

**APRUEBA PROTOCOLO DE
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO; LEY
21.643.**

**Alto Hospicio, 05 de noviembre de
2024.**

DECRETO EXENTO N° 164

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley No18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N°21.091 sobre Educación Superior; en la ley No 20.910, que crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; en el decreto con fuerza de ley No 1, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá; Decreto Supremo N° 132 de 2021 del Ministerio de Educación, Resolución Nro. 7 de 2019 y 14 de 2022 de la CGR, de Contraloría General de la República, Convenio 190 sobre violencia y el acoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019, y ratificado por el estado de Chile el 08 de marzo del 2023; Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo de promulgación 05 de enero de 2024 y vigencia 01 de agosto de 2024; Acuerdo N°22 de Cuarta Sesión Ordinaria de Directorio 2024, de fecha 11 de octubre de 2024 que aprueba protocolo de prevención, de investigación y sanción frente al acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y las modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante la ley 20.910 se creó el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.-Que, mediante el Convenio 190 sobre violencia y el acoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019, y ratificado por el estado de Chile el 08 de marzo del 2023, se comienzan a implementar normativa sobre la erradicación de la violencia en los espacios laborales.

3.- Que, mediante la Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo de promulgación 05 de enero de 2024 y vigencia 01 de agosto de 2024, resulta obligatorio la creación e implementación de un protocolo de investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo.

4.- Que, con fecha 11 de octubre de 2024, se lleva a cabo la 4ta sesión ordinaria de directorio del CFT, en el cual se acuerda el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N° 22 /2024

Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, el Protocolo de Investigación y Sanción de estos mismos hechos, así como las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Esmeralda Contreras F., representante (S) de CUT Regional;; 3) Iván Escares Representante de SENCE, 4) Luis Zúñiga representante Colegios TP, 5) Manuel Albailay, representante de CORFO.

Votos en contra: No hay

Abstención: No hay”

5.- Que, en este contexto, la encargada de la Unidad de Investigación y Reparación, doña Loreto Villalobos Pasten, elaboró el Protocolo de Investigación y Sanción, que incorpora las modificaciones y complementos de la Ley N° 21.643 en los distintos cuerpos normativos internos del CFT Estatal Tarapacá. Este protocolo regula los procedimientos disciplinarios aplicables en casos de denuncias por acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y cualquier otra forma de violencia laboral que pudiera afectar a cualquier persona que desarrolle una actividad laboral en el CFT. Para tal efecto, se establecen directrices para la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, junto con medidas orientadas al acompañamiento y recuperación de las personas o equipos que hayan sido afectados por dichas situaciones

6.- Que, corresponde al rector dictar los actos administrativos para la gestión de la institución.

DECRETO:

1.- APRUÉBESE Protocolo de Investigación y Sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del CFT, cuyo texto se reproduce a continuación:



**PROTOCOLO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO
LEY 21.643 (LEY KARIN)**

[Cód.: PROT-14 Ver.: 00 – 25/09/2024]

Elaborado por	Loreto Villalobos Pastén, Encargada Unidad Reparación e Investigación Karen Quiroga Chávez, Encargada Unidad de Género, Diversidad e Inclusión.				
Revisado y Aprobado por	María Alejandra Flores E., Fiscal (S)	Firma		Fecha de Revisión y Aprobación	Sept/2024

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, en adelante CFT, ha elaborado el presente protocolo, con las acciones dirigidas a investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

De la misma manera, el presente protocolo se fundamenta en lo establecido en el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile, el cual reconoce el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso por razón de género, y promueve la adopción de medidas integrales para prevenir y sancionar este tipo de conductas, asegurando la dignidad y el respeto en el ámbito laboral.

Para estos efectos, se definen lineamientos a seguir con respecto a la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, contemplando medidas aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectados por estas situaciones.

