Periodo:	2025
Niveles:	Funcionarios

ANEXO 36. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA LABORAL

En concordancia con lo dispuesto por la Ley 21643 y el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2024, que establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo, COLEGIOS MAYORES SpA, viene en establecer el presente Procedimiento de Investigación.

Este procedimiento será aplicable a todas las personas que se desempeñen en Colegios Mayores SpA, incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, reemplazo y honorarios, como también a toda persona que se vincule laboralmente con Colegios Mayores SpA, ya sean colaboradores/as externos, contratados bajo art. 22. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o apoderados que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

I.- PRINCIPIOS BASICOS DE ESTE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

En concordancia El Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de COLEGIOS MAYORES SpA se regirá por los siguientes principios:

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

- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las

situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- Confidencialidad: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

- Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

- Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

- Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

- Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar

antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

- 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.

II.- DEFINICIONES QUE SE CONSIDERAN EN ESTE PROCEDIMIENTO

En concordancia Para los efectos del presente procedimiento de investigación, se considerarán las definiciones que a continuación se señalan:

ACOSO LABORAL: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, 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 menoscaba, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ACOSO SEXUAL: 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: Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar en los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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 de que el daño ocurra y la gravedad de este.

SEXISMO: Es cualquier expresión, un acto, una palabra, una imagen, un gesto, basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil.

El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser los comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES: Son aquellas condiciones que dependen de las organizaciones 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 puedan generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de 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.

MEDIDAS CORRECTIVAS: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente procedimiento de investigación, 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.

PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO: Son aquellas personas o sus representantes y las instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona o personas investigadoras.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este procedimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, referido a aquellas personas que no poseen un correo electrónico personal.

DENUNCIANTE: Persona que presenta una denuncia por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, sea la persona afectada o su representante.

VICTIMA: Persona afectada por la conducta de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

DENUNCIADO: Persona a quien la afectada o denunciante, señala como responsable de la conducta de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, en su contra.

De acuerdo con los involucrados en las conductas de acoso laboral y sexual, entre otras, se consideran las siguientes definiciones

ACOSO HORIZONTAL: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

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.

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.

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.

III.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ESTE PROCEDIMIENTO

En concordancia Este procedimiento considera, especialmente, como derechos de los trabajadores de COLEGIO MAYOR SpA. los siguientes:

- Que en el procedimiento de investigación se les garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de mayo de 2024 y los del presente Procedimiento.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

IV.- OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

En concordancia Este procedimiento considera, especialmente, como obligaciones del Empleador los siguientes:

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.

- 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 Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley 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 sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras de conformidad con lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley 16.744, conforme a las instrucciones que dicte la superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o

denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

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

I.- ETAPA INICIAL: DENUNCIA

El plazo máximo para presentar una denuncia es de 60 días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho a denunciar, según ha dispuesto la Dirección del Trabajo.

II.- ANTECEDENTES QUE DEBE CONTENER LA DENUNCIA

La persona afectada por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de manera verbal o por escrito, ante el empleador o, ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia formulada deberá contener los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, referido a aquellas personas que no poseen un correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- Vinculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo.

III.- PERSONA RECEPTORA DE DENUNCIAS, FUNCIONES, TAREAS Y RESPONSABILIDADES

Receptor de denuncias:

Artículo 81: Las denuncias deberán presentarse verbalmente o por escrito, en Colegio Mayor Peñalolén, ante Nicole Ibáñez, Encargada RRHH, correo electrónico nicole.ibanez@cmpe.cl Oficina ubicada en oficina de RRHH teléfono +569 3186 6078, también será encargada de recibir denuncias la directora de administración y finanzas, Carolina Mejías, correo electrónico carolina.mejias@cmpe.cl, teléfono +569 6575 0044, en oficina de Dirección de Administración y Finanzas; y en Colegio Mayor Tobalaba, será el Director de Administración y Finanzas Juan Carlos Henríquez, correo electrónico juan.henriquez@cmto.cl, teléfono +569 8769 3912, que desempeña sus funciones en oficina de Dirección de Administración y Finanzas en Colegio Mayor Tobalaba, también será encargada de recibir denuncias la encargada de Recursos Humanos, Francisca Briceño, correo electrónico francisca.briceno@cmto.cl, teléfono +569 3186 6078, que desempeña sus funciones en la oficina de Recursos Humanos en Colegio Mayor Tobalaba.

Obligaciones de la persona receptora de denuncias:

Artículo 82: La persona receptora de las denuncias deberá dar especial cumplimiento al principio de protección de la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre este procedimiento de investigación.

Igualmente, deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo, dentro de tres días desde la recepción de la denuncia.

Si la denuncia se presenta por escrito, la receptora de denuncias deberá entregar un documento de recepción, timbrado, fechado en que conste la hora en que fue presentada.

Si la denuncia se presenta verbalmente, la receptora de denuncias debe levantar un acta con los contenidos señalados por la persona denunciante y, una vez leída y firmada por esta, se le entregará copia de esta, timbrada, fechada y con indicación de hora de presentación.

