

Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo

Capítulo I

De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 1. Compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

INACAP valora la diversidad e inclusión y promueve las relaciones de respeto y el trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad educativa.

En virtud de lo anterior, la Institución declara su compromiso para proporcionar un ambiente y entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso para todos los trabajadores, propios y de contratistas, subcontratistas y empresas de servicios transitorios, así como cualquier persona que se relacione con la Institución.

No se tolerará ninguna conducta discriminatoria, de acoso laboral o violencia en el trabajo, debiendo las relaciones laborales fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias 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 u 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.

Artículo 2. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Institución y sus trabajadores deben respetar la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental.

La Institución protegerá efectivamente la dignidad y garantizará a todos trabajadores el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

La Institución desarrollará un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas del presente Protocolo será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de los trabajadores.

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

Las acciones y programas que desarrolle la Institución favorecerán a todos los trabajadores cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando, además, aquellas situaciones como la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Se garantizarán instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a los trabajadores en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

La Institución será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores, sin perjuicio de la colaboración de los propios trabajadores y sus representantes en la gestión preventiva.

La Institución dará cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto de los trabajadores de contratistas, de subcontratistas y de empresas de servicios transitorios.

Artículo 3. Principios de la gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

a) Política de tolerancia cero. La Institución fomenta y promueve en la comunidad educativa una cultura de respeto mutuo, donde cada trabajador se sienta valorado y reconocido

independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) Valores fundamentales. La Institución tiene el compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todos los trabajadores puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

c) Participación y diálogo social. La Institución tiene el compromiso de fomentar un diálogo abierto entre trabajadores y los representantes del empleador, generando instancias y mecanismos de participación y diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

d) Control de los riesgos en su origen. La Institución tiene el deber de prevenir, mitigar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

e) Perspectiva de género. La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

Artículo 4. Declaraciones, compromisos y valores del protocolo de prevención

1. Tolerancia cero al acoso y a la violencia

No toleramos conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo.

Las conductas que constituyen acoso o violencia incluyen, pero no se limitan a la intimidación, humillación, amenazas, y cualquier tipo de comportamiento físico o verbal que afecte la dignidad o integridad de una persona.

2. Compromiso con el buen trato y el respeto

Promovemos un ambiente laboral donde el buen trato y el respeto sean la base de todas las interacciones y relaciones.

Fomentamos una cultura de respeto mutuo y apoyo entre todos los integrantes de la comunidad educativa, sin importar su posición o rol en la Institución.

3. Gestión de riesgos psicosociales

Reconocemos que el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo pueden derivar de una ineficaz gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y nos comprometemos a gestionar apropiadamente estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Implementaremos medidas preventivas y de control para identificar y mitigar los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

4. Abordaje de conductas Incívicas y sexistas

Reconocemos que el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo pueden ser resultado de conductas incívicas y sexistas y nos comprometemos a desarrollar acciones para prevenirlas.

Proveeremos capacitación continua y sensibilización sobre la importancia del respeto y la erradicación de conductas incívicas y sexistas.

5. Procedimientos de denuncia, investigación y sanción

Proveeremos y mantendremos permanentemente canales confidenciales y seguros para que los trabajadores puedan denunciar casos de acoso laboral o violencia en el trabajo.

Garantizamos que todas las denuncias serán investigadas de manera justa, imparcial y oportuna, asegurando la protección de la víctima y la confidencialidad del proceso, con perspectiva de género.

Mantendremos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución lo aquí dispuesto, los protocolos preventivos y los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, con pleno cumplimiento de los plazos, formalidades y responsables legales, todos los cuales serán revisados periódicamente para mantener una mejora continua, por lo menos cada dos años.

6. Apoyo a las víctimas

Otorgar el apoyo y asesoría necesaria a las víctimas de acoso laboral y violencia en el trabajo, asegurando que reciban la ayuda necesaria para su bienestar, a través del organismo administrador.

Facilitaremos el acceso a recursos internos y externos que puedan asistir a las víctimas en su recuperación.

Mantendremos la confidencialidad del proceso de denuncia, investigación y sanción para resguardar el bienestar de nuestros trabajadores.

Mantendremos permanente información de los canales de denuncia interna de la Institución y de las instancias y entidades públicas ante las cuales se puede denunciar los mismos hechos, especialmente aquellos que puedan constituir delitos.