2. OBJETIVO

El objetivo general de este protocolo es establecer un marco normativo que garantice una investigación adecuada y una sanción efectiva a las conductas sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conforme a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género y derechos humanos, razonabilidad, responsabilidad, probidad administrativa, proporcionalidad, idoneidad, no revictimización y colaboración contribuyendo a la creación de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, incluyendo aquellas contratadas bajo el régimen del Código del Trabajo, ya sea mediante contratos a plazo fijo, indefinido u honorarios. Asimismo, se extiende su aplicación, en la medida que corresponda, a todas aquellas personas que interactúan con la institución, tales como visitas, usuarios, empresas contratistas, apoderados, estudiantes, practicantes y clientes que se encuentren en las instalaciones del CFT o participen en actividades relacionadas.

Las personas que no sean funcionarios/as y que presenten servicios o desarrollen actividades en la institución en calidad de honorarios, contratistas, subcontratistas, o condiciones similares, se les aplicará en primera instancia las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas, mediante los que regule su vinculación con esta institución.

Así mismo, las y los funcionarios/as que ejerzan cargos de autoridad o jefatura, estarán sujetos/as a un estándar más alto de responsabilidad respecto de las materias contenidas en el presente Protocolo, debiendo ejercer su obligación de control jerárquico permanentemente en las actuaciones del personal de su dependencia, todo ello en virtud de lo dispuesto en *el art. 41 del Reglamento de personal de los*

funcionarios del CFT Estatal Tarapacá, D.A 10 de fecha 25 de Noviembre de 2021, y sus modificaciones.

4. DEFINICIONES.

- a) **ACOSO SEXUAL:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

- b) **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 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

- c) **VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

- d) **CONDUCTAS INCIVICAS:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de prevenir en los espacios de trabajo.

- e) **SEXISMO:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

(Los ejemplos de las conductas definidas en las letras a), b), c), d), y e) se encuentran en el número 4 del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, del CFT.)

- f) **VIOLENCIA DE GÉNERO:** "Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado". (Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.).
- g) **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** "(...) toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales". Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

(Las formas de acoso sexual, violencia y discriminación de género están reguladas de manera específica en los apartados 7.1, 7.2 y 7.3 del Protocolo de Actuación Frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica Estatal Tarapacá, aprobado mediante Decreto Exento N° 123, con fecha 5 de septiembre de 2022).

4.1 Conductas que no constituyen acoso o violencia, sexismo ni comportamientos incívicos. Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia**, tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, **debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular**, es posible advertir conductas relativas a:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de políticas 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.
- Aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.
- Entre otros.

5. PRINCIPIOS.

El procedimiento de investigación y sanción deberá sujetarse a los principios que se detallan a continuación:

- a) **Confidencialidad:** Se asegura la protección de la identidad de la persona que denuncia y/o de la persona afectada, la confidencialidad de la información y el respeto a sus decisiones. Lo anterior, implica que cualquier tipo de denuncias o investigación, de vulneración a la dignidad de las personas, debe contemplar reserva absoluta de los involucrados y discreción de quien asuma la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento establecido.

