

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA LEY 21.643 DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Realizado por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Elizabeth Oliva Flores CORMUDESPA	Elizabeth González Barraza Director Dpto. Gestión de Personas CORMUDESPA	HUGO ESTICA ESTEBAN Secretario General CORMUDESPA
FECHA: 26-07-2024	FECHA: FECHA: 26-07-2024	FECHA: FECHA: 26-07-2024
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 

## **Procedimiento de Acción ante una Denuncia de Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo**

### **TÍTULO I — GENERALIDADES**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte, busca generar al interior de la institución un ambiente libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

El presente protocolo tiene por objetivo que las y los funcionarios de Cormudespa conozcan los derechos y deberes que rigen la organización interna, la normativa legal vigente, los procesos y procedimientos ante una posible situación tanto de maltrato y acoso laboral como sexual.

### **TÍTULO II - DEFINICIONES**

#### **1.- Para efectos del presente reglamento se entenderá por:**

**Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otro 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:** Requerimiento 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.

**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.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros

**Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso sexual, laboral <y violencia en el trabajo. La/el denunciante puede ser la víctima o un tercero en conocimiento de los hechos constitutivos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

**Denunciado:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

**Víctima:** Persona en quien recae la acción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

**Denuncia:** La relación de los hechos que constituyen el acto a denuncia, debidamente registrado en el Formulario de Denuncia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

**Receptor de la denuncia:** el responsable de recibir la denuncia en forma personal o mediante correo certificado y quien acoge, escucha, entrega asesoría y brinda apoyo al denunciante.

**Investigador:** funcionario designado para desarrollar un procedimiento de investigación.

**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 del trabajador, atendiendo la gravedad de los hechos denunciados.

**Acoso horizontal:** es aquella conducta ejercida por trabajador que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.

**Acoso vertical descendente:** es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, 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 uno o más trabajadores 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 uno o más trabajadores de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexista acoso vertical ascendente y descendente.

### TÍTULO III — PRINCIPIOS

#### 2.- Para efectos del presente Protocolo, se reconocen los siguientes principios:

**Resguardo a la integridad física y psicológica:** Quienes desempeñen sus funciones en la corporación municipal de desarrollo social de Pozo Almonte, tienen derecho a su integridad física y psíquica, así como la dignidad de las personas en las relaciones laborales al interior de la organización se deben fundar en el respeto y en la dignidad de las personas.

**Confidencialidad:** implica el deber de las 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. El empleador deberá mantener reservas de toda la información y datos privados de las o los trabajadores, a que tengan acceso con ocasión de la relación laboral, el artículo 154 ter del código del trabajo, con toda 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 perjuicios o intereses personales que comprometen los derechos de los participantes en la investigación.

**Celeridad:** el proceso 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 afecta 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 adoptan sean fundadas y objetivas, proporcionarles 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 informado de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en éste se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

**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.

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

**No discriminación:** 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, sindicalización, o religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situaciones socioeconómicas, 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.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiple en que puedan encontrarse las o los funcionarios.

**No revictimización o no victimización secundaria:** las personas receptoras de denuncia y aquellas que investigan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada sea 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.

## TÍTULO IV — DERECHOS Y OBLIGACIONES

### 3.-Derechos:

**Derechos generales de los trabajadores o funcionarios**, sin perjuicio de otros derechos que consagra la ley, en contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

1. Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir investigar y sancionar las conductas de acoso sexual laboral y de la violencia en el trabajo.
2. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
3. Que, en conformidad al mérito del informe de la investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones , según corresponda.

**Derechos generales de las organizaciones sindicales;** tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- 1 Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de los trabajadores, se ajusten a las directrices del decreto N°21, del 20 mayo del año 2024, emitido por el Ministerio del Trabajo y Prevención Social.
- 2 A las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del reglamento.
- 3 Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 4 Cualquier otra que establezcan las normativas vigentes.

