



**PROCEDIMIENTO PARA LA
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR
ACOSO SEXUAL, ACOSO
LABORAL, O VIOLENCIA EN EL
TRABAJO**


UMC - INST - XX

**PROCEDIMIENTO
PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O
VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

LEY 21.643

**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
2024**

Versión	Autor	Propone para	Fecha	Revisores	Fecha	Aprobó	Fecha
1	SG	Utilización	26-07-2024	VCVM RRHH	30-07-2024	Rectoría	01-08-2024


 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

PRESENTACIÓN

La Universidad Miguel de Cervantes promueve espacios educativos y laborales en los que se respeten los derechos de todos(as) los integrantes de su comunidad, de esta manera, resguarda la integridad de las personas. Por tanto, todo acto que contravenga lo antes señalado, es contrario a los valores y principios de convivencia universitaria que defiende esta institución.

Inspirada en una concepción humanista y cristiana, la UMC tiene un claro compromiso con los principios éticos en el accionar personal y colectivo, asimismo, la solidaridad, el respeto por los demás y el reconocimiento de la dignidad humana, constituyen una forma de comprensión del valor de la persona, que la comunidad universitaria asume con responsabilidad en todas sus actividades.

Es en este marco, que la Universidad Miguel de Cervantes ha elaborado el presente Procedimiento dirigido a toda la comunidad universitaria, el que ofrece las herramientas para Denunciar, Investigar, sancionar, proteger y colaborar en la búsqueda de reparación de las víctimas de Acoso Sexual, Acoso Laboral, o Violencia en el Trabajo.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

I. ASPECTOS GENERALES


1) OBJETIVO

El propósito de este procedimiento, es unificar criterios respecto a la forma de enfrentar una Investigación por Acoso Sexual, Acoso Laboral, o Violencia en el Trabajo, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética y Buena Convivencia, el Protocolo de Prevención, del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el trabajo, todos de la UMC, y la Ley 21.643 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia en el Trabajo y su Reglamento (Decreto 21 del Ministerio del Trabajo), con sujeción a los principios del debido proceso, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

2) DEFINICIONES PREVIAS¹

Las conductas que se denunciarán, investigarán y sancionarán de acuerdo al presente procedimiento son las Siguietes;

- a) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste;
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo;
- c) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su 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);
- d) **Acoso sexual:** Se entiende por tal 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;

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros;


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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales cordiales, que tiendan, por ejemplo a: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla; escuchar antes de responder, evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral; el respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a pedir, devolver, consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos; mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual;

f) Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda;

g) Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

¹ Párrafo 3°, Artículo 3° Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 03.07.2024

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

3) CATÁLOGO DE CONDUCTAS²


Las sanciones se determinarán considerando la gravedad y reiteración de la conducta. (La enumeración de conductas no es taxativa)

Conductas de Acoso Sexual

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario;
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación;
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios;
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Y, en general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Conductas de Acoso Laboral

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva;
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo;
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona;
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien. o hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona;
- Obligar a un(a) trabajador(a) permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil o cargo profesional con el objetivo de denigrarlo, menospreciar y/o expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente;

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto o hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales;
- 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.

² Artículo 3º inc. 2, Decreto 21 Ministerio del Trabajo y Previsión Social


Las conductas antes señaladas tienen diversa calificación, dependiendo de quién ejerce la conducta, entre las que se encuentran:

- a) **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa;
- b) **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características;
- c) **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características;
- d) **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Conductas consideradas. Violencia en el Trabajo³

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, como, por ejemplo:

- Por parte de clientes;
- Proveedores del servicio, o;
- Usuarios.

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	UMC - INST - XX
---	---	------------------------

La persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia:

- Ante su empleador, o;
- La Dirección del Trabajo

Algunas conductas constitutivas de Violencia en el Trabajo son:

- Agresiones físicas o verbales amenazantes;
- Conductas intimidatorias, abusivas o acosantes.

Asimismo, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, el empleador deberá informar:

- Los canales de denuncia ante el Ministerio Público;
- Carabineros de Chile;
- La Policía de Investigaciones.

³ Artículo 23 Decreto 21 Ministerio del Trabajo

En este caso, el empleador deberá proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.


Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento (contenido del informe de investigación), éste incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

4) UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Existirá una Unidad de Investigación a cargo de la Secretaría General de la Universidad, la que participará en la elaboración y modificación de los procedimientos.

