



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O DE VIOLENCIA EN
EL TRABAJO

LEY N°21.643 (Ley Karin)

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE MACUL

Contenido

PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	3
Distinciones de Procedimiento	4
Intervinientes	4
Conceptos claves.....	5
PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	7
ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	8
Orientación previa a la realización de la denuncia	8
Canales de denuncia	8
Presentación de la denuncia.....	8
Respecto al contenido de dicha denuncia y del acta, en caso de denuncia verbal:	9
Sobre el desistimiento de la denuncia:.....	9
Contención y acompañamiento posterior a la denuncia:	9
Adopción de medidas de resguardos y derivación a la inspección del trabajo:.....	10
Designación de investigador/a para trabajadores regidos por el Código del Trabajo	10
Designación Fiscal para funcionarios de Atención Primaria de Salud	11
Contención / acompañamiento	11
Contenido informe de investigación trabajadores regidos por el Código del Trabajo	12
Sanciones	12
Medidas reparatorias.....	13
Plazo de la investigación	14
Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.....	14
Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.	14
Investigación de la Dirección del Trabajo.....	14
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	14
Anexo I ACTA DE DENUNCIA.....	19
Anexo II COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA	22

PROCEDIMIENTO PARA RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Todo trabajador/a perteneciente a cualquiera de las áreas de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, tiene el derecho a denunciar.

Debido a la naturaleza de las funciones que desarrolla esta Corporación, y en consideración de la vinculación directa del ejercicio de algunas de ellas con la Ilustre Municipalidad de Macul, déjese expresamente establecido que si una persona trabajadora o funcionaria de esta Corporación realiza denuncia que involucra a una persona trabajadora o funcionaria del Municipio, la Corporación en su calidad de empleador, deberá garantizar que la recepción de antecedentes incorporados por medio de la denuncia sean remitidos formalmente a la Ilustre Municipalidad de Macul, lo que se realizará mediante oficio conductor de Secretaria General, para que dicha institución someta los antecedentes de denuncia a sus procedimientos de responsabilidad administrativa, si correspondiere.

Si las denuncias recibidas fueran en contra de personas que se encuentran realizando en la Corporación prácticas profesionales o técnicas, programas de pasantías o estudios, u otra forma de vinculación en el contexto de convenio de colaboración vigente, se deberá garantizar la recepción de antecedentes y los mismos serán remitidos por medio de oficio de Secretaria General para que la institución respecto de cual son parte someta los antecedentes de denuncia a sus procedimientos de responsabilidad administrativa, si correspondiere. Sin perjuicio de considerarse, una causal grave de incumplimiento de las obligaciones del convenio.

En sentido contrario, si una persona, cuyo empleador fuera la Ilustre Municipalidad de Macul, denunciare a una persona trabajadora o funcionaria de esta Corporación, por conductas cometidas en el espacio laboral o con ocasión del empleo, y dichos antecedentes fueren remitidos a esta Corporación Municipal, se seguirán íntegramente los pasos del procedimiento descritos en el presente protocolo.

En el caso que la Corporación sea competente para conocer de la denuncia, está dispuesta de la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, podrá a través de oficio de secretaria general remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva en el caso que hubiese trabajadores regidos por el código del trabajo.

En cualquier caso, la investigación por hechos constitutivos de situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán concluirse en el plazo de treinta días.

En el caso de optar por una investigación interna, deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará la Corporación en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones realizadas por la Corporación deberán designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

En el caso que en la denuncia estuvieran implicados funcionarios regidos por la ley N°19.378 como responsables el Secretario General debe resolver fundadamente sobre la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Distinciones de Procedimiento

Se deben distinguir dos procedimientos, esto en virtud de la relación contractual existente con la persona denunciada. Si la persona denunciada se encuentra regida bajo las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el procedimiento implica la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo Ley 18.883 artículo 120°.

Por su parte, si la persona denunciada se encuentra bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, honorarios o convenio de estudios, el procedimiento se realizará mediante una investigación interna. Para tales efectos, La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul garantizará un procedimiento tramitado conforme a las Directrices del Decreto 21 que “APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

El resultado de la investigación para trabajadores regidos por el código del trabajo será remitido por a quien detentare el cargo de secretario o secretaria general para que una vez terminada la investigación envíe mediante oficio las conclusiones de la investigación a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta.

