

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

---

CORPORACIÓN CLUB DE GOLF ROCAS DE  
SANTO DOMINGO



*ENTRADA EN VIGENCIA DESDE EL 01 DE AGOSTO DEL 2024 SEGÚN LEY N° 21.643*

## 1. Introducción

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En este contexto, la Corporación Club de Golf Rocas de Santo Domingo (desde ahora el Club) dispone del presente Procedimiento de investigación y sanciones asociado a las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a partir de las directrices entregadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), por lo que los contenidos del presente documento fueron desarrollado considerando la normativa según lo señalado en la Ley 21.643 (Ley Karin) promulgado en diciembre del 2023 , y el dictamen del MINTRAB “Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo” del 03 de julio del 2024.

## 2. Objetivo

El objetivo que tiene el presente procedimiento es otorgar los lineamientos, especificaciones y orientaciones para la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que afecten a personas que trabajen en el Club.

## 3. Alcance

El presente procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo es aplicable a todos los trabajadores, socios, invitados, directores, empresas contratistas y/o subcontratistas, proveedores, y cualquier tercera persona ajena a la relación laboral que se presente en el Club.

## 4. Principios básicos de la investigación

**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.

**No discriminación:** El presente 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.

**No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el Club 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.

**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 Club 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.

**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.

**Celeridad:** El presente 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.

**Razonabilidad:** El presente 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.

**Debido proceso:** El presente 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.

**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.

## 5. Definiciones

- **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.

- **Factores de riesgo psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen del Club 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 el Club.

- **Acoso laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Club 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.

- **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.

En el caso del acoso laboral o sexual, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Club.
- b) **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Club, la que puede estar determinada por su posición en la empresa, 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 el Club, la que puede estar determinada por su posición en la empresa, 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 Club, 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

- **Violencia en el trabajo ejercidas 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 socios, visitas, proveedores, entre otros.

- **Medidas de resguardo**: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del Club 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.

- **Medidas correctivas**: Son aquellas medidas que se implementan por el Club 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.

## 6. Derechos de los trabajadores y obligaciones generales de los participantes

**6.1 Derechos generales de los trabajadores del Club**: Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, los trabajadores del Club, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el Club medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Club disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

**6.2 Obligaciones generales del Club**: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el Club deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.

- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que se mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el Club o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador de la ley N° 16.744 (Instituto de Seguridad del Trabajo), conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras del Club, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**Artículo 220 N°8 del Código del Trabajo**

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

**6.3 Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación:** Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

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

**6.4 Obligaciones generales de los trabajadores del Club:** Los trabajadores, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Club.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación del Club, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**6.6 Derechos generales de la organización sindical:** Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

## **7. Procedimiento de denuncia e investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

### **7.1 Sobre la 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 Club o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 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 al Club, 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 al Club y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

### **7.2 Recepción de la denuncia:**

Al momento de recibir una denuncia ya sea al Club o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.



En caso que la denuncia se realice en forma verbal al Club, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Lo mismo se debe cumplir si presenta la denuncia ante la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia es presentada ante el Club, deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

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

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el Club deberá informar por escrito a la parte denunciante.

#### **Artículo 4 del Código del trabajo**

Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

### **7.3 Adopción de medidas de resguardo por el Club:**

Una vez recibida la denuncia, el Club adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el Club 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 Club con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

**Artículo 211-B bis del Código del Trabajo**

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**7.4 Diligencias mínimas para la investigación:**

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación llevará un registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se dejará constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

**7.5 Sobre el contenido del informe de investigación:**

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a. Nombre, correo electrónico y RUT del Club.
- b. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.

- c. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se registrará la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso 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 correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

**Artículo 160, N° 1, letra f**

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - f) conductas de acoso laboral.

**7.6 Plazo de investigación:**

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 Club 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.

**8. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo**

El Club dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del Club, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el Club, quien lo notificará a la persona afectada, denunciante y denunciada.

## 9. Adopción de medidas o sanciones del informe emitido por el Club

Notificado el Club del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, se deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el Club dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, según el informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

## 10. Investigación de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del Club, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

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

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al Club, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

## 11. Sobre las medidas correctivas y sanciones en el proceso de investigación de acoso sexual y laboral

### **11.1 Medidas correctivas:**

Las medidas correctivas que adopte el Club 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 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 Club, 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 a través del organismo administrador (IST), 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.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

**Artículo 211-A del Código del Trabajo**

En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo**

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

**12.** El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

**Artículo 154 bis del Código del Trabajo**

El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

**11.2 Sanciones e impugnación:**

El Club podrá realizar amonestación verbal, escrita o multa que no puede exceder el 25% del salario diario del trabajador denunciado, o en los casos que corresponda, cuando se verifiquen “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas” aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

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 del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

**Artículo 160 letra b) y f) del Código del Trabajo**

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causas:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señala:
  - b) Conductas de acoso sexual;
  - f) Conductas de acoso laboral.