- b) **Celeridad.** Se asegurará que el procedimiento se desarrolle con la mayor celeridad posible, en los plazos estipulados para ello, contemplando que el lento accionar disminuye la percepción de justicia y los fines de reparación que se persiguen.
- c) **Imparcialidad.** Se asegura y garantiza que el procedimiento se desarrolle conforme a apreciaciones y decisiones objetivas y fundamentadas, sin sesgos ni basadas en estereotipos de género. La objetividad supone evitar juicios, sesgos o conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes, evitando todo tipo de discriminación, como de género, raza, orientación sexual, identidad de género, edad u otras de similar naturaleza. En definitiva, que el proceso se realice en función de hechos objetivos y fundados.
- d) **Perspectiva de Género y Derechos Humanos:** Durante todo el procedimiento, se deberán considerar las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos que puedan afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a oportunidades de las personas trabajadoras. El objetivo es promover la igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. Es fundamental asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que puedan surgir en casos de acoso o violencia laboral.
- e) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe basarse en criterios lógicos y coherentes, garantizando que las decisiones adoptadas sean objetivas, proporcionales y no arbitrarias. Esto asegura que las resoluciones sean comprensibles para todos los participantes y se fundamenten en razones claras y justificadas.
- f) **Responsabilidad:** Toda persona que realice una denuncia debe considerar todos los aspectos que esto involucra, por tanto, debe realizarse con seriedad y contemplando de que, si las denuncias que se comprueben son falsas, estarán sujetas a sanciones.
- g) **Probidad administrativa:** Este principio implica que los funcionarios deben mantener una conducta intachable, priorizando siempre el interés público sobre el privado. En el ordenamiento jurídico chileno, la probidad administrativa ocupa un lugar de máxima importancia, ya que está consagrada en la Constitución Política, la cual establece que "El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a cumplir estrictamente con el principio de probidad en todas sus actuaciones".
- h) **Proporcionalidad:** Principio que se refiere a la debida correspondencia entre la infracción y la sanción impuesta con el fin de impedir que la autoridad tome medidas innecesarias o excesivas.
- i) **Idoneidad:** Es fundamental que la persona encargada de investigar una denuncia de violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual posea las competencias, conocimientos y formación adecuados en temas de acoso, género y derechos fundamentales. Esto garantizará que la investigación se realice de manera efectiva y con altos estándares de calidad, asegurando su idoneidad.
- j) **No revictimización:** Quienes reciban denuncias y participen en las investigaciones internas deberán asegurarse de que la persona afectada no sea sometida a situaciones que perpetúen el daño o vulneración derivados de la conducta denunciada. Es crucial tener en cuenta los posibles efectos emocionales y psicológicos que pueden surgir a lo largo del proceso de

investigación, adoptando todas las medidas necesarias para proteger a la persona y evitar agravar su situación.

- k) **Colaboración:** En el transcurso de la investigación, las personas deberán cooperar activamente, proporcionando información relevante que ayude a esclarecer y sancionar los hechos denunciados cuando sea necesario. Es importante que quienes cuenten con antecedentes o datos que puedan contribuir al desarrollo del proceso investigativo los compartan oportunamente.

De igual manera deberán respetarse los principios del proceso de investigación y sanción establecidos en el número 8 del Protocolo de Actuación Frente al Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica Estatal Tarapacá, aprobado mediante Decreto Exento N° 123, con fecha 5 de septiembre de 2022.

6. DENUNCIA

En cuanto al inicio del proceso, iniciado en la denuncia es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- **Activación previa de los protocolos internos:** De acuerdo con los dictámenes E350740/2023, E516610/2024 y E523936/2024 de la Contraloría General de la República, en casos de denuncias relacionadas con acoso (laboral y sexual), es indispensable que, la persona denunciante active primero los mecanismos y procedimientos establecidos en el protocolo interno del Centro de Formación Técnica (CFT) para gestionar e investigar denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, previo recurrir a la Contraloría General de la República. Sin embargo, excepcionalmente de acuerdo con el art. 8 de la resolución exenta Nro. 922 de 2023, de la Contraloría General de la República, es que podrá atender los reclamos que el interesado, no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deba tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y en general cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

En consecuencia, con lo enunciado anteriormente, es que tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de un hecho o conducta que configure o pueda configurar conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el/la Rector/a, dispondrá de manera inmediata la instrucción de un procedimiento disciplinario.

Con todo, la denuncia podrá ser presentada de forma presencial, ya sea verbal o por escrito, ante persona encargada. Si la denuncia se realiza de manera verbal, la encargada/o deberá levantar un acta, entregando una copia a la persona denunciante, debidamente timbrada, fechada y con la hora de recepción de la denuncia. Asimismo, se garantizará el principio de confidencialidad, recibiendo las denuncias en espacios adecuados que resguarden la privacidad de la persona denunciante.

Alternativamente, también podrá realizarse **electrónicamente** a través del formulario disponible en la página web del CFT, en cuyo caso se emitirá un comprobante de recepción, una vez realizada la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia, cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá brindar una protección especial a la persona afectada, asegurando un trato digno e imparcial. Asimismo, se deberá proporcionar información clara y detallada sobre el procedimiento de investigación.

Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

6.1 REQUISITOS DE LA DENUNCIA:

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- a) Antecedentes e identificación de la persona afectada y/o denunciante (domicilio, nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico). En caso de que el denunciante, no sea la persona que alega el derecho, deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) **Es improcedente efectuar denuncias anónimas sobre las materias en que versa el presente protocolo. (Dictamen E523936 /2024 CGR)*
- c) Narración circunstanciada de los hechos.
- d) La individualización de quienes los hubieren cometido, y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- e) Unidad o carrera donde la persona denunciada presta servicios o desarrolla sus labores. En caso de que, la persona denunciada sea externa, se deberá indicar la relación que lo vincula a la institución.
- f) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) Medio de notificación preferente

En la denuncia podrá solicitarse que esta sea secreta, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. La reserva de la identidad sólo procederá si las características o la naturaleza de la denuncia lo permiten.

En ese sentido, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

- En el caso que la denuncia no contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación, se deberá comunicar al o la denunciante que no podrá ser ingresada y que, para efectos de iniciar un procedimiento de investigación, deberá efectuar un nuevo ingreso con los antecedentes suficientes, de conformidad a este punto.

6.2 Criterio Para Desestimar Una Denuncia:

La autoridad competente solo podrá desestimar una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, mediante una resolución fundada, que deberá ser notificada en el plazo de 5 días hábiles a la persona denunciante, a fin de que pueda ejercer el derecho a reclamo, ante la Contraloría General de la República.

7. INSTRUCCIÓN Y DESIGNACIÓN.

La autoridad competente para instruir los procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, será el/la Rector del Centro de Formación Técnica Estatal Tarapacá.

Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario el/la Rector /a designará como fiscal o investigador/a a un funcionario o funcionaria de la unidad especializada de investigación y reparación, quien deberá contar con formación en materias de acoso, género (incluye perspectiva de género), derechos humanos y derechos fundamentales, para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

El/la fiscal / investigadora, deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de impugnancia o recusación o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad, lo que comunicará al Rector/a, a la brevedad, para que este resuelva, debiendo designar a otra persona en el cargo.

7.1- La persona a cargo de la investigación tendrá a lo menos las siguientes obligaciones:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

El o la funcionaria encargada de la Unidad de Investigación y Reparación, garantizará a la víctima todas las medidas necesarias para evitar la revictimización, así como medidas de apoyo, protección y resguardo. Estas últimas podrán permanecer vigentes durante todo el proceso de investigación y hasta que la causa se encuentre afinada.

7.2 Obligación de denunciar hechos constitutivos de delitos

Se deberá informar de manera oportuna al Ministerio Público, a las policías, o a cualquier tribunal con competencia penal, en caso de que los hechos señalados en la denuncia puedan constituir un delito. Sin perjuicio de lo anterior, la posible configuración de un delito no exime a los involucrados de su eventual responsabilidad administrativa o estudiantil, ni de otras responsabilidades que pudieran derivarse.

7.3 Medidas de resguardo

En armonía con lo dispuesto en *el artículo 211-B bis del código del trabajo*, Una vez que la autoridad determine dar curso a una denuncia, éste deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo; debiendo agregarse que, por tratarse de un organismo del Estado, deberá tener presente también los principios de eficiencia, eficacia y continuidad de la función pública.

Entre ellas, las medidas a adoptar podrán considerar: *la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°*

16.744, se podrá procurar que se eviten o adecúen las interacciones entre la persona denunciada y la afectada según las circunstancias del caso, la destinación a otra dependencia, el cambio de las funciones que se desempeñen, la designación en comisión de servicio o cometido funcionario, la autorización para teletrabajar, entre otras.

Las referidas medidas podrán siempre ser objeto de revisión a fin de ser incrementadas, atenuadas o modificadas de oficio o a instancias de la persona denunciante o denunciada con el fin de resguardar eficazmente la vida y la salud de los involucrados.

En todo caso las medidas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure la investigación y hasta que ésta se encuentre afinada.

La unidad especializada de investigación y reparación será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas adoptadas.