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Intervinientes

Participantes en el procedimiento: Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el 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.

Denunciante: La persona denunciante no necesariamente debe ser la presunta afectada, también puede ser cualquier trabajador o trabajadora quien haya observado alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual para la realización de la denuncia para iniciar la investigación correspondiente.

Afectada: Aquellas personas que, individual o colectivamente, ha sido destinataria o receptora de las conductas de maltrato laboral, acoso laboral o sexual, que amenace o perjudique la situación laboral o afectando sus oportunidades de empleo.

Denunciada o Denunciado: Trabajador o trabajadora que realiza la presunta conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

Testigo: Persona que tiene conocimiento de los hechos denunciados ya sea por haberlos presenciado o por conocer a través de terceros dichos hechos, quienes podrán ser llamados a declarar en la investigación teniendo el deber de colaborar en la misma.

Investigadora o Investigador: Es aquella persona designada por el Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, que estará a cargo de la investigación interna que se llevará a cabo para los trabajadores. Su función será establecer la existencia de los hechos denunciados, individualizar a las personas involucradas, y notificarles del inicio del procedimiento, velar por la transparencia del proceso, disponer y realizar la toma de declaraciones de las partes involucradas, así como de los testigos, y llevar todos los registros de las declaraciones resguardando la prueba documental que pudiera existir en la misma.

Actuario: Es aquella persona que actúa de ayudante del Fiscal, en los procesos disciplinarios, (sumario Ley N° 19.378). realiza todas las funciones de ministro de fe, en este proceso.

Fiscal: Es aquella persona que está a cargo del sumario administrativo instruido por la denuncia realizada en la Corporación en procedimientos en que se encuentre involucrados funcionarios de Atención Primaria de Salud. Realizará la investigación a través de la toma de declaraciones de las partes involucradas como de testigos, reuniendo prueba documental si la hubiera, y elaborará dictamen que contiene la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones en torno a la configuración de los hechos denunciados, proponiendo la sanción de destitución si entendiere configurado el mismo.

Secretario General: Realizará la designación del fiscal, investigadora o investigador instruyendo la apertura de la investigación, sea por medio de sumario administrativo o investigación interna, además, deberá resolver fundadamente la propuesta de sanción contenida en el informe de investigación o vista de fiscal según corresponda.

Conceptos claves

Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

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

Acoso Laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras

personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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, según corresponda.

Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, siguiendo la normativa establecida dispone que el procedimiento de investigación se regirá por los siguientes principios formativos:

Confidencialidad: Tanto la denuncia como el procedimiento de investigación de conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual y/o violencia en el trabajo, tiene como base fundamental el deber de prudencia y discreción, principalmente de quien asume la responsabilidad de liderar y dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas y quienes participen en él en calidad de testigos, en su actuar general y respecto a la información que se ventile, garantizando la privacidad y reserva del proceso.

Imparcialidad: El procedimiento se caracterizará por establecer juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas que puedan estigmatizar a las partes involucradas, siendo prohibida cualquier tipo de discriminación como, por ejemplo, aquellas relacionadas al género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza respecto a los intervinientes.

Celeridad: Por la naturaleza de este procedimiento, se debe evitar que el procedimiento se burocratice, debiendo desarrollarse dentro de los plazos expresamente establecidos en la normativa legal y en este procedimiento.

Debido Proceso: Durante todo proceso de investigación, se respetarán los principios del debido proceso, entiendo aquellos como el derecho a la defensa, la bilateralidad, la presunción de inocencia, preexistencia de aquellas sanciones que eventualmente se aplicarán, impugnación y el derecho a conocer del contenido de la denuncia.

Prevención: Cualquier conducta que pueda atentar a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el objetivo de prevenir y resguardar un espacio libre de hostigamiento, discriminación arbitraria y/o violencia por cualquiera de las razones señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Idoneidad: Las personas que sean investigadores o fiscales deben tener las habilidades necesarias para una investigación responsable.

Perspectiva de Género: Consiste en analizar y abordar situaciones desde un enfoque que tome en consideración las posibles dimensiones de género involucradas. Este procedimiento busca identificar y enfrentar eventuales desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias.