### 4.- Obligaciones:

Obligaciones generales de los empleadores: sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otras normativas vigentes, los empleadores deberán:

1. Elaborar y poner a disposición de los trabajadores el protocolo de prevención de acoso laboral sexual y de violencia en el trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley
2. Elaborar y poner a disposición de los trabajadores un procedimiento de investigación de acoso sexual laboral y de violencia en el trabajo.
3. Informar semestralmente a los trabajadores los canales digitales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención e 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 número 16.744 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 .

4. 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 dichos objetivos y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.

5. 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 manifiesta esa voluntad.

6. 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, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del código procesal penal.

7. 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 los trabajadores en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del código del trabajo.

8. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley número 16.744, conforme a las instrucciones que dicta la Superintendencia de Seguridad Social garantizado debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos.

9. Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

10. Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

11. Informar a los representantes legales de contratistas de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y denuncias en los cuales se encuentra involucrada uno o más trabajadores 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.

12. Informar a requerimiento de la dirección del trabajo el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la corporación.

13. Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 número 8 del código del trabajo.

#### **Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.**

1 Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del protocolo, teniendo una actitud imparcial objetiva diligente y con perspectiva de género.

2 Investigación dentro de los plazos establecidos

3 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.

- 4 Guardar estricta reserva de la información a la que tengan acceso por la investigación salvo que sea requerido por los tribunales de Justicia.

#### **Obligaciones generales de los trabajadores**

- 1 Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- 2 Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de la investigación.

### TÍTULO IV — PROCEDIMIENTO

Cabe señalar que las personas afectadas por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrán realizar sus denuncias ante el empleador o ante la dirección del trabajo de manera presencial o vía correo electrónico, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, deberán ser presentadas de forma verbal, (de la cual se le levantara acta) o escrita, en el Formulario de Denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, entregando dicho formulario personalmente o por el correo electrónico **denunciasviolencialaboral@cormudespa.cl**, donde lo recepcionará la persona designada por la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, quien acogerá la denuncia y entregará un comprobante al trabajador de la recepción de la denuncia y posteriormente deberá entregarla de forma reservada e íntegra al investigador designado.

#### **5.- El Formulario de Denuncia de denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo deberá contener:**

Identificación del denunciante: nombre completo, RUT, cargo, dependencia y datos de contacto (correo electrónico, número de teléfono), en caso de ser una persona distinta del afectado, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.

Identificación del denunciado/a: nombre completo, cargo y dependencia.

Descripción de los hechos: Relato detallado de los hechos que constituyen denuncias de acoso sexual, laboral, indicando fechas, lugares, personas involucradas y cualquier otra información relevante.

Medios de prueba: Documentos, correos electrónicos, mensajes de texto, y otros elementos que respalden la denuncia.

Testigos: Identificación de personas que puedan aportar información sobre los hechos denunciados.

Fecha y firma del denunciante.

Si la denuncia se realiza directamente ante la dirección del trabajo, se deberá identificar a la empresa y su Rut o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo cuatro del código del trabajo

## **6.- Recepción de la Denuncia**

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos deberá designar al receptor de las denuncias, quien entregara un comprobante de la recepción de la denuncia y deberá entregarlas de forma reservada e íntegra al investigador designado

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, el receptor de la denuncia deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación. No será posible considerar un control de admisibilidad de la denuncia.

Una vez presentada la denuncia ante el empleador, éste deberá informar por escrito a la persona denunciada que la empresa podrá iniciar una investigación interna. Dónde deberá informar a la dirección del trabajo el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia.

Si se optare por la derivación de la denuncia, o la persona denunciante así lo solicita en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes a la dirección del trabajo. Cabe hacer presente que tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4, incisos primero, del código del trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la dirección del trabajo para su investigación.

## **7.- adopción de medidas de resguardo por la empresa**

Recibida la denuncia, el empleador 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 del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211- B bis del código de trabajo.

Cabe señalar que el empleador durante toda la sustanciación de la investigación interna, podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificarlas ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso, también debemos tener presente que la dirección del trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas.

