



PROTOCOLO

LEY 21.643

(LEY KARIN)

Correo electrónico: colegionielol@gmail.com
Teléfono: 994329604

PROCEDIMIENTO DE ABORDAJE E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

1.- MARCO CONCEPTUAL

La organización mundial de la salud (OMS) define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos de desarrollo o privaciones” Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, Bullying laboral, maltrato, acoso sexual, acoso laboral etc.

ACOSO SEXUAL

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

- a) Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces u otro contacto físico con connotación sexual): constituyen contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo de otra persona al intento de violación y/o coacción para acceder a tener relaciones sexuales.
- b) Conducta verbal de naturaleza sexual lenguaje sexual: incluye insultos que estén relacionados con el acto sexual o de connotación sexual; insinuaciones sexuales no consentidas; proposiciones o presiones por sostener actividad sexual; coqueteo y/o cortejo ofensivo y no consentido; comentario(s) insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a las y los acosadas, un rol de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo o usuarias/os de los servicios municipales.
- c) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de imágenes (fotografías o videos) sexualmente sugestivas o pornográficas; exhibición de objetos o material escrito sexualmente sugerentes o explícitos; miradas impúdicas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos, no consentidos que provocan incomodidad en él o la afectada.
- d) Comportamientos de connotación sexual: basados en el sexo o identidad sexo genérica de la persona, que afectan la dignidad de estas en el lugar de trabajo.

Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una

expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros. constituyen este tipo de acoso; correos electrónicos de contenido sexual, proposiciones sexuales no consentidas, entre otros.

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 o por cualquier medio ya sea que se manifieste por una sola vez o 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.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se entiende aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

TIPOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Atendiendo a la posición que ocupan tanto La persona afectada Como el/la Victimario/a dentro de la Institución, se puede clasificar en:

- 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 aquellas circunstancias en que

coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

1.1.-DEFINICIONES

Para la correcta interpretación del protocolo se entiende por:

- Denuncia: Acto mediante el cual se expone una situación de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, debidamente firmada por quien denuncia.
- Denunciante: Persona que efectúa una denuncia por acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo.
- Denunciado: Persona que ha sido señalado por el denunciante como el responsable de los hechos relatados.
- Víctima: Persona en quien recaen las acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo pudiendo ser o no la persona del denunciante.

Artículo 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.

Artículo 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 Ñielol 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.

Artículo 3

Principios básicos:

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

- a) Perspectiva de género: La Corporación Educacional Ñielol 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 con las precisiones señaladas al inicio de este título.

- b) No discriminación.
- c) No revictimización.
- d) Confidencialidad.
- e) Imparcialidad.
- f) Celeridad.
- g) Razonabilidad.
- h) Debido proceso.
- i) Colaboración.

Artículo 4

Derechos y obligaciones.

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

- A recibir un trato digno, libre de discriminación, objetivo y neutral, es decir, libre de todo prejuicio.
- A no ser objeto de revictimización a través de la exposición a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida.
- 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.
- Que el procedimiento se acelere, llevándose a cabo de manera diligente y eficiente.
- 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.

- 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.
- Durante la investigación todos los trabajadores de la Corporación Educacional Ñielol deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados cuando corresponda.
- A los trabajadores cuya participación se les requiera, se les otorgará las facilidades necesarias para que puedan colaborar en las investigaciones.
- 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 Ñielol debe cumplir con las medidas de resguardo que se emitan por el empleador.
- Los demás derechos y obligaciones que establece la ley y el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social de 2024.

Artículo 5

Canales de Denuncia.

La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito directamente a la oficina de secretaria del establecimiento, a la Sra. Marjory Carrillo Aguilera, al correo electrónico: colegionielol@gmail.com quien informará al director del colegio, sr Atelio Bustamante Contreras, quien llevará adelante el proceso de investigación. Si éste estuviere inhabilitado por carecer de imparcialidad, denuncia u otro, el sostenedor asumirá la recepción de la denuncia y dará inicio a la implementación del protocolo.

La denuncia 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.