La presunción de inocencia: Nadie será tratado como culpable sin pruebas legales de su culpabilidad.

Colaboración: Cualquier persona debe colaborar con información fidedigna para esclarecer los hechos.

Responsabilidad: Las denuncias deben ser serias. Falsas denuncias resultarán en acciones disciplinarias tras la investigación.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul es clara en señalar que el procedimiento tendrá los siguientes elementos de forma obligatoria en cualquier procedimiento de investigación:

- Este deberá constar por escrito.
- Debe garantizar que ambas partes (denunciante y denunciado) sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y aportar medios probatorios.
- Se deben tomar medidas para proteger a la persona afectada y testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

De esta forma, el siguiente acápite detalla las etapas del procedimiento de investigación, precisando quién la realiza, cuándo, cómo y dónde se ejecuta, y cómo se registrarán dichas acciones:

Orientación previa a la realización de la denuncia:

Esta es una etapa previa a la denuncia, que debe ser brindada a todo/a trabajador/a o persona que se desempeñe en la Corporación que recurra al área o persona encargada (Subdirección de Gestión a las Personas o Dirección Jurídica y Transparencia), en búsqueda de asesoría respecto a acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sea o no esta persona afectada de una de las situaciones señaladas y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto para recibir la orientación. Esta etapa no es obligatoria y solo procederá a requerimiento del trabajador/a.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación debe brindar las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respecto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso de que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

Canales de denuncia:

- Director(a) Centro de Salud Familiar Santa Julia, o quien la o lo subrogue
- Director(a) Centro de Salud Familiar Dr. Félix de Amesti, o quien la o lo subrogue
- Director(a) Centro de Salud Familiar Padre Alberto Hurtado, o quien la o lo subrogue
- Director(a) Centro Odontológico, o quien la o lo subrogue
- Director(a) COSAM, o quien la o lo subrogue
- Coordinador(a) General CEM, o quien la o lo subrogue
- Subdirector(a) Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien la o lo subrogue
- Jefe(a) de Desarrollo Organizacional, Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien la o lo subrogue
- Dirección de trabajo

Presentación de la denuncia

Criterios para la recepción de denuncias: Las denuncias tanto de acoso laboral como sexual, maltrato, discriminación de género u otro tipo de violencia laboral, deberán ser presentadas

de forma escrita o verbal (en este caso se levantará un acta) a través de los canales descritos en el punto anterior, y bajo los formatos definidos en este protocolo. En el caso de ser funcionario/a regido por el Código del Trabajo, la denuncia debe ir dirigida a la Subdirección de Gestión y Desarrollo a las Personas, y serán encargados de recepcionar la denuncia junto con brindar orientación al denunciante en caso de ser oportuno, el subdirector(a) y el o la jefa de Desarrollo Organizacional.

Quien reciba la denuncia, remitirá los antecedentes al secretario general para la instrucción del sumario administrativo o de investigación interna según corresponda, garantizando la apertura del procedimiento investigativo.

Todo trabajador(a) de la Corporación que estime que ha sufrido de actos o conductas que pueden ser considerados como acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo por la ley tiene derecho a denunciarlos, ya sea:

Por escrito: El trabajador o trabajadora podrá realizar esta denuncia a través del canal de denuncia ya señalado, mediante formulario definido en el protocolo, iniciándose inmediatamente la investigación.

De manera verbal: Esta puede ser presentada verbalmente a la Corporación, conforme con los canales de denuncia señalados previamente. Recibida la denuncia, el receptor de ella deberá levantar un acta escrita de la misma, la que deberá ser firmada por el o la denunciante, recibiendo una copia de la misma.

La legislación vigente también otorga la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda optar por presentar la denuncia directamente ante la Inspección del Trabajo, en este caso, serán los funcionarios de la Inspección del Trabajo quienes harán la investigación.

Respecto al contenido de dicha denuncia y del acta, en caso de denuncia verbal: Esta deberá contener la individualización del denunciante (nombre, cargo, lugar de trabajo) indicando la fecha del acta, pudiendo utilizar el Formulario establecido en el Anexo 1 de este Procedimiento. Además, debe individualizar al denunciado. En el caso de ser un hecho por violencia en el trabajo, deberá dar toda la información disponible que tenga para poder identificar a la persona que sea denunciada. Además, deberá contenerse una descripción de los hechos, actos o conductas que configuran el acoso o violencia que se denuncia, con la mayor cantidad de antecedentes y circunstancias que la situación permita a efectos de facilitar la investigación.

