



Nº 38 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE CONFORMIDAD A LO QUE ESTABLECE LA LEY Nº 21.643, SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Corporación Educacional América Latina, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Nº 12 del artículo 154 del Código Civil, introducido por el Nº 2 del artículo 1 de la Ley 21.643, que textualmente señala “12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.”, viene en dictar el siguiente Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:

TÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El Protocolo que se dicta dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Nº 21.643 y su Reglamento, debe ser complementado por las disposiciones de las reglas de convivencia escolar que se expresan en el reglamento interno educacional o también denominado Reglamento de Convivencia Escolar, que existe en cada uno de los establecimientos educacionales en los cuales la Corporación Educacional América Latina es sostenedora.

Es necesario tener presente que las normas laborales son compatibles con las normas educacionales, (como por ejemplo, los protocolos establecidos en el reglamento de convivencia escolar) regulando ámbitos distintos, pueden encontrarse íntimamente ligadas, y en ciertos casos responder a un mismo hecho, para lo cual, la Corporación Educacional deberá aplicar la normativa de dichos protocolos que en definitiva llevan a una misma finalidad, como lo es de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 2. CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN.

La Corporación Educacional América Latina mantendrá información permanente y actualizada sobre materias relacionadas con el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo que se pondrá en conocimiento de sus trabajadoras y trabajadores a través de los medios comunicacionales existentes.

Además, capacitará a sus trabajadores. Se entiende por la Corporación Educacional América Latina como capacitación para los efectos de este Protocolo, toda reflexión o actualización que los trabajadores deberán

conocer respecto de las medidas preventivas adoptadas, de la protección que se ha efectuado, incluyendo los derechos y responsabilidades u obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, como también de la propia Corporación sostenedora, como de los procedimientos que se han adoptado.

TÍTULO II: DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 3. DEFINICIÓN. El artículo 2 del Código del Trabajo define al acoso sexual de la siguiente forma: “El acoso sexual, entendiéndose 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.”

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

ARTÍCULO 4. Para prevenir cualquier manifestación de acoso sexual, se establecen los siguientes parámetros que deben seguir en cada uno de los establecimientos educacionales de la Corporación Educacional América Latina.

A) IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.

Se consideran peligros para prevenir acciones que pueden considerarse como acoso sexual, las siguientes:

1. Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales, o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
2. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
5. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
6. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
7. Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

8. Acoso moderado, no verbal sin contacto físico: gestos lascivos, muecas.
9. Acoso medio fuerte, escrito o verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, correos electrónicos u otros medios electrónicos de comunicación, efectuando presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
10. Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
11. Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Las conductas descritas u otras que pueden ser similares y que tengan por objeto obtener relaciones sexuales no consentidas, serán sancionadas una vez denunciadas como lo establece el artículo 8 de este Protocolo.

B) MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS POR ACOSO SEXUAL.

La Corporación Educacional América Latina dispone a través de este Protocolo, las siguientes medidas para prevenir acoso sexual:

1. En relación a los estudiantes:

- a) En entrevistas personales a modo de prevención puede solicitar la presencia de algún directivo.
- b) Las entrevistas, se sugiere, realizarlas en los espacios dispuestos para ello.
- c) En lo posible, evitar contactos de profesores y alumnos, fuera del establecimiento educacional, como traslado por parte de los profesores al colegio o de este a la casa de los estudiantes, concurrencia a fiestas o convivencias organizadas por los alumnos.
- d) La comunicación entre el profesor y los estudiantes debe desarrollarse acorde a las formalidades y sugerencias determinadas por el Establecimiento Educacional.
- e) Se sugiere a la Dirección del Colegio, los profesores y asistentes de la educación, no entregar a los alumnos sus correos electrónicos personales.
- f) Evitar conversar con los estudiantes sobre materias de connotación sexual, salvo aquellas que se realizan sobre estas materias y que sean propias de la malla educativa, las que se harán en las aulas o salas de clases.

2. En relación a los directivos, profesores y asistentes de la educación:

- a) Evitar las conductas descritas en la letra A) de este artículo, como chistes de connotación sexual, roces, etc.
- b) Las reuniones entre profesores y directivos superiores, entre estos, como también entre directivos y administrativos y auxiliares deben hacerse en lugares destinados para ello, con la formalidad correspondiente.

3. En relación a los apoderados:

- a) Evitar las conductas descritas en la letra A) de este artículo, como chistes de connotación sexual, roces, etc.
- b) Realizar las entrevistas con apoderados en los espacios destinados para ello.
- c) Las comunicaciones con los apoderados deben realizarse por medio de los canales habilitados, como correos electrónicos institucionales, teléfono o a través de la libreta de comunicaciones del alumno.
- d) Se sugiere a los directivos, docentes y asistentes de la educación no entregar a los apoderados sus correos electrónicos personales.