7.4 Denuncias inconsistentes y denuncias falsas.

a) Denuncias Inconsistentes

Se entiende por denuncias inconsistentes: *"aquellas que carecen de componentes necesarios en su formalización"*. Estas denuncias no se introducen con una finalidad sancionatoria, sino que se tratan de aquellas a las que les falta información relevante para efectuar la denuncia de manera adecuada. Las medidas para estos casos deben estar destinadas a educar y sensibilizar a los destinatarios acerca de cuál es la información relevante que deben proporcionar al hacer una denuncia.

Por ejemplo, una denuncia anónima, una que no identifique a la persona o personas denunciadas, o que no cumpla con los requisitos estipulados en el mencionado numeral 6.1 de este protocolo.

b) Denuncias Falsas

Contraviene especialmente el principio de probidad *"efectuar denuncias por concepto de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, en las que él o la denunciante haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad, o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada"*. En tales casos, se podrán aplicar las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el término de contrato, a través del procedimiento disciplinario que verifique la existencia de una denuncia falsa.

7.5 Prohibición de represalias

El Centro de Formación Técnica Estatal Tarapacá, establece la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las/os denunciantes y/o víctimas de las materias antes señaladas, garantizando el legítimo derecho a la igualdad y equidad de oportunidades, y a permanecer en espacios libres de violencia de género. Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por aplicación del presente Protocolo serán aquellas que establezca el Código del Trabajo, y/o cualquier otra normativa vigente.

Asimismo, se hace presente que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, *será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, según lo dispuesto en el dictamen E523936/2024 de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones a la ley 21.643 introdujo al código del trabajo*, en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rige por ese código.

7.6 Obligación de supervigilancia

En virtud del principio de control establecido en la Ley N° 18.575, la Fiscalía tendrá la responsabilidad de supervisar el adecuado desarrollo del procedimiento previsto en este protocolo, con el objetivo de asegurar que se ejecute dentro de un plazo razonable y se cumpla con la normativa establecida en el mismo.

8.- DE LA INVESTIGACIÓN

Ello contempla la recopilación de los antecedentes y testimonios necesarios para configurar o no, la validez de las imputaciones y las eventuales medidas asociadas. La investigación deberá realizarse en un plazo no mayor a **30 días hábiles**, contados desde la notificación de la resolución que instruye la investigación a las partes del proceso. Durante esta etapa, el expediente será reservado con la finalidad de resguardar la honra de las personas frente a denuncias falsas o maliciosas y al mismo tiempo, propender a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que ello permite que la investigación se realice sin interferencias.

Durante la investigación el/la fiscal o investigador/a está facultado/a para solicitar la comparecencia y declaración de cualquier miembro de la comunidad educativa, así mismo podrá requerir de todas las unidades académicas y administrativas los antecedentes que estime necesarios para el éxito de la investigación.

Durante esta etapa y conforme a los dictámenes 65.116 de 2010, 36.163 de 2011 y 25.278 de 2017 de la CGR, la investigación debe asegurar el derecho a un debido proceso, permitiendo que se oiga al afectado y dándole la oportunidad de defenderse.

En ese sentido los cargos, en caso que proceda su formulación, serán notificados al inculpado o inculpada y tendrá un plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos.

8.1 Notificaciones

La primera notificación/ citación de la persona denunciada; la formulación de los cargos; el acto administrativo que aplique una medida disciplinaria o sobresea, se realizarán personalmente.

En la primera comparecencia el/la citada/do, deberá fijar su domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que reside e indicar su correo electrónico institucional para que se le efectúen las demás notificaciones. Para el caso de no dar cumplimiento a lo antes expuesto, se considerará como válido el correo electrónico institucional entregado por el CFT o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la institución. Posteriormente todas las notificaciones que se realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

9.- VISTA FISCAL - INFORME

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, el funcionario/a de la Unidad especializada de Investigación y Reparación emitirá, dentro de cinco días hábiles, un informe al Rector/a en el cual propondrá el sobreseimiento, absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

El Instrumento deberá contener a lo menos:

Código: PROT- 14 Protocolo Investigación y sanción del acoso laboral, sexual
o violencia en el trabajo

Documento confidencial, prohibida su reproducción.