Es importante que realice una relación clara y precisa de los hechos, señalando posibles testigos y medios de prueba que pueda aportar, en caso de existir.

Sobre el desistimiento de la denuncia: Si iniciado el procedimiento de investigación, el o la denunciante decide desistirse de su denuncia, deberá emitir las razones de su decisión al Investigador designado, quien según lo señalado podrá evaluar el interés personal legítimo del denunciante y la gravedad de los hechos denunciados para continuar o terminar la investigación. Esta decisión deberá ser emitida a través de un acta, suscrita por el o la denunciante. Con todo, no procederá el desistimiento de la denuncia una vez que se notifique al denunciado que se ha iniciado una investigación en su contra.

Contención y acompañamiento posterior a la denuncia: Posterior a la recepción de la denuncia y mientras se realice la investigación, es importante que el receptor del denuncia, ponga a disposición del denunciante, los mecanismos de acompañamiento y contención

dispuestos en la ley. Si quien denuncia no desea recibir esta contención y acompañamiento deberá indicarlo por escrito.

Adopción de medidas de resguardos y derivación a la inspección del trabajo:

Conforme a lo señalado en el Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo, las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la persona afectada del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.

En ese sentido, en el caso de que la Corporación reciba la denuncia, en forma inmediata esta está obligada a analizar y adoptar inmediatamente las medidas de resguardo, debiendo considerar factores como la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y sus posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. De esta forma, podrá, según el caso, adoptar una o más de las siguientes medidas, sin ser un listado taxativo:

- 1.- La separación de los espacios físicos de los involucrados.
- 2.- La redistribución del tiempo de jornada
- 3.- La redestinación de una de las partes involucradas.
- 4.- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través del organismo administrador respectivo de la ley 16.744

La Subdirección de Gestión y Desarrollo a las Personas, con la colaboración de las demás áreas involucradas, realizará un registro y seguimiento al proceso y las medidas de resguardo que se pudieran haber instruido y si han sido ejecutadas, como la posibilidad de existir nuevos antecedentes respecto a lo denunciado.

Sin perjuicio de la adopción inmediata de medidas de resguardo. La Corporación podrá decidir que la investigación sea realizada directamente por la Inspección del Trabajo y para lo cual deberá remitirle en el plazo de 3 días la denuncia, demás antecedentes recopilados y el informe de las medidas de resguardo adoptadas

Designación de investigador/a para trabajadores regidos por el Código del Trabajo

La Corporación 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.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento establecido para tales efectos, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Decreto N°21 “APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

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 3 días hábiles 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.

Designación Fiscal para funcionarios de Atención Primaria de Salud

La investigación de la denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo según corresponda.

Contención / acompañamiento

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se determine la instrucción del proceso administrativo para la investigación de esta, es importante se considere que el/la denunciante puede requerir a la subdirección de Gestión y Desarrollo a las Personas un seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, junto con solicitar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera con el fin de mitigar las consecuencias nocivas de las situaciones de maltrato, acoso laboral o sexual vividas. En este sentido, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul a través de la subdirección de Gestión y Desarrollo a las Personas deberá velar por brindar al trabajador o trabajadora un acompañamiento hasta por tres meses posteriores a la resolución que dé

término al procedimiento, con el objetivo de asegurar un ambiente laboral óptimo, a través de los órganos administradores de la Ley N° 16.744.

Contenido informe de investigación trabajadores regidos por el Código del Trabajo

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación.
- 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 recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, por 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.

Sanciones

Para los funcionarios de Atención Primaria de Salud dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: *“Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:*

- a) *Censura;*
- b) *Multa;*
- c) *Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y*
- d) *Destitución.*

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz que conduzca al esclarecimiento de los hechos denunciados o permita la identificación de sus responsables, o sirva para prevenir o impedir la perpetración de nuevos hechos.

En estos casos, el fiscal, en el dictamen, vista o informe que emita en el contexto del respectivo procedimiento disciplinario, deberá expresar en qué términos la cooperación prestada ha sido eficaz a los fines señalados en el inciso precedente.