7. Sensibilización y capacitación

Proporcionaremos capacitación continua a todos los trabajadores sobre la identificación de los riesgos, la prevención y manejo del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del buen trato, el respeto y la dignidad de todas las personas.

8. Diálogo social y formación continua

Promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

Involucramos a todos los trabajadores en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

9. Violencia externa

Reconocemos que la violencia en el trabajo puede ser ejercida por clientes, proveedores, usuarios, visitas y terceras personas que se relacionan con la Institución y sus trabajadores.

La Institución se compromete a resguardar la integridad de sus trabajadores frente a las personas externas que se relacionan con ellos, para lo cual se implementarán medidas de prevención para protegerlos de la violencia en el trabajo y se mantendrán activos los canales de denuncia dispuestos para ello.

10. Medidas disciplinarias

Implementaremos sanciones y medidas disciplinarias y/o correctivas para aquellos que incurran en conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, las cuales pueden incluir desde amonestaciones verbales o escritas, descuento de las remuneraciones hasta la terminación del contrato de trabajo por conducta indebida y en el caso de terceros, las sanciones que conforme a la normativa legal e interna permitan, incluyendo la denuncia ante las entidades públicas competentes.

Mantendremos un registro de las denuncias recibidas para asegurar un seguimiento y mejoramiento continuo.

11. Monitoreo y evaluación continua

Realizaremos un monitoreo permanente y una evaluación continua de nuestras políticas, protocolos y procedimientos para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, utilizando datos cuantitativos y cualitativos para identificar áreas de mejora.

12. Responsabilidad de todos los trabajadores

Todos los trabajadores deberán conocer, comprender, cumplir y colaborar con los términos del presente Protocolo, manteniendo en todo momento y lugar un ambiente laboral de respeto y colaboración.

Las jefaturas deben propiciar un ambiente donde se respete y se apoye a todos los trabajadores, informando el derecho a la denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

13. Cumplimiento legal y participación

La Institución manifiesta su compromiso permanente con el cumplimiento de las leyes vigentes relacionadas con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el acoso sexual en conformidad a la Ley N° 21.369 se encuentra regulado en la Política Integral para la Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y discriminación de Género, así como el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, dichos cuerpos normativos se encuentran en concordancia con los lineamientos establecidos en la Ley N° 21.643.

Este protocolo se mantendrá y actualizará de manera participativa y se revisará por lo menos cada dos años, para reflejar las necesidades y preocupaciones de los trabajadores.

La Institución difundirá este protocolo entre todos los trabajadores y proporcionará la información necesaria para asegurar su cumplimiento.

Este protocolo se aplicará de manera consistente en todas las áreas de la Institución, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Capítulo II

De la Prevención de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Artículo 5. Introducción

Conforme con lo dispuesto por la Ley 21.643 que modificó diversos artículos del Código del Trabajo, estableciendo que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, siendo contrarias a lo anterior, entre otras, las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo; con lo dispuesto por la Constitución Política de la República, que establece en el número 1 del artículo 19 que la Constitución asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; y con lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo que establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir

accidentes y enfermedades profesionales, la Institución ha elaborado el presente Protocolo de Prevención de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Artículo 6. Objetivos

Este protocolo tiene por objeto crear, fortalecer y mantener entornos laborales seguros y libres de violencia, en los cuales se promueva y exija un trato digno y respetuoso, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones que puedan ser constitutivas de acoso laboral o de violencia en el trabajo, las que podrían ser generadas, entre otras causas, por ausencia o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales o en la tolerancia de conductas inapropiadas con el respeto y dignidad de toda persona en el ámbito del trabajo.

Todos los representantes, directivos, trabajadores, contratistas y subcontratistas y personas que se relacionen de cualquier forma con la Institución deben comprometerse activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. La Institución los incorporará a la matriz de riesgos, para evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, deben colaborar y apoyar a la Institución en la identificación de aquellos riesgos que detecten en sus actividades laborales, sin perjuicio de la principal responsabilidad de la Institución como garante de la vida, salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 7. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los trabajadores, representantes, rector, vicerrectores, directivos, jefes, y a toda persona que se relacione con la Institución, sean contratistas, subcontratistas o empresas de servicios transitorios y sus respectivos trabajadores asignados al servicio, especialmente cuando concurren a las dependencias de la Institución y/o se relacionen con ella mediante telecomunicaciones o medios informáticos o tecnológicos.

