



Monte Águila College

Los Nardos N° 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

II. PROCEDIMIENTO DE ABORDAJE, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

1.- El acoso laboral de acuerdo a nuestra legislación y para los fines del presente Reglamento se define como “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.”

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

El acoso podrá constituirse por conductas desplegadas de manera horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, mixta o compleja.

2.- Normas generales.

Los plazos contemplados en este protocolo serán de días hábiles, considerándose inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Todo participante en el procedimiento, cualquiera sea la calidad que tenga, sea denunciante, afectado, denunciado, testigo, investigador, etc., deberá proporcionar una dirección de correo electrónico personal para efecto de realizar las notificaciones que correspondan. Por motivos fundados de conformidad al artículo 516 del Código del Trabajo, podrá señalarse otra forma de notificación.

La Corporación Educacional Monte Águila College en todos los casos designará un profesional responsable de llevar adelante la ejecución de los procedimientos sobre Acoso Laboral, Sexual y/o Violencia en el Trabajo por parte de Terceros. El profesional, deberá tener formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales conforme ordena la normativa. En su accionar el profesional deberá dar cumplimiento estricto lo dispuesto en este Reglamento y las obligaciones del artículo 7 del Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social de 2024.

Son medidas de resguardo, aquellas de carácter preventivas destinadas a garantizar la seguridad de la persona denunciante y/o afectada a fin de evitar la revictimización y/o agudización de las presuntas situaciones de conflicto.

3.- Principios básicos.

Las investigaciones a que se refiere el presente protocolo deberán sujetarse a los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género: Corporación Educacional Monte Águila College comprende como tal el ejercicio metodológico de análisis del impacto de las decisiones en los procesos que regula el presente protocolo y en su resolución, en relación al sexo de los trabajadores en mira de alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato.
- b) No discriminación.
- c) No revictimización.
- d) Confidencialidad.
- e) Imparcialidad.
- f) Celeridad.
- g) Razonabilidad.
- h) Debido proceso.
- i) Colaboración.

4.- Derechos y obligaciones.

1. Los participantes en un proceso de investigación tienen los siguientes derechos y deberes:



Monte Águila College

Los Nardos N° 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

2. A recibir un trato digno, libre de discriminación, objetivo y neutral, es decir, libre de todo prejuicio.
3. A no ser objeto de revictimización a través de la exposición a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida.
4. A resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso. Las personas de la Corporación que lideren y/o ejecuten procesos de esta materia deberán mantener reserva de toda información y datos privados de los trabajadores a que tenga acceso en virtud de lo dispuesto en el art. 154 ter del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior la información deberá ser aportada en caso de requerirse por Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo.
5. Que el procedimiento sea célere, llevándose a cabo de manera diligente y eficiente.
6. Que las decisiones sean adoptadas con un criterio lógico y de congruencia, Con fundamentos objetivos proporcionales y no arbitrarios permitiendo la comprensión de todos los participantes.
7. A tener acceso a la información de acuerdo al rol que tienen en la investigación, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes en tanto el procedimiento de investigación no se hallare resuelto.
8. Durante la investigación todos los trabajadores de la Corporación Educacional Monte Águila College deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados cuando corresponda.
9. A los trabajadores cuya participación se les requiera, se les otorgará las facilidades necesarias para que puedan colaborar en las investigaciones.
10. En tanto no se emita resolución final de cierre y/o mientras esta no se encuentre firme y ejecutoriada todo trabajador de la Corporación Educacional Monte Águila College debe cumplir con las medidas de resguardo que se emitan por el empleador.
11. Los demás derechos y obligaciones que establece la ley y el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social de 2024.

5.- Canales de Denuncia.

La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito directamente a Cristian Zúñiga Araya (Director) o Valeria Rubilar (Jefa de U.T.P) que son las persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo quienes designarán un profesional responsable de llevar adelante la ejecución de este procedimiento. También podrá realizarse de manera verbal, en cuyo caso, quien la reciba deberá levantar un acta que será firmada por el denunciante. El acta deberá contener los elementos señalados en el artículo siguiente. En todo caso, una copia de la denuncia deberá entregarse al denunciante, timbrada, fechada y con indicación de hora de la presentación.

En caso que los encargados de recibir las denuncias se encuentren inhabilitados por tener vínculo que afectaría la imparcialidad del proceso, se podrá hacer llegar la denuncia al (la) Jefa de Administración quien liderará el proceso designando a un profesional responsable de la ejecución del mismo. En caso que la Jefa de Administración se encontrare inhabilitada por la misma razón, se podrá hacer llegar la denuncia a Asesora Jurídica quien liderará el proceso designando a un profesional responsable de la ejecución del mismo.