## 12. Sobre la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación

### **12.1 Violencia en el trabajo:**

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, por parte de socios, proveedores, visitas, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante el Club o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el Club proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Además, en caso de denuncia por violencia en el trabajo por parte de un socio, se derivará el caso también al Comité de Disciplina que tiene el Club y que tomará las medidas correctivas correspondientes según cada denuncia realizada.

### **12.2 Régimen de subcontratación:**

En caso que el Club reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, se informará las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, el Club deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante el Club o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella al Club, dentro de los tres días desde su recepción.

El Club será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el presente reglamento.

## TABLA DE REVISIONES Y/O CAMBIOS

N° REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	NOMBRE
001	22/07/2024	Realización de Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Paz Castañeda

## **FORMULARIO DE DENUNCIA POR HECHOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Fecha de recepción de la denuncia:

Hora de recepción de la denuncia:

### **TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES**

#### TIPO DE DENUNCIA DEL ACOSO

De acuerdo con el Protocolo, marque con una "X" la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

	Acoso sexual
	Acoso laboral
	Violencia en el Trabajo

### **IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS**

#### DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR DENUNCIANTE

Nombre completo	
Nombre empresa	
Rut	
Cargo	
Departamento o área	
Número de teléfono	
Correo electrónico	

#### DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR DENUNCIADO

Nombre completo	
Nombre empresa	
Cargo	
Departamento o área	



## RESPECTO A LA DENUNCIA

¿Cuál es el nivel jerárquico del denunciado respecto a la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico superior
<input type="checkbox"/>	Mismo nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico inferior

¿El denunciado trabaja directamente con la víctima?

Marque una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente

¿La víctima ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación a otro superior, si el victimario es su jefatura?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

## NARRACIÓN DE LOS HECHOS

1. Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico por el presunto victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho, las personas involucradas, el lugar donde ocurrió, y otros detalles que complementen la denuncia.

2. Indique si anteriormente ha sido víctima de acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. En caso de ser afirmativo señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran.

3. Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de maltrato, acoso laboral o sexual. Puede señalar otros antecedentes de la persona, que complementen la denuncia.

4. Señale el nombre de las personas o testigos que presenciaron las acciones acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, o que tengan alguna información de lo ocurrido. Indique nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia.



## ANEXO N° 2

### **INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El presente informe de investigación tiene por finalidad recabar antecedentes de la denuncia recibida por el trabajador en caso de haber sufrido acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, se realizará siguiendo los lineamientos del Dictamen otorgado por el Reglamento que establece las directrices a las cuales se deberán ajustar los procedimientos de investigación, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 03 de julio del 2024.

La presente investigación se deberá concluir en un plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia.

#### **IDENTIFICACIÓN EMPRESA**

Razón social	
Correo electrónico	
Rut	
Dirección	
Comuna - Región	

#### **IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

Nombre completo	
Rut	
Ocupación	
Departamento	
Correo electrónico	
Contacto telefónico	

## IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo	
Rut	
Ocupación	
Departamento	
Correo electrónico	
Contacto telefónico	

## IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Contacto telefónico	
¿Se registró antecedentes de imparcialidad y/o cambio?	SI <input type="checkbox"/> (Adjuntar registros)
	NO <input type="checkbox"/>

## DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO ADOPTADAS Y NOTIFICACIONES

Se debe realizar una descripción detallada de las medidas de resguardo adoptadas de forma inmediata para proteger la integridad de la persona que realiza la denuncia con las fechas, indicaciones y medio de notificación para dar aviso a las personas involucradas en la investigación. (Adjuntar documentación de medidas).