Artículo 8. Definiciones

Conforme a la normativa legal vigente se aplicarán las siguientes definiciones para efectos de este Protocolo y del Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

a.- Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por

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

b.- Violencia en el trabajo: Conducta ejercida por terceros ajenos a la relación laboral que afecte a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

c.- Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

d.- Empleador: Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

e.- Institución: Se entenderá por Institución, las siguientes corporaciones: el Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP, el Instituto Profesional INACAP y la Universidad Tecnológica de Chile INACAP.

f.- Tercero ajeno a la relación laboral: Toda persona que se relacione con la Institución y sus trabajadores, sean clientes, proveedores, usuarios o visitas, sea mediante concurrencia a las dependencias o instalaciones de la Institución o mediante telecomunicaciones o medios informáticos o tecnológicos.

g.- Protocolo: Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

h.- Canal de denuncias: Canal de denuncias habilitado por la Institución para que toda persona pueda, nominativamente, formalizar alguna denuncia de conducta constitutiva de acoso laboral o violencia en el trabajo.

Artículo 9. Derechos y deberes de los trabajadores

1.- Los trabajadores tienen derecho a:

a.- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso laboral y violencia.

b.- Denunciar las conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo al personal designado para ello y mediante el canal de denuncias habilitado por la Institución.

c.- Ser informados sobre este Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo con el que cuenta la Institución y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2.- Los trabajadores tienen el deber de:

- a.- Tratar a todos con respeto y no cometer actos de acoso laboral o violencia en el trabajo respecto de terceros.
- b.- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- c.- Denunciar todo acto que pueda ser constitutivo de acoso laboral o violencia en el trabajo del cual tome conocimiento en sus labores, mediante el canal de denuncias habilitado por la Institución, aportando toda la información completa, veraz y oportuna respectiva.
- d.- Cooperar en los procedimientos de investigación de casos de acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de toda la información respectiva.
- e.- Abstenerse de utilizar el canal de denuncias para fines ajenos y distintos a los vinculados con conductas constitutivas de acoso laboral y violencia en el trabajo, actos indebidos, faltas, delitos u otras materias definidas como aquellas comprendidas en dicho canal o usarlo en forma injustificada, arbitraria o abusiva.

Artículo 10. Deberes de la Institución

La Institución tiene el deber de:

- a.- Generar medidas preventivas para evitar el acoso laboral y la violencia en el trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los trabajadores.
- b.- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso laboral y violencia en el trabajo y la orientación de las personas denunciantes.
- c.- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- d.- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e.- Adoptar las medidas y sanciones que resulten de la investigación del acoso laboral o la violencia en el trabajo.
- f.- Monitorear el cumplimiento de este Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

Artículo 11. Ejemplos de Conductas Relevantes en Prevención del Acoso Laboral, Violencia en el Trabajo y Comportamientos Incívicos

El **acoso laboral**, además de la agresión física, puede incluir el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio

Pueden ser ejemplos de acoso laboral los siguientes:

- a. Juzgar arbitrariamente el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b. Aislar, interrumpir o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social en el trabajo; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- c. El uso de apodos, denominaciones o nombres ofensivos para inducir el rechazo, condena o desprecio de la persona.
- d. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f. Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que no tienen vinculación con su cargo, funciones o competencias laborales, técnicas o profesionales con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- g. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o cualquier otro medio similar.
- i. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

La **violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral** son aquellas conductas que pueden afectar a los trabajadores, con ocasión de la prestación de sus servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios o visitas, entre otros.

Pueden ser ejemplos de violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral los siguientes:

- a. Gritos o amenazas
- b. Uso de insultos, improperios o palabras ofensivas
- c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas en personas o cosas.
- d. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los trabajadores o su potencial muerte.
- e. Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

Los **comportamientos incívicos** pueden derivar en conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, por lo cual es deber de todas las personas reguladas por este protocolo propender a su eliminación.