La unidad de Investigación, se encargará de realizar las Indagaciones por denuncias de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo, y gozará de independencia, a fin de que realicen sus funciones con total objetividad e imparcialidad.

La Unidad estará compuesta por personas que desarrollan diversas funciones dentro de la Universidad, priorizando en su caso, las relativas a la investigación por Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo. Estas personas deberán estar capacitadas en la Ley 21.643, perspectiva de género y procedimiento de investigaciones sumarias.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

La Secretaría General, previo a la designación de Investigador y Actuario, verificará la existencia de imparcialidad para el ejercicio de las funciones que se encomendarán.

No obstante, los miembros de la Unidad de Investigación, podrán recusarse de cumplir con la indagación encomendada, en el plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación de la Resolución que los designa, sólo en casos debidamente fundados.

Los motivos de recusación serán los referentes a parentesco o jerarquía laboral con los involucrados en la denuncia.

II. PROCEDIMIENTO⁴

Principios básicos

El presente procedimiento será aplicable a las denuncias por Acoso Sexual, Acoso Laboral y de Violencia en el Trabajo, que afecten a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria (académicos, profesionales, administrativos, usuarios, proveedores y externos).


La Investigación por acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, será incoado por miembros de la comunidad, que se encuentren debidamente capacitados en la Ley 21.643.

Este Procedimiento guardará estricta sujeción a los siguientes principios:

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

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

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras;

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: center;">UMC - INST - XX</p>
--	--	---

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


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

e) 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;

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

g) 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;

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento;

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	UMC - INST - XX
---	---	------------------------

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

⁴ Artículo 23 Decreto 21 Ministerio del Trabajo

III. PROCESO

El Proceso se divide en 3 etapas: Denuncia, Investigación, y Sentencia

1) Etapa de Denuncia. Quien denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, y recibirá un comprobante de la gestión realizada⁵.

Medios para Realizar la denuncia⁶.


El Canal oficial para realizar una denuncia por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, será la oficina de UNDEHPA y/o la Unidad de recursos humanos, ya sea por medio verbal y luego puede ratificar según el formulario dispuesto para aquello.

Contenido de la Denuncia⁷

a) Identificación de la persona afectada, el formulario contendrá los datos del(la) afectada; esto es, nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. 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 se trate de una denuncia por Violencia en el Trabajo, la persona denunciada será externa a la empresa, por lo que se debe indicar la relación que los vincula;

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	UMC - INST - XX
---	---	------------------------

d) Relación de los hechos que se denuncian: Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, deberá identificar a la institución “Universidad Miguel de Cervantes” RUT 73.124.400-6, o en su defecto, identificar a sus representantes legales, Vicerrector de Administración y Finanzas, don Mauricio Espinosa Sanhueza (mepinosa@corp.umc.cl) y/o Rectora, doña Marigen Hornkohl Venegas (mhornkohl@corp.umc.cl) conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Tratamiento de la Denuncia⁸

Al momento de recibir una denuncia en dependencias de la UNDEHPA y/o Unidad de Recursos Humanos:


- a) Se dará especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial;
- b) Se le entregará información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación;
- c) Si la denuncia se presentará en forma verbal la persona que la recibe deberá completar el Formulario de denuncia con los contenidos señalados por el o la denunciante. Del formulario, debidamente firmado por el o la denunciante, se entregará copia timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación;
- d) Se deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo;
- e) En el caso que la UMC decida iniciar una investigación interna, informará tanto al denunciante, como a la Dirección del Trabajo, junto con las medidas de resguardo adoptadas, **en el plazo de tres días** contados desde la de recepción de la denuncia;
- f) Si se optare por su derivación a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, se remitirá la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio en el plazo de tres días.

⁵ Anexo 1 Formulario de Denuncia

⁶ Artículo 11 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643)

⁷ Artículo 11 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643)

⁸ Artículo 12 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643)

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

2) Etapa de Investigación

a) Plazo para la Investigación⁹

La investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta días contados desde la presentación de la denuncia** o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

b) Medidas de Resguardo

Una vez recibida la denuncia y en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, se adoptará alguna de las siguientes medidas, sin que esta numeración sea taxativa:

- 1) La separación de los espacios físicos;
- 2) La redistribución del tiempo de la jornada y;
- 3) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de la ACHS.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

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


c) Medidas correctivas¹⁰

Las medidas correctivas que adopte el empleador 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, 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.