La circunstancia atenuante prevista en este artículo no se aplicará en los siguientes casos:

1. Cuando solo resultare procedente la medida disciplinaria de destitución, de conformidad a lo establecido en el artículo 123 de la Ley 18.883.

2. Tratándose de autoridades que desempeñen un cargo de elección popular o de exclusiva confianza de éstos o de la autoridad facultada para efectuar su nombramiento y respecto de cargos de Alta Dirección Pública.

En caso de que la cooperación prestada por el denunciante en razón de su participación en los hechos materia de la denuncia, resultare eficaz para los fines señalados en el inciso primero, la inhabilitación para ingresar a la Administración del Estado que se imponga como consecuencia del procedimiento disciplinario relativo a los hechos denunciados, durará tres años. Dicha circunstancia deberá ser calificada por la autoridad encargada de aplicar la medida disciplinaria y deberá constar en el acto administrativo que se dicte para tales efectos.

Lo señalado en el inciso anterior no tendrá aplicación en caso de auto denuncia de hechos en los que no hubiesen tenido participación terceras personas, ni tratándose de los sujetos a que refiere el numeral 2 del inciso quinto”.

Por último, se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

A su vez, si así se estima necesario, se deberá entregar apoyo psicológico a la presunta persona afectada durante todo el transcurso del procedimiento.

En el caso de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que, atendida la gravedad de los hechos, se pueda aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del mismo texto legal, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

Medidas reparatorias

Junto a la resolución final de la denuncia pueden ser instruidas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Plazo 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. En el caso de funcionarios de atención primaria de Salud se registrarán por los plazos establecidos en la ley de funcionarios municipales para investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

La Corporación 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, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

Notificada la Corporación 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, el empleador 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.

Investigación de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador. El procedimiento esta regulado en la Circular N° 4 de 2024, emanada de la Dirección del Trabajo.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

La Corporación deberá realizar la investigación en un plazo máximo de 30 días, iniciados desde la recepción de la denuncia escrita o del acta de la denuncia verbal, la que deberá constar por escrito y llevarse a cabo con la más estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas.

Sin perjuicio de la escrituración de las actuaciones, con el consentimiento previo del interviniente, podrá grabarse la declaración, debiendo ésta transcribirse y ser firmada por el declarante. La Corporación designará para estos efectos a una o más personas imparciales y debidamente capacitadas. El seguimiento respecto del cumplimiento de cada hito del procedimiento de investigación se realizará por la Subdirección de Gestión a las Personas, con soporte de la Dirección Jurídica, Transparencia y SAI.

Si se ha denunciado un acoso sexual, un acoso laboral o una violencia en el trabajo y durante la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta denunciada, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, La Corporación deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Si se estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, el Secretario General decretará la instrucción de una investigación interna, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, de signando para tal efecto a un(a) trabajador(a) que actuará como investigador(a).

Si el (la) investigado (a) lo considerase necesario, podrá designar a un (a) actuario (a), quien tendrá el carácter de ministro de Fe. El (la) actuario(a) podrá participar junto al (a la) investigador(a), en todas las actuaciones que se realicen, pudiendo incluso intervenir en las declaraciones, contrainterrogando o solicitando aclara puntos dudosos. Sin embargo, en ningún caso, el (la) actuario (a) podrá actuar solo(a), salvo, para efectos de practicar notificaciones.

La investigación se compondrá de dos etapas: indagatoria y acusatoria.

1. **La etapa indagatoria será desformalizada** y tendrá por finalidad recabar información. Antecedentes y pruebas para formular acusación o solicitar la absolución.
2. **La indagatoria no podrá exceder el plazo de quince días hábiles.** Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren.
3. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de investigación hasta completar treinta días hábiles, resolviendo sobre ello el Secretario General.
4. **Notificar a las partes por escrito, personalmente o por correo certificado** al domicilio registrado en el respectivo contrato de trabajo o través del correo electrónico personal (no corporativo) del trabajador afectado (denunciante y denunciado), respecto del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual y/o violencia en el trabajo, fijando en esa oportunidad la fecha de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar sus alegaciones y defensas y aporten o propongan medios probatorios que sustenten sus dichos y también se informará las

medidas de resguardo que hayan podido adoptarse. En caso de que el denunciante o denunciado goce de licencia médica, su asistencia a la citación no será obligatoria, quedando a decisión de éste su participación. La Corporación, frente a un trabajador que goza de licencia médica, no puede exigir su participación en una citación dentro del procedimiento máxime, cuando la licencia dispone reposo total. Con todo y dado lo exiguo del plazo legal para realizar la investigación se deberá informar a la parte la importancia de su participación para su legítima defensa e intereses.