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 surgen del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia que deben ser erradicadas de los espacios y ambientes de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, se puede mitigar su propagación y evitar que evolucionen hacia conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Pueden ser ejemplos de comportamientos cívicos que deben ser promovidos, los siguientes:

a.- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla o conversa.

b.- Evitar gestos físicos no verbales hostiles o discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

c.- Respetar los espacios personales de los trabajadores propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales, equipos u otros implementos ajenos o asignados a otros trabajadores.

d.- Mantener reserva de la información personal que se ha recibido de otra persona, salvo que se trate de información ilícita o vinculada con infracciones legales o delitos o pueda ser una situación potencialmente constitutiva de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, en cuyo caso debe realizarse la denuncia en el canal habilitado para tal efecto o ante la autoridad legal competente.

Artículo 12. Ejemplos de conductas que no constituyen acoso laboral o violencia en el Trabajo.

Existen conductas que, en general, no deben ser consideradas acoso laboral o violencia en el trabajo. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a instrucciones, órdenes y recomendaciones referidas a la asignación, dirección y organización del trabajo, incluidas las evaluaciones del desempeño laboral de cada trabajador o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de las políticas y decisiones de la Institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio o un comportamiento indebido, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, y cualquier otro ejercicio razonable y legítimo de la potestad de mando del empleador que le permite organizar, dirigir y administrar la Institución, en la medida que exista respeto de los

derechos fundamentales del trabajador y que no sea utilizado indebidamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Artículo 13. Principios de la Prevención del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

La Institución dará cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del Decreto N° 2 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la Circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

Artículo 14. Institución para la Gestión del Riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador o sus representantes los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Institución la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Institución ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, unidad que estará capacitada en estas materias.

Se capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas, talleres, seminarios, cursos, webinars, entrenamientos, videos, instructivos, comunicaciones, publicaciones, entre otras actividades, las cuales estarán a cargo de la Vicerrectoría de Personas.

En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación o de empresas de servicios transitorios, la Institución se coordinará con el contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios respectiva para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichos contratistas, subcontratistas o empresa de servicios transitorios.

Artículo 15. Recepción de denuncias, inquietudes y sugerencias

La Institución dispone de un canal de denuncias habilitado en su página web disponible para todos los trabajadores, en los cuales pueden formalizar las denuncias de conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo.

La Institución garantiza a todo trabajador denunciante, que su denuncia será gestionada e investigada aplicando los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece el Reglamento sobre Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a todas las materias y aspectos de este Protocolo, a través de la Vicerrectoría de Personas.

Artículo 16. Gestión Preventiva

La prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgos psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son indebidamente gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. También los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en acoso y violencia, sobre todo por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos¹.

La Institución mantendrá un Protocolo de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y la Violencia en el lugar de trabajo, y lo revisará por lo menos cada dos años

Este Protocolo contendrá la declaración de que el acoso laboral y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la Institución, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Institución declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso laboral o violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas, entre otras características, de los trabajadores.

La Institución reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una ineficaz gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para

¹ La matriz de riesgo actualizada en conformidad a los lineamientos de las Ley N° 21.643 considera riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, recoge la Política Integral de la Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y lo dispuesto en el presente Protocolo.

mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la dirección de la Institución como por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

El Protocolo se dará a conocer a los trabajadores, mediante la página web de la Institución, comunicaciones escritas y electrónicas, así como otros medios de difusión y capacitación que se estimen convenientes.

Artículo 17. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Institución o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según corresponda.

Dentro de los factores de riesgo que se podrán identificar están los siguientes:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
1.- Carga de trabajo (sobrecarga)
2.- Falta de reconocimiento al esfuerzo
3.- Inequidad en la distribución de las tareas
4.- Comportamientos incívicos
5.- Conductas sexistas
6.- Conductas de acoso laboral
7.- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos

Artículo 18. Medidas para la Prevención

Sobre la base del diagnóstico realizado y la evaluación de los riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan

generar acoso laboral. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, tales como, problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otras. Se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Institución abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo², con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, comunicaciones, cartillas informativas u otros.

Además, la Institución organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, supervisores y los trabajadores se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Institución informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, webinars, comunicaciones, cartillas informativas u otros y la responsable de estas actividades será la Vicerrectoría de Personas.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores mediante charlas, webinars, comunicaciones, cartillas informativas u otros y para que planteen sus dudas y

² Dichas conductas serán contempladas dentro del marco de prevención contemplado por la Política Integral de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y su respectivo Protocolo.

realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Vicerrectoría de Personas.