Página 10 de 14

COPIA NO CONTROLADA AL MOMENTO DE IMPRIMIR

- a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- b) 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.
- c) Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas, en caso de haber procedido.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

Recibido el informe, el Rector/a, podrá ordenar la reapertura de la investigación, la aceptación de la medida propuesta por el fiscal, absolver, o aplicar otra medida disciplinaria, para lo cual dictará el acto administrativo respectivo, en el plazo de 5 días hábiles.

Además, y no obstante lo señalado se hace presente que, en su desarrollo, la vista fiscal debe indicar brevemente los antecedentes que originaron la investigación y el marco legal de la misma, una exposición de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, además de las conclusiones.

Cuando los hechos investigados y acreditados, en el sumario respectivo, pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el Informe deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

10.- EXIMENTES, ATENUANTES Y AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD

Se considerará eximente: *"cualquier circunstancia que elimine la responsabilidad administrativa del acusado/a, lo que significa que, aunque se haya cometido una infracción, existen razones legales o de hecho que eliminan la culpabilidad del infractor"*. Un ejemplo de ello: es que la persona denunciada tenga una discapacidad intelectual reconocida por el órgano competente.

Se entenderá como **atenuante** cualquier circunstancia que, aunque no exima de responsabilidad al inculpado, disminuya la gravedad de la infracción o la sanción aplicable. Estas circunstancias pueden influir en la determinación de la pena o sanción final, atenuando su severidad o permitiendo la adopción de medidas menos estrictas. Un ejemplo de atenuante es la inexistencia de antecedentes disciplinarios previos.

Por otro lado, una conducta **agravante** es aquella que incrementa la gravedad de la infracción o la sanción que podría imponerse. Las agravantes reflejan una mayor culpabilidad del infractor o la magnitud de las consecuencias derivadas de su acto, lo cual justifica una respuesta sancionatoria más rigurosa por parte de la autoridad competente. Ejemplos de agravantes incluyen el abuso de una posición jerárquica, la reincidencia en conductas similares, la actuación bajo el influjo de alcohol o drogas, la gravedad del daño causado, el beneficio obtenido de la infracción o la obstrucción del proceso investigativo.

11. SANCIÓN.

Las sanciones administrativas o disciplinarias podrán ser:

1) En el caso de que sean Estudiantes:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Pérdida de beneficios académicos, de bienestar u otros.
- d) Suspensión
- e) Expulsión.

2) En el caso de que sean funcionarios/as

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- d) Término del contrato

3) En el caso de que sean Académicos/as

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- d) Término del contrato

La unidad especializada de investigación y reparación será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas o sanciones.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 10 del artículo 62 de la Ley N° 18.575, se considera una infracción al principio de Probidad Administrativa el *"incurrir en conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el lugar de trabajo"*, en perjuicio de funcionarios o funcionarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

12.- MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas que adopte el CFT, tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos, identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores del CFT, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo, sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas 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 sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

13.- MEDIDAS DE REPARACIÓN

Son aquellas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, conducentes a reparar a las víctimas. Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la afectación.
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Dichas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse en la decisión final que resuelva el procedimiento.

14.- RECURSOS

Las partes tendrán un plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la resolución, para interponer un recurso de reposición ante el Rector y apelación ante el Directorio, en este caso, sólo si la medida es la desvinculación o la expulsión, todo ello de conformidad a los reglamentos internos de la institución sobre la materia.

La autoridad competente deberá resolver el recurso respectivo dentro del plazo máximo de 15 días hábiles contados desde su interposición.

La resolución que resuelve el recurso deberá notificarse a las partes dentro de tercer día hábil de emitida.

Toda sanción disciplinaria se aplicará previo decreto del rector legalmente tramitado y aprobado por el ente Fiscalizador.