Se deja constancia que el propósito de generar estas distintas vías de recepción dice relación con facilitar la denuncia asegurando al trabajador la posibilidad de denunciar ante una jefatura de un área distinta a la propia y de esta manera evitar la revictimización y garantizar la imparcialidad.

Asimismo, la denuncia podrá ser realizada directamente en la respectiva Inspección del Trabajo, en este último caso de forma presencial o electrónica.

En caso que la denuncia se presente ante la propia Corporación, también se podrá realizar mediante correo electrónico a la casilla administracion@monteaguilacollege.com. En este caso el denunciante será citado a firmar su correo electrónico impreso.



Monte Águila College

Los Nardos Nº 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

6.- Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes elementos: a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, salvo lo dispuesto en el art. 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca. b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible. c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula. d) Relación de los hechos que se denuncian. e) 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 4º del Código del Trabajo.

La circunstancia de no contener la denuncia todos los elementos señalados precedentemente no será obstáculo para activar este procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el profesional responsable designado para la realización de la investigación, en caso que la Corporación opte por llevarla de manera interna, podrá citar al denunciante para complementar su denuncia.

7.- Acciones de la Corporación a la recepción de la denuncia Quien recepcione la denuncia deberá respecto del denunciante:

1. Otorgar un trato digno e imparcial sin cuestionar ni pronunciarse sobre la veracidad de los hechos denunciados
2. Informar que no se realiza control de admisibilidad de las denuncias
3. Entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación lo que se podrá verificar mediante la entrega impresa de este procedimiento
4. En caso de la denuncia verbal deberá entregar una copia del acta que levantó, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
5. Informar que la Corporación podrá iniciar una investigación Interna o derivarla a la Dirección del Trabajo en un plazo de 3 días lo que le será debidamente informado vía correo electrónico y que se designará un profesional responsable del proceso. Informar que el mismo puede requerir que sea derivada la investigación a la Dirección del Trabajo.
6. Informar que frente a la denuncia vinculada a trabajadores que desarrollan determinados cargos (con facultades de representación del empleador) la investigación debe ser derivada a la Dirección del Trabajo.
7. Comunicar que sin perjuicio de la facultad de externalizar o no la investigación, la Corporación adoptará medidas de resguardo en favor del denunciante las que se comunicarán en el mismo plazo de 3 días y por la misma vía.
8. Comunicar que sin perjuicio de las medidas de resguardo que opte inicialmente la Fundación, estas podrían ser reemplazadas y/o modificadas tanto por el empleador como por la Dirección del Trabajo.
9. Informar que una vez que se le comunique la designación de un profesional que investigará, puede solicitar el cambio del mismo debiendo presentar antecedentes que justifiquen la ausencia de imparcialidad.
10. Informar 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. Se informará que igualmente se realizará denuncia en cumplimiento de lo dispuesto en el art.175 del Código Procesal Penal en caso que no lo hiciere.
11. En caso de denuncia escrita se citará al denunciante dentro de las 24 horas siguientes y se le informará lo señalado en los puntos precedentes.

8.- Acciones de la Corporación posteriores la denuncia



Monte Águila College

Los Nardos N° 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

Dentro de los 2 días siguientes a la recepción de la denuncia, se hará la designación de un profesional responsable de las siguientes etapas del procedimiento. Dicho profesional responsable será designado por la Dirección, Administración o Asesor jurídico según quien haya tomado conocimiento de la denuncia.

El profesional designado deberá contar con la formación requerida de acuerdo a lo señalado en las normas generales de este procedimiento. En caso de realizarse investigación interna, el mismo profesional la ejecutará.

- El profesional designado dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia determinará: a) la procedencia de realizar la investigación de manera interna o externalizarla, derivándola a la Dirección del Trabajo y; b) las medidas de resguardo que se implementarán.
- El profesional designado dentro del mismo plazo, notificará al denunciante y a la Dirección del Trabajo las decisiones adoptadas de acuerdo expuesto en el punto anterior y dará inicio de inmediato a la investigación interna si correspondiere.
- En la derivación a la Dirección del Trabajo, el profesional designado, remitirá el texto de la denuncia, los antecedentes de la recepción y las medidas de resguardo.