Las medidas adoptadas, pueden considerar:

- separación de los espacios físicos,
- la redistribución del tiempo de la jornada
- proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley número 16.744 y de los acuerdos a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

## **Investigación interna**

### **8.- Designación del investigador, informe de la investigación**

El empleador deberá designar preferentemente como investigador a trabajadores que cuenten con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona del denunciante, al momento de presentar la declaración en la investigación tanto el denunciante y el denunciado, podrán presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador, pudiendo solicitar el cambio del investigador, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el investigador deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable, de 5 días corridos, a fin de completar los antecedentes o información que se requiera.

La investigación deberá concluir en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia, o desde la fecha de la recepción de la derivación por el empleador a la dirección del trabajo.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico, sin embargo, se debe tener presente que 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.

De igual manera, el investigador 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.

Dentro de los antecedentes de la investigación se deben considerar en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte, en base a:

- el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo,
- reglamento interno de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte.
- contrato de trabajo y sus respectivos anexos,
- registro de asistencia,
- denuncias individuales de enfermedades profesionales y accidentes de 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.

#### **Contenido del informe de la investigación.**

Una vez finalizada la investigación interna el informe contendrá:

- Nombre correo electrónico y rut de la empresa.
- Individualización del denunciante y el denunciado, con a lo menos la indicación del correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- Individualización del investigador (nombre, cedula de identidad, correo electrónico) se deberá registrar las circunstancias de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio según corresponda
- Medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes
- Relación de los hechos denunciados declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas
- 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
- La propuesta de medidas correctivas y la propuesta de sanciones cuando correspondan, en el caso de lo dispuesto en la letra F del número 1 del artículo 160 del código del trabajo deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

### **Remisión del informe de investigación a la dirección del trabajo**

En el plazo de 2 días de finalizada la investigación interna, remitirá el empleador el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la dirección del trabajo. Dicho servicio emitirá un certificado de recepción del informe. La dirección del trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado. En caso de no pronunciarse el servicio en dicho plazo se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quién deberá notificar al denunciante, denunciado y disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la dirección del trabajo.

### **9.- Medidas correctivas**

El establecimiento de medidas correctivas puede incluir acciones preparatorias para la persona involucrada en la investigación, así como para el equipo de trabajo que se considere afectado por la situación denunciada. Las medidas correctivas podrán implementarse tanto para los trabajadores directamente involucrados en la investigación, como para el resto de los trabajadores de la corporación.

El empleador adoptará medidas de protección y acciones de mitigación para resguardar la integridad física y psicológica de la víctima y de los denunciantes. Asimismo, se implementarán acciones para mejorar el clima laboral en los departamentos de Cormudespa donde surjan denuncias.

Las medidas de protección y acciones de mitigación podrán incluir, entre otras, las siguientes:

Cambios de dependencia o de funciones del/la denunciante o del/la denunciado/a.

Horarios diferenciados para evitar el contacto entre el/la denunciante y el/la denunciado/a.

Acciones de sensibilización y formación en igualdad de género y respeto a la dignidad de las personas.

Intervenciones de mediación y resolución de conflictos.

Apoyo psicológico a la víctima y a los/as denunciantes.

### **10.- investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral.**

En los casos en que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por violencia laboral toda conducta que afecta al trabajador Con ocasión de la prestación de servicios, por parte de cliente, proveedores de servicio, usuarios, entre otro, el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante su empleador o la dirección del trabajo, quiénes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente procedimiento. Cabe señalar que el informe de la investigación debe incluir las medidas correctivas que deberá implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Asimismo, se deberá informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, a los canales de denuncia ante el Ministerio público, carabineros de Chile y 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.

### **11.- Sanciones y su impugnación:**

Solución final del proceso en sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deberán ser informadas al denunciante y denunciado mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

El empleador deberá, y en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el número 1 del artículo 160 del código del trabajo.