Las medidas de prevención serán, entre otras, las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN
1.- Capacitación o talleres
2.- Videos explicativos
3.- Actividades de difusión

Artículo 19. Mecanismos de Seguimiento

La Institución con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según corresponda, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Institución o ante la Dirección del Trabajo, entre otras, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores, solicitándolo a la Vicerrectoría de Personas.

Se incorporará la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, determinando si se cumple o no se cumple cada dimensión, como se muestra en la siguiente tabla:

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

Artículo 20. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Institución establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral o violencia en el trabajo -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que pongan en riesgo su integridad física o psíquica.

Artículo 21. Confección del Protocolo

Este protocolo se ha generado con la participación de distintos estamentos de la Institución, que conformaron una mesa de trabajo, con el apoyo de la Asociación Chilena de Seguridad.

Entre los integrantes de la mesa se pueden señalar los siguientes:

- a. Vicerrector de Personas.
- b. Director de Relaciones Laborales.
- c. Director de Gestión de Personas.
- d. Jefe de SSOMA.
- e. Directora de Desarrollo Organizacional.
- f. Asesora de Inclusión y Talento.
- g. Secretaria General.
- h. Directora de Cumplimiento.
- i. Directora de Asuntos Regulatorios.
- j. Director de Agenda Normativa.
- k. Gerente de Asuntos Jurídicos.
- l. Comités Paritarios.

Dicha mesa tomó en consideración las inquietudes planteadas por dirigentes sindicales, a través del Director de Relaciones Laborales, Consejo Superior y Comité Ejecutivos de Sede.

Artículo 22. Difusión

La Institución contará con un plan de difusión integral, que considerará a los diferentes estamentos, el cual será permanente para toda la comunidad educativa, así como para las empresas contratistas, subcontratistas y empresa de servicios transitorios. De esta manera, se dará a conocer el contenido de este Protocolo a los trabajadores y a todos los sujetos obligados mediante los siguientes medios: página web, correos electrónicos, webinars, comunicaciones u otros medios.

Asimismo, sus disposiciones han sido incorporadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución formando parte de sus disposiciones, siendo obligatorio su cumplimiento.

Capítulo III

De la Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo ejercida por terceros

Artículo 23. Nociones generales

Las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo.

La Institución se compromete a investigar y sancionar cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por tercero.

Artículo 24. Acoso Laboral

Se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 25. Violencia en el Trabajo

Se entiende por violencia en el trabajo aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 26. Principios del Procedimiento de Investigación

El procedimiento de investigación se deberá desarrollar aplicando los siguientes principios:

1.- 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 laboral, sexual y violencia en el trabajo. La Institución mantendrá reserva de toda

la información y datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. La información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el sólo ejercicio de sus funciones.

2.- 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.

3.- Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a los trabajadores que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informados 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.

4.- 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,

5.- 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 trabajadores, 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.

6.- No revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias que intervengan en las investigaciones dispuestas por la Institución 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.

7.- 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 los trabajadores.

8.- 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.

9.- Colaboración: Durante la investigación todas las personas participantes deberán colaborar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil, completa y veraz para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Artículo 27. Denuncia

Todo trabajador que se vea afectado por conductas de acoso laboral o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlo a la Institución o a la Dirección del Trabajo.

El trabajador o trabajadora afectados por una situación de acoso laboral o violencia en el trabajo, deberá efectuar la respectiva denuncia.

La denuncia podrá ser escrita o verbal, pero deberá contener la individualización del denunciante y del denunciado, así como una relación detallada de los hechos que, a juicio del denunciante, configuran una conducta de acoso laboral y la forma en la que dichas conductas amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades en el empleo del afectado.

La denuncia escrita se realizará a través de la Línea de Denuncias de INACAP, disponible a través de Intranet de colaboradores.