9.- Investigación Interna

- a. Una vez determinado que la investigación sea realizada de manera interna, el profesional a cargo realizará las siguientes diligencias:
- b. Notificará por escrito al denunciante de la apertura de una investigación interna, comunicando que le asisten los derechos y obligaciones señaladas en este procedimiento y lo citará a entrevista si correspondiera para precisar antecedentes de su denuncia.
- c. Entrevistará al denunciante únicamente en aquellos casos que se requiera mayor precisión sobre los hechos denunciados como fecha, horario y lugar en que habrían acontecido y posibles testigos. Esta entrevista podrá requerir acontecimientos referenciales que permitan establecer los datos requeridos (ejemplos: "en la semana previa a fiestas patrias"; "el día de aniversario del Colegio"). Esta declaración deberá constar en papel y ser firmada en cada una de sus hojas y para todos los efectos se considerará parte integrante de la denuncia como complementación.
- d. En el contexto de esta entrevista y en el caso que el denunciante indique la necesidad de contar con un plazo para verificar información, el investigador otorgará un plazo máximo de 5 días corridos invocando lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 21 del Ministerio del Trabajo de 2024.
- e. Con la información anterior o sin ella, en este último caso, habiendo transcurrido el plazo, el investigador citará al denunciado a entrevista sin entregar más antecedentes. En la entrevista con el denunciado en primer lugar se le requerirá un correo personal para generar las notificaciones pertinentes y se le notificará de la existencia de la denuncia, el procedimiento, los derechos y obligaciones contenidas en este Procedimiento y en el Reglamento y se le comunicará la denuncia mediante lectura íntegra de la misma de tal modo que se garantice el conocimiento de los hechos para el ejercicio de su derecho a defensa. En caso de existir complementación de denuncia se le dará igualmente lectura íntegra. En la entrevista del denunciado se le consultará por cada uno de los hechos mencionados por el denunciante y su declaración deberá constar en papel y ser firmada en cada una de sus hojas.
- f. El denunciado también tendrá derecho a requerir un plazo para verificar información el que será otorgado por un máximo de 5 días corridos.
- g. Tanto denunciante como denunciado serán entrevistados en estas únicas ocasiones sin perjuicio de que tendrán derecho a aportar verificadores y/o señalar medios de prueba mientras la investigación se halle abierta.
- h. Entrevistado el denunciado y transcurrido el plazo de 5 días (si es que hubiera requerido plazo para verificar información), se procederá a entrevistar a posibles testigos trabajadores los que serán seleccionados por haber sido mencionados en la denuncia o en la declaración del denunciado y/o sean pertinentes de acuerdo al contexto de los relatos.



Monte Águila College

Los Nardos Nº 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

Los testigos serán entrevistados de forma individual y se les informará su obligación de colaboración y confidencialidad. Su declaración deberá constar en papel y ser firmada en cada una de sus hojas.

- i. Se podrá requerir declaración de apoderados y otros advirtiéndoles que sobre éstos no pesa el deber de colaboración por no ser trabajadores de la Fundación.
- j. El investigador podrá requerir además registros de cámaras de vigilancia, libros de novedades (si existieren), actas y otros registros si los hubiere y fueren pertinentes para la aclaración del caso.
- k. El investigador deberá considerar en el proceso de investigación: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales Salud Mental (CEAL- SM), entre otros.
- l. De toda actuación de la investigación se llevará registro escrito, en papel o en formato electrónico.
- m. En el desarrollo de su función, mientras dure la investigación, el profesional responsable podrá denunciar ante el Directorio de la Corporación todo intento de interferencia en su imparcialidad por parte de una jefatura, debiendo el Directorio adoptar las medidas correctivas y/o sancionatorias.

10.- Plazo de la investigación

La investigación se realizará en un plazo máximo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia. En el caso de la investigación a cargo de la Dirección del Trabajo, el plazo se contará desde la recepción por parte de la Dirección de la derivación realizada por el empleador.

11.- Informe de la investigación interna y remisión a la Dirección del Trabajo para pronunciamiento

Finalizada la investigación, a más tardar el último día del plazo que tiene la misma, el profesional responsable deberá emitir informe de la investigación interna el que contendrá las menciones señaladas en el artículo 16 del Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo del año 2024 y hará entrega del mismo a la jefatura que lo hubiere designado.

La Corporación Educacional Monte Águila College, a través de la jefatura a que hace referencia el inciso anterior, remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo para su pronunciamiento.

12.- Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo y adopción de medidas

Considerando que la Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para el pronunciamiento. Transcurrido dicho plazo con la recepción del pronunciamiento o sin él, Corporación Educacional Monte Águila College deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando a la parte denunciante y la denunciada. En caso de no haber pronunciamiento en el plazo, se considerarán válidas las conclusiones y medidas del informe remitido por la Fundación.

13.- Recepción de resultado de investigación externa (realizada por Dirección del Trabajo).

En aquellos casos que la Dirección del Trabajo hubiere realizado la investigación, la Corporación Educacional Monte Águila College implementará las medidas en el mismo plazo dispuesto en el artículo precedente la jefatura que hubiere designado al profesional responsable.