Se deja constancia que el propósito de generar esta vía de recepción dice relación con facilitar la denuncia asegurando al trabajador la posibilidad de denunciar ante alguien no inserto directamente en la comunidad educativa 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.

Artículo 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.

Artículo 7

Acciones de la Corporación Educacional Ñielol, a la recepción de la denuncia:

- Quien recepcione la denuncia deberá respecto del denunciante.
- Otorgar un trato digno e imparcial sin cuestionar ni pronunciarse sobre la veracidad de los hechos denunciados.
- Informar que no se realiza control de admisibilidad de las denuncias.
- Entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación lo que se podrá verificar mediante la entrega impresa de este procedimiento.
- En caso de la denuncia verbal deberá entregar una copia del acta que levantó, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
- 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.

- 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.
- 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.
- Comunicar que sin perjuicio de las medidas de resguardo que opte inicialmente la Corporación, estas podrían ser reemplazadas y/o modificadas tanto por el empleador como por la Dirección del Trabajo.
- 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.
- 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 de que no lo hiciere.
- 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.

Artículo 8

Acciones de la Corporación Educacional Ñielol posteriores la denuncia:

- 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 el Directorio de la Corporación Educacional Ñielol.
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.

Artículo 9

Investigación Interna.

Una vez determinado que la investigación sea realizada de manera interna, el profesional a cargo realizará las siguientes diligencias:

- 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.

- 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.

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.

- 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.

El denunciado también tendrá derecho a requerir un plazo para verificar información el que será otorgado por un máximo de 5 días corridos.

- 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.

- 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.

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.

- Se podrá requerir declaración de apoderados y otros advirtiéndole que sobre éstos no pesa el deber de colaboración por no ser trabajadores de la Corporación.
- 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.
- 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.

De toda actuación de la investigación se llevará registro escrito, en papel o en formato electrónico. 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.

Artículo 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.

Artículo 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 de este al director del establecimiento que lo designó.

La Corporación Educacional Ñielol, 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.

Artículo 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, la Corporación Educacional Ñielol 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 Corporación.

Artículo 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 Ñielol implementará las medidas en el mismo plazo dispuesto en el artículo precedente con la jefatura que hubiere designado al profesional responsable.

Artículo 14

Medidas de resguardo.

La Corporación Educacional Ñielol, podrá adoptar una o varias de las siguientes medidas de resguardo en el contexto del procedimiento:

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 del 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 Ñielol 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 con la falta, dependiendo de la gravedad de la misma según las posibles consecuencias que origine.

Artículo 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 Ñielol cuando corresponda adoptará medidas correctivas teniendo en cuenta los principios de aplicación dispuestos en la normativa de sanciones presentes Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)

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

Artículo 16

Sanciones.

En los casos que se constaten hechos de acoso laboral o acoso sexual la Corporación Educacional Ñielol, 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.

Artículo 17

Derechos de las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales de la Corporación, si las hubieren, tendrán los derechos establecidos en el artículo 9° del Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024 con las siguientes prevenciones:

- En cuanto a la representación de los involucrados en un procedimiento de investigación, la Corporación Educacional Ñielol solicitará a la organización sindical la acreditación del requerimiento realizado por el trabajador al sindicato. El requerimiento deberá constar en documento escrito, firmado por el trabajador. La información que se proporcione por parte de la Corporación será únicamente aquella solicitada de manera expresa por el trabajador y a la que tenga derecho éste de acuerdo al rol que tenga en la investigación. La organización sindical será responsable del uso que le dé a la información. La solicitud de representación deberá formularse ante el profesional responsable designado.
- En cuanto al aporte de información y antecedentes la organización deberá realizarlo ante el profesional responsable designado.
- Se hace presente que las dos prevenciones anteriores tienen por objetivos, entre otros, resguardar la confidencialidad del proceso y asegurar la no injerencia sobre el investigador.

Artículo 18

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 Ñielol, se sujetará a lo dispuesto en el art. 24 y 6° letra I) del Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo de 2024.

Agosto, 2025

Diagrama de flujo



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

