir a organismos correspondientes.

**ARTICULO 4.-** Inmediatamente recibida la denuncia las personas responsables de recibirlas entregaran los antecedentes al Encargado de la Coordinación de Investigación y Sanción designado para tal efecto.

**ARTÍCULO 5.** Una vez recibida la denuncia, se 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 artículo 211-B bis del Código del Trabajo (En caso de Acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo). Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. La comunicación de la medida de resguardo se comunicará al responsable de materializarse vía correo electrónico, memorándum interno o cualquier otro medio idóneo que asegure su cumplimiento de manera inmediata.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

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

**ARTÍCULO 6.** En el caso de derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo se 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. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

En el caso de ser funcionarios públicos, las denuncias serán derivadas, siguiendo el conducto regular, a la Unidad de Fiscalía Administrativa.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, (cargos directivos y gerenciales) la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

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

**ARTÍCULO 7.** Se deberá designar preferentemente a una persona trabajadora 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.

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, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

**ARTÍCULO 8.** La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

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. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

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.

**ARTÍCULO 9.** Una vez finalizada la investigación interna, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) 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.
- d) Las medidas de resguardo que hayan sido adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) 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 (Causales de término de relación laboral) deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

**ARTÍCULO 10.** 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.

En el caso de que la denuncia sea derivada a la fiscalía administrativa, los plazos de investigación serán aquellos establecidos en el Estatuto que corresponda.

**ARTÍCULO 11.** Dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, esta corporación Municipal considerará válidas las conclusiones del informe remitido, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

**ARTÍCULO 12.** 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 días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, esta Corporación Municipal deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**ARTÍCULO 13.** La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio debe notificar a esta Corporación Municipal dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo ser adoptadas inmediatamente una vez notificado, entendiéndose notificado al tercer 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.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

En cuanto a las responsabilidades administrativas contenidas en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, aplicaran para todo el personal que se rija por aquella, ya sea de manera directa o de forma supletoria.

## **PÁRRAFO II**

### **SOBRE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 14.** Las medidas correctivas que se adopten 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 (medidas con objetivos medibles ,para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua).

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.

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.

**ARTÍCULO 15.** Esta Corporación Municipal, en los casos que corresponda, aplicara las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido. Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

Así mismo, en los casos que corresponda, en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m) de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) de la señalada ley, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida. Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

### **PÁRRAFO III**

### **SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO 16.** 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, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante esta Corporación Municipal o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

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 esta Corporación Municipal proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

**ARTÍCULO 17.** En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo (Confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género) cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

#### **PÁRRAFO IV**

#### **SOBRE LA DIFUSIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO**

**ARTÍCULO 18.** Se dará a conocer el contenido de este procedimiento a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno. Además, el presente protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 156 del código del Trabajo.

**CORPORACIÓN MUNICIPAL  
DE EDUCACIÓN Y SALUD DE SAN BERNARDO**

*Agosto 1 de 2024*