Descripción de medidas y notificaciones realizadas

## INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y ENTREVISTAS REALIZADAS

Realizar listado con los antecedentes que se adjuntaran en la investigación y las entrevistas que se realizaron durante el procedimiento.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

Las entrevistas fueron realizadas a las siguientes personas que se identifican:

### Entrevista N° 1

Nombre	
Rut	
Correo electrónico	
Calidad de entrevistado	

### Entrevista N° 2

Nombre	
Rut	
Correo electrónico	
Calidad de entrevistado	

Procedimiento de Investigación de **acoso sexual,  
laboral y violencia en el trabajo**



Entrevista N° 3

Nombre	
Rut	
Correo electrónico	
Calidad de entrevistado	

Entrevista N° 4

Nombre	
Rut	
Correo electrónico	
Calidad de entrevistado	



## CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN, MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Se debe realizar relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas, alegaciones planteadas y formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Además, se indicarán las propuestas de medidas correctivas para que actos como los investigados no ocurran nuevamente en el Club, así como también las sanciones que correspondan.

### CONCLUSIONES

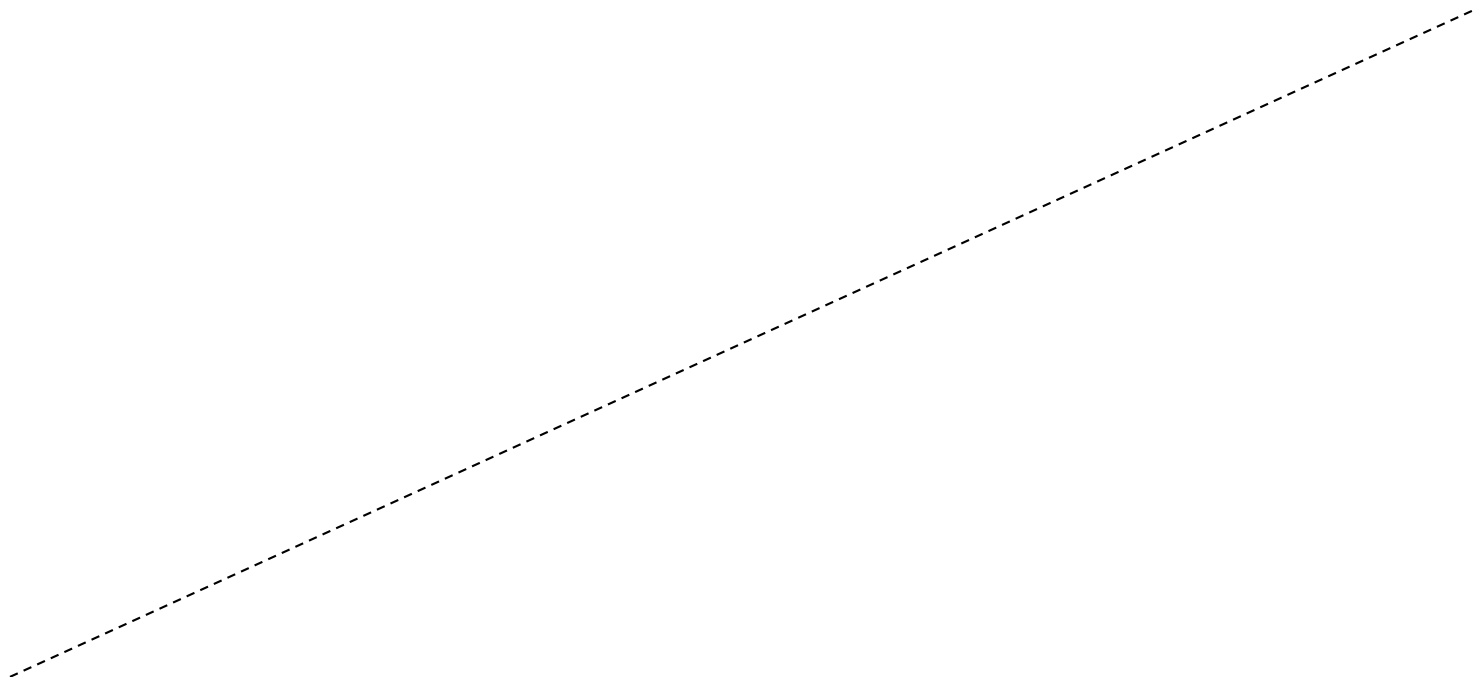
**MEDIDAS CORRECTIVAS**

**SANCIONES**

El presente informe será remitido de manera electrónica a la Dirección del Trabajo correspondiente en un plazo de dos días de finalizada la investigación para la revisión.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del Club, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el Club, quien notificará a la persona afectada, denunciante y denunciada.

NOMBRE PERSONA INVESTIGADORA	
RUT	
CARGO	
CORREO ELECTRONICO	
FECHA EMISIÓN INFORME	
FIRMA	





Procedimiento de  
investigación de *acoso  
sexual, laboral* y la  
*violencia en el trabajo*