La denuncia verbal deberá ser realizada ante la Jefatura Superior del colaborador, Vicerrector de Sede, Director de Gestión de Personas o Director de Relaciones Laborales de la Vicerrectoría de Personas, quienes harán ingreso de la respectiva denuncia a través de la Línea de Denuncias, entregando respaldo emitido al efecto, el cual deberá ser firmado por el trabajador para efectos de archivo y respaldo, entregándose una copia al denunciante, donde conste el número asignado a su denuncia y fecha y hora de presentación. Si el denunciante se niega a firmar el acta, se emitirá con la firma del receptor y se dejará constancia de ello.

La denuncia deberá contener a lo menos, lo siguiente,

- a. Identificación de la persona afectada (nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal). En caso de persona distinta del afectado, deberá indicar la representación que invoca.

- b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos.
- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso que la persona denunciada sea externa a la Institución, deberá indicar la relación que la vincula.
- d. Relato de los hechos que se denuncian.

La denuncia también podrá interponerse por el colaborador ante la Dirección del Trabajo o, bien, de estimarse pertinente ser derivada por el Empleador, de manera que los hechos sean investigados por dicha entidad. La derivación se deberá verificar el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Si el trabajador opta por realizar la denuncia ante la Dirección del Trabajo, podrá hacerlo presencialmente en la Inspección del Trabajo correspondiente o en forma electrónica en la página web: <https://www.dt.gob.cl>

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

Artículo 28. Denuncia presentada por terceros

En caso que la denuncia sea presentada por dirigentes sindicales en representación de algún trabajador socio de la Institución sindical respectiva, se le solicitará a la persona afectada o víctima de las conductas denunciadas que ratifique por escrito los hechos denunciados.

Artículo 29. Denuncia presentada por trabajadores de empresa contratista, subcontratista o servicios transitorios

En caso que la denuncia involucre a algún trabajador de una empresa contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios se le informará de inmediato a los representantes del empleador respectivo, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones que correspondan para el desarrollo de la investigación, y las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que se deban aplicar como consecuencia del procedimiento.

Artículo 30. Plazo de investigación

Toda denuncia será investigada por la Institución en los plazos establecidos por la normativa vigente, el que en ningún caso podrá exceder de 30 días.

Artículo 31. Días hábiles

Los plazos de días señalados en este capítulo serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente se establezcan de otra forma.

Artículo 32. Hechos constitutivos de delitos

Se le informará al denunciante que si los hechos denunciados revisten características de delitos se le informará al denunciante que puede realizar su denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones.

Artículo 33. Medidas Provisionales

Se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación que se desarrollará.

Se establecerán de inmediato las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación respecto de los involucrados.

Para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Artículo 34. Del Investigador

En el caso que la investigación se realice internamente por la Institución se designará a un investigador a fin de que se aboque al conocimiento de la denuncia. La designación del investigador podrá recaer en un trabajador de la Institución o en una persona externa y preferentemente, en ambos casos, deberán contar con formación y calificación apropiada en materias de acoso, género o derechos fundamentales, con pleno respeto de los principios señalados anteriormente en este capítulo.

La persona designada como investigador, deberá cumplir, a lo menos, con las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando la normativa legal y reglamentaria y las normas de este procedimiento de investigación, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) 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.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

El trabajador denunciante o el o los trabajadores denunciados, al momento de prestar declaración en la investigación, podrán presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Institución decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

En caso que se considere que existen incompatibilidades, inhabilidades o conflictos de interés al interior de la Institución que aconsejen que la investigación no se realice con trabajadores propios o con asesores externos, en el referido plazo de 3 días, contados desde la recepción de la denuncia, se derivará la investigación a la Dirección del Trabajo remitiéndole los antecedentes dentro del referido plazo.

Artículo 35. Denuncias Inconsistentes

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, otorgará a la persona denunciante un plazo razonable, de 5 días, a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Llegado dicho plazo sin que se aporten las aclaraciones solicitadas, se seguirá la investigación con los antecedentes que se tengan a la vista.

En estos casos, aclarada la denuncia o vencido el plazo de 5 días se procederá a contabilizar el plazo de 3 días para informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación o su derivación, según se defina.

Artículo 36. Inicio de la Investigación

En caso que la investigación la realice internamente la Institución, ésta deberá comenzar a más tardar dentro de 3 días contados desde la recepción de la denuncia, debiendo el investigador designado notificar a todas las partes involucradas, en forma reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral o violencia en el trabajo y

fijará de inmediato las fechas para oírlos y para que aporten los elementos probatorios que estimen pertinentes.