TÍTULO III: DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN. El artículo 2 del Código del Trabajo define al acoso laboral de la siguiente forma: “El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

ARTÍCULO 6. Para prevenir cualquier manifestación de acoso laboral, se establecen los siguientes parámetros que deben seguir en cada uno de los establecimientos educacionales de la Corporación Educacional América Latina:

A) IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Entre otras manifestaciones que pueden considerarse como acoso laboral, podemos señalar las siguientes:

- a. Conductas discriminatorias en la asignación de funciones, no asignando tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades, o asignarles tareas degradantes o bien asignarle tareas con datos errados.
- b. Insultos en el trato.
- c. Hostigamiento continuo en el ejercicio de sus funciones.
- d. Mal trato de palabra o físico, como gritos, empujones, codazos, etc.
- e. Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar o prohibir a los compañeros a hablar con él trabajador (a) o no establecer comunicación directamente con el trabajador (a).
- f. No establecer comunicación directamente con un trabajador o tratar a un trabajador como si no existiera.

- g. Criticar reiteradamente a un trabajador injustificadamente por las decisiones que adopta, o criticar su vida privada burlándose de ella, dejándolo en ridículo.
- h. Juzgar el desempeño de un trabajador en forma ofensiva.
- i. Amenazar telefónicamente al trabajador por el empleador u otro trabajador de la Corporación.
- j. Insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- k. Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- l. Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador.

B) MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS POR ACOSO LABORAL.

- a) Las trabajadoras y trabajadores de la Corporación Educacional América Latina deberán evitar algunas de las conductas establecidas en la letra A) de este artículo, para evitar que se puedan concretar algunas de las situaciones descritas y que afecten a algún trabajador, que por ellas se vea humillado o afectado en su dignidad, o que sienta un atropello en sus derechos como trabajador.
- b) Deberán todos los trabajadores de la Corporación Educacional América Latina ser respetuosos con sus superiores, jefes y subalternos, y compañeros de trabajo en general, observando y cumpliendo las órdenes que se le impartan, en orden al buen servicio y/o a los intereses del establecimiento educacional donde cumplen sus funciones, para evitar conductas como las descritas en la letra A) anterior.

ARTÍCULO 7. Para una mejor comprensión de lo que debe entenderse por acoso, el Reglamento de la Ley 21.643, contenido en el Decreto Supremo N° 21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece 4 manifestaciones de acoso laboral y sexual, a saber:

- i) **Acoso horizontal:** personas en igualdad de condiciones; y es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía en la empresa.
- ii) **Acoso Vertical descendente:** de un superior jerárquico; y 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.
- iii) **Acoso Vertical ascendente:** hacia un superior jerárquico; 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.
- iv) **Acoso mixto o completo:** acoso en conocimiento del empleador, o que se den ambos tipos de acoso vertical. 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.

TÍTULO IV: DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN. El artículo 2 del Código del Trabajo define la “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”

De la definición dada por la ley, además de terceros que puedan ser proveedores o que realicen trabajos contratados a subcontratistas, la Corporación Educacional América Latina, considera que ingresan en esta categoría de terceros, los apoderados de los alumnos de cada Establecimientos Educacional.

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

ARTÍCULO 9. Para prevenir cualquier manifestación de violencia en el trabajo, se establecen los siguientes parámetros que deben seguir en cada uno de los establecimientos educacionales de la Corporación Educacional América Latina:

A) IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.

- a) La relación con los directivos y trabajadores de las empresas contratadas y subcontratistas, debe limitarse por parte de los trabajadores de la Corporación a cumplir las normativas internas establecidas en este Protocolo, tanto de trato con dichos trabajadores como también evitar acciones que puedan ser consideradas de acoso sexual, también descritas en este Protocolo.
- b) Siendo los apoderados de los alumnos terceros ajenos a la relación laboral, deberá prevenirse por parte de los trabajadores de la Corporación teniendo en consideración lo señalado en las letras A) y B) del artículo 4, del presente Protocolo.

B) MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Teniendo en consideración que la violencia en el trabajo debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral entre la Corporación Educacional América Latina y sus trabajadores, se recomienda siempre actuar con diligencia en la relación con terceros ajenos, para evitar que se produzcan situaciones de hecho que puedan provocar acciones de violencia en contra de los trabajadores de la Corporación, los cuales en el evento que se produzcan, deberán denunciar en los términos que se señalará más adelante, al Directivo que se indicará.