⁹ Artículo 17 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643)

¹⁰ Artículo 21 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643

	PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO	UMC - INST - XX
---	---	------------------------

d) Formación del expediente

d.1 El (la) Actuario(a), abrirá un expediente el que contendrá el detalle cronológico de todas las actuaciones realizadas desde el inicio de la Investigación:

El siguiente es el orden que deben tener las piezas del expediente, sin perjuicio de que existan otras que se podrán incorporar en la medida que surjan durante la investigación:

- a) Denuncia;
- b) Resolución que ordena la Investigación Sumaria;
- c) Copia del mail de notificación (firmadas por el investigador y actuario);
- d) Actas con las declaraciones recibidas de las partes;
- e) Informe de las medidas de resguardo o correctivas que se hubieren dictado;
- f) Acta con declaración de testigos (si los hubiere);
- g) Pruebas aportadas por las partes;
- h) Notificación de Cargos;
- i) Descargos;
- j) Informe del Investigador.


d.2 Una vez entregado el expediente a Secretaría General, se continuará con la agregación de los siguientes documentos:

- Resolución con la sentencia;
- Copia de la notificación de la sentencia;
- Acta del hecho de haberse solicitado acceso al expediente y la fecha en que se llevó a cabo.

En caso de presentarse algún recurso:

- Recursos presentados;
- Fecha de la celebración de la Junta Directiva que revisó el recurso;
- Resolución del recurso.

Cada documento incorporado al expediente, deberá ser **debidamente foliado en orden cronológico**. Lo anterior permitirá asegurar la integridad de la carpeta investigativa y la referencia a las piezas de la misma.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p style="text-align: center;">UMC - INST - XX</p>
--	--	---

a. Notificaciones

Todas las notificaciones que se señalan en el presente Procedimiento y otras que se estimaren pertinentes durante el desarrollo de la Investigación, serán realizadas **exclusivamente al email institucional**.

De esta actuación, se deberá dejar constancia en la carpeta investigativa, con firma del investigador y el actuario.

Cuando se trate de la notificación al denunciado, se deberá indicar que puede aportar los medios de prueba que estime pertinentes durante toda la investigación.

Las notificaciones que contengan citación a declarar, deberán constar en la carpeta investigativa antecediendo a la transcripción de la declaración.

b. Declaraciones

Las declaraciones deben ser tomadas bajo juramento o promesa de decir la verdad, y, deben ser firmadas por el declarante, el investigador y el actuario luego de ser realizadas y/o transcritas desde la grabación.

Al finalizar la transcripción de cada declaración, se debe identificar e indicar en la misma, la localización del archivo digital.

Por lo anterior, las piezas grabadas o videograbadas se mantendrán en un archivo digital.

c. Plazos

Los plazos a que se refiere este procedimiento serán los establecidos en la Ley 21.643 y su Reglamento.

d. Formulación de Cargos


Concluida la Investigación, el investigador deberá formular cargos. Notificará al denunciado(a) los cargos y lo citará para una audiencia de descargos.

e. Audiencia de descargos

En esta audiencia, el denunciado(a) podrá responder los cargos y presentar pruebas que apoyen su contestación.

f. Cierre de la Investigación e Informe del Investigador

Formulados los cargos y cumplida la audiencia o el plazo para su realización, se cerrará la investigación y el Investigador enviará a Secretaría General el Informe que contenga la relación de los hechos, una descripción de las diligencias realizadas, la valoración de las pruebas presentadas, las declaraciones recibidas, las conclusiones, y, la sugerencia de sanción propuesta.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

En el Informe, además de valorar e incluir las pruebas en el expediente, el Investigador y el Actuario, dejarán establecida aquellas circunstancias que puedan atenuar o agravar la responsabilidad de quienes cometan los actos investigados.

Son Circunstancias Atenuantes:

- Haber presentado medidas de carácter reparatorio como: El reconocimiento voluntario de la conducta incorrecta, y/o brindar de manera espontánea reparar el daño producido;
- No haber incurrido con anterioridad en incumplimiento de estas normas;
- La ausencia de intencionalidad;
- La intachable conducta anterior

Son Circunstancias Agravantes:

- La premeditación;
- La reiteración;
- La publicidad manifiesta y/o jactancia de la realización de las conductas sancionadas;
- Abuso de superioridad de cualquier tipo;
- Utilizar su posición para amedrentar a la víctima o a los testigos durante la investigación;
- La situación de vulnerabilidad de la víctima (transitoria o permanente).