Los trabajadores sancionados con el despido podrán impugnar dicha decisión ante el tribunal competente para ello deberán 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 la anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de los trabajadores 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.

Cabe hacer presente, que en la situación que se presenten denuncias falsas sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en las cuales se determina a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a las personas denunciadas, el artículo 123 de la ley 18.883, señala “La destitución es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: e) Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados”.

En conclusión, el proceso de sanciones y su impugnación está diseñado para asegurar una resolución justa y conforme a la ley. La comunicación de las decisiones debe ser efectiva, ya sea mediante medios impresos o electrónicos, garantizando que tanto el denunciante como el denunciado estén debidamente informados.

## **TÍTULO VI**

El presente Protocolo será de aplicación obligatoria para todos/as los/as funcionarios/as de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte.

**CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE POZO ALMONTE**

**Formulario Denuncia violencia en el trabajo, Acoso laboral y/o Sexual**

<b>1. TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD</b>			
Marque con una "X" la alternativa que corresponda			
<b>1.1 TIPO DE AGRESIÓN</b>			
Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Maltrato laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso laboral	<input type="checkbox"/>	Otra conducta que atenta a la dignidad de la persona	<input type="checkbox"/>

<b>2. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS(AS)</b>			
<b>2.1 DATOS PERSONALES DEL O LA DENUNCIANTE</b>			
NOMBRE COMPLETO			
RUT		CARGO	
ESCALAFON		GRADO	
DIRECCIÓN PARTICULAR			
TELEFONO		CORREO	

<b>2.2 DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO(A)</b>			
NOMBRE COMPLETO			
RUT		CARGO	
ESCALAFON		GRADO	
DIRECCIÓN PARTICULAR			
TELEFONO		CORREO	

<b>3. RESPECTO DE LA DENUNCIA</b>		
Marque con una "X" la alternativa que corresponda		
3.1 Nivel jerárquico del denunciado(a) respecto del o la denunciante	Superior	<input type="checkbox"/>
	Igualdad	<input type="checkbox"/>
	Inferior	<input type="checkbox"/>
3.2 ¿El denunciado(a) corresponde a la jefatura superior inmediata del o la denunciante?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
3.3 ¿El denunciado(a) trabaja directamente con el o la denunciante?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
3.4 ¿El o la denunciante ha puesto en conocimiento a su jefatura superior inmediata sobre la situación?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>

<b>4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS</b>
<b>4.1 Describa las conductas manifestadas (en orden cronológico) por el presunto(a) acosador(a) que avalarían la denuncia.</b>
(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia; Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

**4.2 Señale ¿Desde cuándo has sufrido acciones de violencia organizacional?**

**4.3 Señale individualización de quién(es) hubieron cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas.**

(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia; Si desea puede relatas los hechos en hoja adjunta).

**4.4 Señale individualización de quién(es) hubieren presenciado o que tuviesen información de lo acontecido (testigos).**

(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia; Si desea puede relatas los hechos en hoja adjunta).

--

4.5 Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia									
Sin evidencia específica		Testigos		Correos electrónicos		Fotografías		Video	
Otros documentos de respaldo									

4.6 Si respondió “otros documentos de respaldo”, favor señalar cuál(es) y adjúntelos al formulario.

4.7 OBSERVACIONES

COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA		
5.1 Desea que una copia de esta denuncia sea entregada, para conocimiento, a su gremio. Marque con una “X” la alternativa que corresponda	Si	
	No	

Nombre del denunciante : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_

FOLIO N°: \_\_\_\_\_

**REGISTRO DE ENTREGA DE FORMULARIO DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

Esta hoja debe quedar fuera de la denuncia y ser adjuntada al sobre una vez que este se encuentre cerrado. Es de uso exclusivo del receptor(a) de la denuncia, quién deberá proporcionar una copia al o la denunciante una vez firmada y timbrada.

IDENTIFICACIÓN DEL RECEPTOR	
NOMBRE COMPLETO	
RUT	
CARGO	
FECHA	
FIRMA Y TIMBRE	