Inmediatamente, la persona receptora de denuncias deberá remitirla, vía correo electrónico, al empleador para que disponga las medidas de resguardo que procedieran y para que determine si la investigación se realizará de manera interna o se derivará a la Dirección del Trabajo.

IV.- CRITERIOS PARA LA INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE DENUNCIAS:

El empleador, determinará si la investigación se realizará de manera interna o, dentro de plazo de tres días hábiles, la derivará a la Dirección del Trabajo.

En el caso de la primera opción, en el mismo plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia, deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas.

Si optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicitará, se deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes a la Dirección del Trabajo, en el plazo ya señalado.

Si la denuncia se presenta en contra del empleador o en contra del gerente o el administrador y, en general, respecto de la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación del empleador, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

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

V.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO

El empleador, una vez recibida la denuncia por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras medidas a adoptar deberá considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la ley 16.744 respectivo y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social en la Circular N°3813 de 7 de junio de 2024, información que deberá entregar al Comité de Investigación, con la debida fundamentación, para su notificación a la persona denunciante.

La Prevencionista de riesgos de COLEGIOS MAYORES SpA será la encargada de gestionar esta atención, generando la documentación requerida por el organismo administrador de la Ley 16.744, para la admisión de la persona afectada.

Sin perjuicio de lo señalado, durante la sustanciación de la investigación interna el Comité Investigador estará facultado para adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. Asimismo, desde la presentación de la denuncia, el Comité deberá tener especial resguardo en evitar represalias en contra del denunciante, la víctima, los testigos que participen en el procedimiento y, respecto de la persona denunciada, si procediere.

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

VI.- DESIGNACIÓN DEL ÁREA, COMITÉ O DEPARTAMENTO A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

Recibida una denuncia y habiéndose optado por realizar una investigación interna, COLEGIOS MAYORES SPA. designará un Comité de Investigación, integrado por tres personas trabajadoras, preferentemente, de entre quienes tengan formación en Acoso, Derechos Fundamentales o Género. Este Comité desarrollará la investigación de acuerdo con el presente Procedimiento de Investigación.

El Comité no será permanente. El empleador designará a los integrantes de este Comité Investigador cada vez que reciba una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de entre los trabajadores que desempeñen funciones en la sede de COLEGIOS MAYORES SPA, donde se desempeñe la persona denunciante.

El Comité deberá velar por el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley 21.643, el Decreto N°21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el presente Procedimiento.

Obligaciones del Comité Investigador.

En especial, son obligaciones del Comité de Investigación, las siguientes:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las normas del presente procedimiento y las directrices establecidas en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de mayo de 2024, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Deberá velar por que se lleve un Registro de denuncias derivadas a la Dirección del Trabajo y los informes finales de las investigaciones internas remitidos a ese Servicio.
- Cualquier otra establecida en el procedimiento interno de investigación, en la medida que no sea contrario a las directrices establecidas en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de mayo de 2024**.**
- En todo momento y circunstancias, el Comité deberá velar por la confidencialidad del Procedimiento y porque toda la información relacionada con la investigación sea almacenada tanto física como digitalmente.

VII.- CONTRATACIÓN DE UN TERCERO EXPERTO

El empleador podrá utilizar los servicios de un tercero experto o una empresa externa especializada en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas.

Tal empresa o experto deberán contar con un alto estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, tratándose de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que establece la Ley 21.643 y el Decreto N°21/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de estos procedimientos.

VIII.- DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Todos los antecedentes, diligencias y declaraciones de la investigación deben contar por escrito y estar, además, en formato electrónico.

La investigación se realizará bajo estricta reserva, garantizando que ambas partes sean escuchadas, puedan fundamentar sus dichos y presentar las pruebas que consideren pertinentes.

Es obligación del Comité de Investigación realizar todas las diligencias que se requieran para lograr el esclarecimiento de los hechos y, si procediere, proponer las medidas correctivas y sanciones que correspondan.

En su primera declaración ante el Comité de Investigación, la persona denunciante o afectada y el denunciado, podrán solicitar el cambio de alguna o de todas las personas designadas como investigadores, por considerar que carecen de imparcialidad para realizar la investigación. El empleador resolverá fundadamente, ya sea manteniéndolos o designando uno o varios, nuevos investigadores, debiendo dejarse constancia escrita en el expediente de investigación y consignando esta circunstancia en el informe final.

IX.- DILIGENCIAS MINIMAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El Comité de Investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que se establecen en este procedimiento de Investigación:

1. Análisis de la presentación y ante denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas, dará un plazo razonable a la persona denunciante, a fin de completar los antecedentes o la información que se requiera.
2. Tomar declaración a todas las personas involucradas, por entrevistas u otros mecanismos, debiendo dejar constancia de tales declaraciones en papel, debidamente firmadas por las personas declarantes en todas sus hojas y, de manera digital.
3. Tener siempre a la vista los siguientes antecedentes: El Protocolo de Prevención; El Reglamento Interno respectivo; Contratos de Trabajo y sus respectivos anexos; Registros de Asistencia; denuncia individual de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
4. Solicitar ante la Unidad que corresponda, los registros de cámaras videograbadoras y cualquier otro elemento o antecedente que sirva para el esclarecimiento de las conductas investigadas.