14.- Medidas de resguardo

La Corporación Educacional Monte Águila College podrá adoptar una o varias de las siguientes medidas de resguardo en el contexto del procedimiento:



Monte Águila College

Los Nardos Nº 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero

Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

- a) Instrucción de suprimir la comunicación verbal entre denunciante y denunciado, orientando que las comunicaciones se lleven a efecto a través de medios escritos con copia a la(s) jefatura(s) de cada uno de ellos. Esta medida incorpora la instrucción de que las comunicaciones escritas sean sin aplicación de énfasis como uso de mayúsculas, subrayados, negrita y/o signos de exclamación además de que en ellas se aborden únicamente temáticas del trabajo diario y no las asociadas al procedimiento regulado en este articulado.
- b) Instrucción de suprimir toda forma de comunicación entre denunciante y denunciado, sin perjuicio de la conservación de aquellas propias de la vida en sociedad tales como el saludo y la despedida las que se verificarán en todo caso sin contacto físico ni preguntas.
- c) Separación de espacios físicos de trabajo
- d) Redistribución de la jornada
- e) Cambios en las labores
- f) Cambio en la modalidad de ejecución del trabajo (ej.: teletrabajo)
- g) Derivación a atención psicológica temprana mediante derivación a la Mutualidad.
- h) Otras que se estimen necesarias y pertinentes para el caso concreto.

Las medidas deberán ser aplicadas teniendo en consideración la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo. Asimismo, las medidas podrán ser modificadas en el curso del proceso considerando las particularidades de cada caso.

Es deber de todo trabajador de la Corporación Educacional Monte Águila College cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.

En caso de que un trabajador no diere cumplimiento a las medidas de resguardo dispuestas podrá ser objeto de sanciones de conformidad a la normativa general del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que se aplicarán teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad en relación a la falta, dependiendo de la gravedad de la misma según las posibles consecuencias que origine.

15.- Medidas correctivas en casos de acoso sexual y laboral

Con independencia de que se constaten o no hechos de acoso laboral o acoso sexual la Corporación Educacional Monte Águila College cuando corresponda adoptará medidas correctivas teniendo en cuenta los principios de aplicación dispuestos en la normativa de sanciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Además de los criterios generales establecidos para la imposición de medidas sancionatorias, deberá tenerse en consideración que las medidas garanticen la no repetición de las conductas y se proceda a la evaluación sobre la eficacia y posibles mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención de acoso sexual laboral y de violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas además podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como denunciante y denunciada como, también, el resto de los trabajadores de la Corporación Educacional Monte Águila College. En tal sentido se tendrá en consideración acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo; otorgamiento de apoyo psicológico a los involucrados; reiteración de canales de denuncia



Monte Águila College

Los Nardos N° 15 - Villa La Merced - Monte Águila - Cabrero
Celular: 9 77752147 - 9 65674231 / Fono Fijo: 44 - 2895167

y otras que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

16.- Sanciones

En los casos que se constaten hechos de acoso laboral o acoso sexual la Corporación Educacional Monte Águila College , en los casos que corresponda, deberá aplicar las sanciones conforme lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliendo Las formalidades del artículo 162 del mismo texto.

El trabajador sancionado con el despido podrá impugnar la decisión ante el tribunal competente.

17.- Violencia en el trabajo por terceros y régimen de subcontratación

Los casos de violencia en el trabajo que provenga de terceros ajenos a la relación laboral tales como de apoderados, estudiantes, proveedores, contratistas, subcontratistas, sus dependientes, entre otros podrán ser denunciados por el trabajador afectado y se someterán al procedimiento establecido en los artículos anteriores.

Igualmente, en estos casos se informará al trabajador afectado cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante las autoridades competentes, las facilidades para la realización de la misma y lo dispuesto en el art. 175 del Código Procesal Penal.

El informe de investigación deberá contener medidas correctivas que deberán ser implementadas por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Se deja constancia desde ya que la colisión de derechos y/o procedimientos emanados de la normativa laboral versus la de convivencia escolar, será resuelta a través de la preferencia por aquella normativa que resulte más beneficiosa al interés superior del niño sea que sus intereses estén directa o indirectamente involucrados.

En el caso de trabajadores de contratistas o subcontratistas la Corporación Educacional Monte Águila College , se sujetará a lo dispuesto en el art. 24 y 6° letra l) del Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo de 2024.

Anexo 4 - De la Información, medidas de prevención de los riesgos laborales

Área: Docentes.

Riesgos	Caída de mismo y distinto Nivel
---------	--