5. **Entrevistar al denunciante, así como al o los presuntos responsables**, a fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos, informándole que se llevará un proceso de investigación, y que podrá presentar la prueba que considere pertinente, así como de distintos testigos. Estas entrevistas podrán ser desarrolladas de forma telemática o grabadas con la autorización expresa de los intervinientes. De la declaración se realizará una transcripción, la que será firmada por el declarante en señal de aceptación de que el contenido son sus dichos fehacientes.
6. **Entrevistas a los posibles testigos**. Esta participación es voluntaria, y en caso de que los testigos propuestos por las partes no quieran realizar una declaración se dejará constancia de ello. Además, el fiscal podrá citar como testigos a terceros que no hubieren sido propuesto por las partes. Las entrevistas podrán desarrollarse de forma telemática o grabadas con la debida autorización de los declarantes, efectuándose posteriormente una transcripción correspondiente, la que será firmada por los testigos en señal de aceptación de los hechos contenidos en ella.
7. **Recabar los antecedentes documentales**, El fiscal deberá disponer se le ponga a su disposición los antecedentes documentales de las partes involucradas y que pudieren ser atinentes a la investigación; a modo de ejemplo, podrá obtener copia del contrato de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, amonestaciones escritas que pudieren haberse cursado con anterioridad, descriptor de cargos, entre otros.
8. Concluida la etapa indagatoria el investigador deberá formular cargos cuando de los antecedentes se establecieron hechos con apariencias de faltas que pudieren ser sancionados. En caso contrario solicitará al Secretario General que cierre la investigación sin formulación de cargos, y se deberá remitir su informe a la dirección del trabajo para que manifieste sus observaciones.
9. El sobreseimiento definitivo será notificado a los denunciados por cualquier medio idóneo.
10. La notificación de cargos dará inicio a la etapa acusatoria y deberá practicarse conforme al numeral 4. En el acto deberá adjuntarse copia del presente procedimiento.
11. Formulados los cargos estos serán notificados al acusado quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para realizar sus descargos y proponer pruebas. El(la) investigado (a) señalará un plazo para rendir la prueba solicitada, el

cual no podrá exceder de días.

12. Una vez terminada la Investigación, el Investigador Investigadora procederá a emitir un informe escrito y fundado que contendrá una síntesis de la denuncia y del proceso de investigación llevado a cabo, se analizarán los dichos o medios probatorios aportados o recabados y se establecerá, fundadamente, a partir de lo anterior, si los hechos denunciados han sido acreditados y, en caso de serlo, si ellos configuran un acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la participación que en ellos cabe al denunciado. Además, e inmediatamente después de finalizado el informe y dentro del plazo de 30 días, este deberá ser remitido junto a las conclusiones, a la Inspección del Trabajo respectivo, quien tendrá un plazo de 30 días para hacer observaciones; en caso de cumplirse el plazo sin existir un pronunciamiento se considerarán válidas las conclusiones del informe. El informe contendrá, a lo menos, los siguientes aspectos:

- i. La identificación de las partes involucradas.
- ii. Una relación de los hechos presentados, así como de los planteamientos realizados por las partes involucradas.
- iii. La individualización de los testigos que declararon en la investigación y una relación de sus respectivas declaraciones, así como la singularización y descripción de los demás medios probatorios que se analizaron en el proceso.
- iv. Documentos y antecedentes tenidos a la vista durante el procedimiento de investigación.
- v. Exposición fundada de las conclusiones a que llegó la comisión; y
- vi. Las medidas y/o sanciones que se proponen, en su caso.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

13. Tanto el investigador como el actuario podrán ser recusados por los denunciantes o acusados dentro de los dos días siguientes a la notificación de inicio del procedimiento. Tratándose de los denunciantes de este derecho deberá ser ejercido conjuntamente con la reapertura de la investigación. Se considerarán causales de recusación, solo las siguientes:

- i. Tener el investigador o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- ii. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los investigados;
- iii. Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo inclusive, o de adopción con alguno de los investigados.

14. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el investigador respecto del actuario y por el Secretario General, respecto del investigador. En caso de ser acogida se designará un nuevo investigador o actuario.

15. En el curso de una investigación, el investigador podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma corporación al o a los investigados, como medida preventiva. La medida adoptada terminará al dictarse sobreseimiento.

16. La investigación se iniciará desde que se notifique al investigador su designación.
17. El computo de los plazos para todos los efectos de este procedimiento será de días completos y solo serán hábiles los días lunes a viernes, siendo inhábiles los festivos, sábados y domingos.
18. En el caso de decretarse sanciones, estas deberán ajustarse a las observaciones de la Inspección del trabajo o en su silencio.
19. Luego de realizado el informe, y en caso de considerarse verificado los hechos y ponderada su gravedad, o habiéndose comprobado la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, la Corporación deberá aplicar las medidas y sanciones que esta haya decidido dentro de los quince días corridos contados desde que la Inspección se pronunció sobre el informe y sus conclusiones o, desde el vencimiento del plazo de 30 días que dispone la Inspección para dicho pronunciamiento. Con todo, igualmente la Corporación podrá aplicar medidas y sanciones antes de la oportunidad anterior si la gravedad de la situación no ameritare dicha espera y todo, en pos de la protección de la persona afectada.


Estas medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

En ese sentido, se podrán aplicar a los trabajadores en procedimientos de acoso laboral o acoso sexual las sanciones señaladas en el Reglamento Interno de la Empresa, como por ejemplo, amonestación verbal o escrita e, incluyendo la caducidad del contrato. Respecto a esta sanción, el trabajador o trabajadora despedido/a podrá impugnar la decisión ante tribunal competente.

En el caso de aquellas investigaciones relacionadas a la Violencia en el Trabajo las conclusiones deben contener las medidas correctivas que adoptará la Corporación en relación con la causa que generó la denuncia, entendiendo que como empresa esta no está facultada para sancionar a un tercero ajeno a la relación laboral.

20. Entre otras medidas, también se puede adoptar el iniciar un proceso de acompañamiento y/o contención de la persona afectada a través de un equipo de psicólogos y otros profesionales si el caso lo requiera. De igual manera, la Corporación se hará cargo de la contención de acompañantes de la persona afectada en el caso de ser necesario o bien aplicar una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
21. Finalmente, La Corporación podrá entregar la información correspondiente al o la denunciante relacionada a los canales de denuncia en casos que puedan constituir eventual delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Anexo I ACTA DE DENUNCIA

 CONFIDENCIAL					
DATOS					
DENUNCIANTE					
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia			
Rut		Cargo			
Medio de contacto		Unidad/Servicio/Área			
DENUNCIADO/A					
Nombres y apellidos		Cargo			
Rut		Unidad/Servicio/Área			
La persona que realiza la denuncia es la presunta persona afectada de lo denunciado.			<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>NO</td> </tr> </table>	SI	NO
SI	NO				

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:			
Rut:		Unidad/Servicio/Área			
SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN			<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>NO</td> </tr> </table>	SI	NO
SI	NO				
Acoso Laboral					
Acoso Sexual					
Maltrato Laboral					
Otra situación de Violencia Laboral					

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE DENUNCIANTE Y DENUNCIADO/A		SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la persona afectada tiene dependenciadirecta o indirecta de el/la denunciado/a.			
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la persona afectada .			
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la persona afectada no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en lamisma área/unidad/servicio.			
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la persona afectada no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en lamisma área/unidad/servicio.			
SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS		SI	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)			
Existe conocimiento de otros antecedentes de indole similar.			
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)			
COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO			
Nombre	Cargo	Area/Unidad/servicio	
		o	

RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN

Anexo II COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA Copia de la persona que entrega el documento	
NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIA(O)	
Fecha de entrega de la denuncia	NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR(A)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA Copia de la persona que recibe el documento					
NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIA(O)					
Fecha de entrega de la denuncia	NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR(A)				
DATOS DE QUIEN DENUNCIA					
RUT		FONO		EMAIL	
DIRECCIÓN				COMUNA	