15.- NOTIFICACIÓN

El sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una sanción disciplinaria y las demás medidas dispuestas, deben ser notificadas a la persona denunciada y al denunciante, una vez afinada la investigación y conjuntamente se deberá remitir a la Contraloría General para que emita su pronunciamiento, en armonía con el art 211 C, trámite que no corresponde a toma de razón.

Una vez que Contraloría General de la República emita su pronunciamiento y lo comunique al CFT, este deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días contados desde su recepción e informar de aquellas tanto a la persona denunciante como a la denunciada en el mismo plazo.

De acuerdo con el dictamen E523936/2024 de la Contraloría, el silencio de este organismo no podrá interpretarse como un pronunciamiento positivo. Es decir, la falta de respuesta por parte de la Contraloría no validará de manera automática las conclusiones de la investigación ni se considerará como una aprobación tácita de las mismas.

En relación con las personas funcionarias de primer nivel jerárquico de la institución, el acto que disponga el sobreseimiento, absolución o la aplicación de una medida disciplinaria por hechos de acoso laboral o sexual estará sujeto al trámite de toma de razón, de acuerdo con el dictamen E516610/2024 Respecto a las Facultades de la contraloría General de la República, Título VIII.

Código: PROT- 14 Protocolo Investigación y sanción del acoso laboral, sexual
o violencia en el trabajo

Documento confidencial, prohibida su reproducción.

Página 13 de 14

COPIA NO CONTROLADA AL MOMENTO DE IMPRIMIR

16.- DISPOSICIONES FINALES

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de una resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del procedimiento disciplinario.

Las situaciones no contempladas en el presente reglamento y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a del CFT.

17. REFERENCIAS Y MARCO LEGAL

21.643	Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (Ley Karin)
Convenio 190 OIT	Convenio sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019
Decreto 122 Ministerio Relaciones Exteriores	Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
21.675	Estatuye medidas para prevenir y sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.
21.369	Regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior.
E523936/2024	Dictamen de la Contraloría que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la ley 21.643(Ley Karin) introdujo al código del trabajo, en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo profesional se rija por ese código.
E516610/2024	Dictamen de la Contraloría que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

18. MODIFICACIONES (CONTROL DE CAMBIOS)

Modific. (Ver. N°)	Fecha de Modific.	Detalle de la Modificación	Pág. N°	Aprobado por
00	24/09/24	Elaboración del Protocolo.	Todo	Fiscal

19. ANEXOS

No aplica.

Código: PROT- 14 Protocolo Investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo	Página 14 de 14
Documento confidencial, prohibida su reproducción.	

COPIA NO CONTROLADA AL MOMENTO DE IMPRIMIR

2.- PUBLÍQUESE, el presente protocolo de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, sin perjuicio de las medidas de socialización y difusión que deberá adoptar la unidad de gestión de personas, para dar a conocer y aplicar este instrumento; correspondiendo a la Unidad de Calidad, Certificación ISO y Acreditación

el monitoreo de su cumplimiento en el marco del sistema de gestión de calidad de la institución.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE

JORGE ABNER VILLEGAS AHUMADA

RECTOR

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE TARAPACÁ

JVA/MAF/LVP

Distribución:

- Rector rector@cftestataltarapaca.cl
- Fiscalía mflores02@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de género diversidad e inclusión kquioga@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de Investigación y Reparación lvillalobos@cftestataltarapaca.cl
- Director Académico rurdanivia@cftestataltarapaca.cl
- Director Económico y Administrativo crivera@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador Académico rdenordenflycht@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de gestión de personas gbravo@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Admisión jsilva@cftestatalestataltarapaca.cl
- Coordinador de Asuntos Estudiantiles jubeda@cftestatalestataltarapaca.cl
- Coordinación de Vinculación y del Medio sespinace@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Desarrollo y Planificación rvillalba@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Tecnología de la Información y las Comunicaciones jelgueda@cftestataltarapaca.cl
- Coordinadora de Aseguramiento de la Calidad drojas@cftestataltarapaca.cl
- Coordinación de Gestión del Campus rmunoz@cftestataltarapaca.cl