Artículo 37. Formalidades de la Investigación

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose registro de las actuaciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Este registro se podrá llevar 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, lo que tendrá lugar vía correo electrónico, después de finalizada la entrevista. Si el testigo se niega a firmar la declaración o no la remite al investigador dentro del plazo de 24 horas, se emitirá con la firma de este último y se dejará constancia de ello en el expediente.

Artículo 38. Diligencias mínimas

Se garantizará a todas las partes que serán oídas, que puedan fundamentar sus dichos y aportar pruebas y antecedentes.

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.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo; la Política Integral para la prevención y sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y su respectivo Protocolo, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución; 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, entre otros.

Artículo 39. Del informe de la Investigación

Una vez finalizada la investigación, se emitirá el informe, el cual deberá contener, a lo menos:

- a) Nombre o razón social, correo electrónico y RUT de la Institución.
- b) Individualización del denunciante y denunciado, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo 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 laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. En el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.

Artículo 40. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

La Institución dentro del plazo de 2 días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo dispone de un plazo de 30 días para pronunciarse sobre dicho informe notificando su pronunciamiento al empleador, persona afectada, parte denunciante y parte denunciante. Transcurrido dicho plazo sin que exista un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido, debiéndose notificarlo a las personas afectadas, denunciante y denunciada.

Artículo 41. Ejecución de medidas o sanciones

Notificada la Institución del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ésta deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando al denunciante y al denunciado.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, la Institución deberá 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.

Artículo 42. Sanciones

Atendida la gravedad de los hechos constatados, las sanciones que podrán ser aplicadas respecto del trabajador denunciado serán:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita con copia a la carpeta de personal.
- c. Amonestación escrita con copia a la carpeta de personal y a la Inspección del Trabajo.
- d. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador
- e. Terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso laboral o acoso sexual conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- f. Terminación del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato conforme a lo dispuesto en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo u otra causal legal que pudiere ser aplicada precedentemente. La Institución podrá aplicar las causales legales de terminación del contrato de trabajo que procedan en cada caso, en la oportunidad que corresponda, cumpliendo los requisitos, condiciones y formalidades que establece la ley, sin perjuicio del procedimiento de investigación.

Artículo 43. Medidas correctivas

La Institución dispondrá aquellas medidas tendientes a prevenir los hechos que motivaron la conducta sancionada 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 Laboral y Violencia en el Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados en la investigación como del resto de los trabajadores de la Institución, considerando acciones, tales como, el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a los trabajadores involucrados que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso laboral y de violencia en el trabajo.

Artículo 44. Comité Resolutivo de la Línea de Denuncias

El Comité Resolutivo de la Línea de Denuncias conocerá y validará las sanciones y medidas propuestas por el investigador, conforme a lo establecido en el Procedimiento de Denuncia e Investigación de Infracciones al Modelo de Ética y Cumplimiento.

Artículo 45. Denuncias ante la Dirección del Trabajo

Si la denuncia se hubiere realizado directamente ante la Dirección del Trabajo, está deberá notificar a la Institución dentro del plazo de 2 días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo la Institución adoptarlas inmediatamente una vez notificada, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico por parte de la Dirección del Trabajo, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de la notificación realizada conforme a lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo.

Artículo 46. Impugnación

El trabajador sancionado con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la Institución o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido u otros antecedentes en los que se haya podido fundar la Institución.

Artículo 47. Conductas ejecutadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas entre otros, el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante la Institución o la Dirección del Trabajo.

Para dichos efectos, la Institución procederá conforme se establece a continuación:

1. Denuncia que involucre a trabajadores de empresa contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios.

1.1. *Cuando los hechos involucren trabajadores de INACAP y a trabajadores de la empresa contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios, la Institución ejecutará la investigación o derivará a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes.*

1.2. *Cuando los hechos involucren trabajadores de la misma empresa contratista, subcontratista o empresa de servicios transitorios, la Institución remitirá los antecedentes para que sean investigados por ella o por la Dirección del Trabajo, según se defina por el empleador.*

1.3. *Cuando los hechos involucren trabajadores de distintas empresas contratistas, subcontratista o empresa de servicios transitorios, la Institución remitirá los antecedentes para que sean investigación por la Dirección del Trabajo.*

2. Denuncia que involucre a estudiantes de INACAP. En este caso la investigación se llevará conforme al procedimiento especial de investigación dispuesto en el Reglamento de Medidas Disciplinarias, aplicable a los estudiantes.