Realizar todas aquellas diligencias que surjan de la investigación y que consideren conducentes al esclarecimiento de las conductas investigadas.

X.- INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

En los casos en que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, la persona afectada podrá presentar denuncia ante COLEGIOS MAYORES SPA. o ante la Dirección del Trabajo. Si la presenta ante el empleador, la investigación se realizará de acuerdo con el presente Procedimiento de Investigación.

Se deberá Informar a la persona afectada, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones, estando obligado el empleador a proporcionarle a la persona afectada las facilidades necesarias para presentar la denuncia.

Sin perjuicio de lo señalado, el empleador deberá denunciar los hechos directamente, dando cumplimiento al artículo 175 del Código Procesal Penal, que obliga a denunciar a las personas que trabajan en el ámbito de la salud y la educación, tanto pública como privada.

En estas investigaciones, el Informe de Investigación deberá incluir las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

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 medias de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respectos de sus dependientes conforme al presente reglamento.

En el caso de que la violencia en el trabajo sea ejercida por un miembro adulto de la comunidad educativa, estudiante, padre, madre o apoderado, la investigación que establece el presente procedimiento deberá coordinarse con la investigación que se realice en base al “Protocolo de acción ante malos tratos entre adultos” del Reglamento Interno de Convivencia Escolar del Establecimiento educacional.

XI.- INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación deberá realizarse en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia. En caso de derivación a la Dirección del Trabajo, este plazo se contará desde la fecha de recepción de la denuncia y los antecedentes por la Dirección del Trabajo.

Una vez terminada la investigación interna el informe que elabore el Comité de Investigación deberá contener, a lo menos, la siguiente información:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.

2. Individualización de las partes con, a lo menos, correo electrónico personal y cédula de identidad o número de pasaporte.
3. Individualización de los investigadores con, a lo menos, correo electrónico personal y cédula de identidad o número de pasaporte de cada uno de ellos, dejando constancia de haber existido objeción a su imparcialidad y si procedió el cambio.
4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y las entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos constituyen o no la conducta denunciada.
8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
9. La propuesta de sanciones cuando corresponda.

XII.- REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

El empleador dentro del plazo de dos días (2) 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 (30) 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.

XIII.- ADOPCIÓN DE SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN

En los casos que corresponda, de acuerdo con la gravedad de los hechos investigados y lo propuesto en el informe de la investigación, en el plazo de 15 días corridos desde el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o desde que haya transcurrido el plazo de 30 días sin que haya habido pronunciamiento, el empleador deberá aplicar alguna de las sanciones que establece el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, esto es, amonestación verbal, amonestación por escrito, multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

En casos graves se impondrá la sanción de despido justificado, sin derecho a indemnización, conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del mismo Código.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el Juzgado del Trabajo respectivo, rindiendo las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de investigación de la empresa o de la Dirección del Trabajo, que motivaron el despido.

XIV.- ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas que se propongan en el informe del procedimiento de investigación deberán tener 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 protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo de conformidad a lo dispuesto por el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas que se propongan en el informe de investigación podrán referirse a las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como también al resto de los trabajadores de la empresa.

Estas medidas podrán consistir en lo siguiente:

- Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran.
- Reiteración de información sobre canales de denuncia de estas materias.
- Otras medidas que estén consideradas en el Protocolo de Prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, vigente en COLEGIOS MAYORES SPA.

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 Nº 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

XIV.- INDEMNIZACIONES FRENTE A DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

Se hace presente que, si un trabajador invoca falsamente el acoso sexual como fundamento para poner término a su contrato de trabajo mediante su despido indirecto o auto despido, lesionando la honra de la persona denunciada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause a la persona afectada. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan en conformidad con la legislación vigente.

Anexo I FORMATO ACTA DE DENUNCIA

CONFIDENCIAL
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.

DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
		Cargo	
Medio de contacto		Dpto. /Gcia. /Área	
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	
Medio de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SI____	NO___

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

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dpto. /Gcia. /Área	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la 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 la 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.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole 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**	**Área/unidad/servicio**

COLEGIO MAYOR

RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

NOMBRE DENUNCIANTE

FIRMA DENUNCIANTE

Anexo II

FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

_____

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA___/___/____ _____

(Fecha de entrega de denuncia) NOMBRE-FIRMA

RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

_____

NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA___/___/____ _____

(Fecha de entrega de denuncia) NOMBRE-FIRMA

RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT:_____Teléfono: _____Email: _____

Dirección: _____Comuna: _____