3) Etapa de Sentencia

Una vez concluida la Investigación Sumaria, la Secretaría General, recibirá el Informe del Investigador, junto al expediente. Teniendo a la vista el expediente, dictará Sentencia, mediante Resolución fundada y proporcional a las evidencias proporcionadas y ordenará la notificación de su resolución a los(as) afectados(as).

Se dejará constancia de la fecha de la notificación de la sentencia dictada (resolución) mediante incorporación de la copia en la carpeta investigativa, a fin de contabilizar el plazo para la presentación de Recursos.

3.1) Acceso al expediente:

Una vez terminada la etapa de Investigación y notificada la sentencia, tanto el denunciante como al denunciado podrán solicitar acceso a la carpeta investigativa a fin de preparar el recurso pertinente. Esta solicitud deberá ser escrita.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>UMC - INST - XX</p>
--	--	-------------------------------

Del acceso a la carpeta investigativa se dejará constancia en el expediente, expresando tanto la fecha, como el nombre de la persona que hizo uso de esta facultad. Asimismo, se dejará constancia si se entregó copia del expediente y la fecha.

3.2) Sanciones aplicables

Atendida la gravedad de los hechos y la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, las sanciones a aplicar serán las siguientes:

- Amonestación Verbal;
- Amonestación Escrita;
- Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria;
- Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- La remoción en el cargo o suspensión definitiva de la jerarquía otorgada;
- Término anticipado al contrato y/o convenio de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.
- Término de Contrato de trabajo sin derecho a indemnización (Art 160 N° 1 letras b), c) y f) del Código del Trabajo).

Todas las sanciones aplicadas, se registrarán en la carpeta del Trabajador.

3.3) Recursos

Se podrá hacer uso del recurso de reposición sólo respecto a sentencias que apliquen:


- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita;
- El descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria.

Las sentencias serán apelables cuando determinen:

- El término de contrato¹¹;
- Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- La remoción del cargo o suspensión definitiva de la jerarquía otorgada.

El Recurso de reposición, se deberá interponer ante la Secretaría General, y el Recurso de Apelación se interpondrá ante la Rectoría de la Universidad.

Los recursos deberán presentarse por escrito y con expresión clara de sus fundamentos.

 <p>UMC UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES</p>	<p align="center">PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p align="center">UMC - INST - XX</p>
--	---	--

El Recurso de Reposición tendrá un plazo de 3 días hábiles desde la fecha de notificación de la sentencia.

El Recurso de Apelación, tendrá un plazo de 5 días hábiles desde la fecha de notificación de la sentencia.

En los casos que corresponda aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, letras b) Acoso Sexual; o f) Acoso Laboral, la persona trabajadora sancionada 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 empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador dará cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido, esto es (Art. 162 CT) comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

La apelación para los restantes casos, será conocida y resuelta por la Junta Directiva de la Universidad, en la sesión siguiente de presentada la apelación, y corresponderá a la Rectoría hacer la presentación de la totalidad del proceso llevado a cabo con motivo de la investigación sumaria.

¹¹ Artículo 22 Decreto 21 – Reglamento ley 21.643)



**PROCEDIMIENTO PARA LA
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR
ACOSO SEXUAL, ACOSO
LABORAL, O VIOLENCIA EN EL
TRABAJO**

UMC - INST - XX

**ANEXO:
FORMULARIO DE DENUNCIA. Ley 21.643.**
(Sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo)

Fecha : ____/____/____
Nombre denunciante : _____
C.I. (Adjuntar fotocopia) : _____
Cargo / Unidad : _____
Teléfono : _____
Mail : _____
Tipo de denuncia (X) : A. Sexual ___ Laboral ___ Violencia en el Trabajo ___
Nombre del denunciado(a) : _____
Cargo : _____
Existe Dependencia jerárquica ¿Cuál?: _____

Descripción de los hechos que motivan la denuncia: (Señalar Lugar y fecha en que ocurrieron los hechos, y adjuntar pruebas o nombres de testigos, si los hubiere)

Firma, fecha y hora. Recibo de la denuncia

Firma del/la Denunciante