Esto implica, entre otras cosas, lo siguiente:

El investigador tendrá un plazo de 15 días - no ampliable - para investigar hechos que involucren a un estudiante y que puedan ser constitutivos de violencia en el trabajo sufrida por un colaborador o un trabajador de empresas contratistas, subcontratista o de servicios transitorios que desarrollan sus actividades en instalaciones de INACAP.

Agotadas las diligencias propias de la investigación, o habiéndose cumplido el plazo que indicado precedentemente, se considerará cerrada la investigación y se deberá proceder a emitir el informe de investigación, dentro del plazo de 3 días.

Con el mérito de los antecedentes recabados durante la investigación, el equipo investigador procederá a formular los cargos, o declarará el sobreseimiento de el o los investigados, en el plazo de 2 días contados desde el cierre de la investigación.

En caso de formularse cargos, el estudiante afectado tendrá un plazo de 3 días para contestar los cargos, contados desde su formulación. La respuesta a los cargos deberá hacerse por escrito y, en ella, el afectado acompañará todos los antecedentes que fundamenten su defensa.

El caso será sometido a conocimiento del Comité de Revisión de Medidas y Sanciones, contemplado en el Reglamento de Aplicación de Medidas Disciplinarias, en el plazo máximo de 5 días, contados desde el vencimiento del plazo establecido para contestar los cargos.

El Comité acordará las medidas y/o sanciones, las cuales constarán en el Resolución Final emitida al efecto.

En cumplimiento a las exigencias establecidas en el marco de la Ley N° 21.643 que regula la violencia en el trabajo, los antecedentes de la investigación, así como las medidas y/o sanciones definidas por el Comité de Revisión de Medidas y Sanciones, conformarán expediente que será remitido a la Dirección del Trabajo a más tardar en el plazo de 30 días contados desde la denuncia que dio inicio a la investigación.

En contra de la Resolución Final que aplique las medidas disciplinarias contempladas en las letras d) y f) del artículo 18° del Reglamento de Aplicación de Medidas Disciplinarias, adicionalmente, procederá el **“Recurso de Apelación”**, el que se deberá **fundar en la proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada**. La apelación se interpondrá por escrito dentro del plazo de cinco días contados desde la notificación de la resolución respectiva, ante el/la Vicerrector/a de la Sede correspondiente, quien deberá remitir los antecedentes dentro del plazo máximo de 3 días.

Será resuelta por un Comité de Apelación integrado por el/la Vicerrector/a Nacional de Sedes, el/la Vicerrector/a del Estudiante y el/la Secretario/a General. En caso de ausencia de alguno de ellos podrá ser reemplazado por una autoridad integrante del Consejo Superior.

El plazo para resolver el Recurso de Apelación será de ocho días, contados de la fecha de la interposición del recurso.

La resolución que se pronuncie respecto de la apelación se notificará personalmente al afectado, por el/la Vicerrector/a de Sede respectivo, dentro del plazo de 3 días desde su dictación.

En todo lo no regulado en el presente apartado, y en la medida que no sea contrario al mismo, aplicarán las demás disposiciones del Reglamento de Aplicación de Medidas Disciplinarias y el presente Protocolo.

Artículo 48. Violencia en el trabajo que puedan ser constitutivos de delitos

Se deberá informar al afectado, 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, debiendo la Institución proporcionar las facilidades necesarias para ello.

Artículo 49. Organismo Administrador

Se deja constancia que la Institución se encuentra adherida al organismo administrador de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales Asociación de Chilena de Seguridad ACHS <https://www.achs.cl> organismo ante el cual los trabajadores pueden realizar también comunicaciones, consultas y denuncias.

Artículo 50. Superintendencia de Seguridad Social

La entidad que supervisa las materias y actuaciones respectivas es la Superintendencia de Seguridad Social – SUSESO <https://www.suseso.cl> organismo público ante el cual los trabajadores pueden realizar también comunicaciones, consultas y denuncias.