TÍTULO V: DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 10. La trabajadora o el trabajador que se vea afectado por acoso laboral o sexual, o de violencia en el trabajo tiene derecho a interponer la denuncia respectiva ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 11. Canales para interponer denuncia ante el empleador: De conformidad a lo que establece la Ley N° 21.643 y su Reglamento, la Corporación Educacional América Latina, establece el siguiente canal para recepción de denuncias efectuadas por sus trabajadores en caso de que sean afectados por acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo.

La o el trabajador deberá interponer la denuncia ante el Director del Colegio o Establecimiento Educacional, quien deberá de inmediato, y guardando reserva sobre los hechos denunciados y de las personas involucradas, elevarlo de inmediato a la Dirección de la Corporación Educacional América Latina, quien determinará si la investigación la realiza ella o bien traspasa la denuncia a la Inspección del Trabajo, (para que sea este Organismo Público quien efectúe la investigación).

ARTÍCULO 12. La Corporación Educacional América Latina semestralmente informará los canales que mantendrá para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, como también de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

ARTÍCULO 13. REQUISITOS PARA INTERPONER DENUNCIAS: De conformidad a la Ley N° 21,643 y su Reglamento los requisitos para interponer la denuncia son los siguientes:

1. Si la denuncia es por escrito:

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 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 4° del Código del Trabajo.

2. Si la denuncia es verbal: en caso que la denuncia se realice en forma verbal, 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.

ARTÍCULO 14. Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador 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.

No se podrá considerar en los procedimientos de investigación efectuar un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este 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 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.

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

ARTÍCULO 15. Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

ARTÍCULO 16. MEDIDAS DE RESGUARDO. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, 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 respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Si la denuncia se realizó ante la Inspección del Trabajo, está solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo, en el plazo máximo de dos días hábiles, y el empleador deberá adoptar dichas medidas de inmediato, una vez que se le haya notificado dicha resolución.

TÍTULO VI: DE LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 17. Una vez interpuesta la denuncia por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, ante el empleador y este decida llevarla en forma interna, y no derivarla a la Inspección del Trabajo, deberá designar preferentemente y de inmediato a un trabajador o trabajadora que tenga experiencia y cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

La investigación deberá hacerse por escrito.

El empleador una vez iniciado la investigación deberá, dentro del plazo de tres días de recibida la denuncia, informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas.

ARTÍCULO 18. Una vez recibida la denuncia y habiendo determinado la Corporación empleadora realizar la investigación interna, designará la persona que llevará a cabo la investigación, y lo pondrá en conocimiento de los involucrados, quienes en el plazo de dos días hábiles deberá manifestar su conformidad o inconformidad con la persona designada, presentando la inhabilidad que corresponda.

ARTICULO 19. DE LA RECUSACIÓN. El involucrado en una investigación y habiéndose notificado la designación del investigador, podrá presentar ante el Director del Colegio o Establecimiento Educacional respectivo, una recusación en contra del investigador designado, por las siguientes causales:

- a) Parentesco con alguna de las partes involucradas.
- b) Amistad íntima o enemistad con alguna de las partes involucradas.
- c) Otra causal que deberá explicar al interponer la recusación y que efectivamente demuestre parcialidad del investigador en la resolución que dicte.

El empleador, deberá resolver de inmediato la recusación fundadamente, pudiendo denegarla o designando a otra persona. De la decisión adoptada deberá dejarse constancia dentro del proceso de la Investigación.

ARTÍCULO 20. PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación deberá tener en consideración los siguientes principios y por los cuales deberá regirse el investigador, de manera estricta y obligatoria:

- a) Perspectiva de género;
- b) Debido proceso;

- c) No discriminación;
- d) No revictimización o victimización secundaria;
- e) Confidencialidad y reserva;
- f) Imparcialidad;
- g) Celeridad;
- h) Razonabilidad;
- i) Colaboración.

ARTÍCULO 21. PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación deberá realizarse dentro del plazo de 30 días.

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO. El Investigador designado deberá oír a las partes involucradas, debiendo registrar por escrito sus declaraciones, las cuales una vez terminadas deberán ser firmadas por el declarante.

Deberá el investigador velar por un trato digno e imparcial a los declarantes.

Las partes involucradas en la investigación podrán además para fundamentar sus dichos, aportar a la investigación los medios de prueba que tengan en su poder.

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

ARTÍCULO 23. Una vez finalizada la investigación, el Investigador emitirá sus conclusiones, las cuales serán remitidas conjuntamente con el proceso investigativo a la Inspección del Trabajo, para que se pronuncie dentro del plazo de 30 días. Si dentro de dicho plazo nada dice, se entiende que las conclusiones a que ha llegado el Investigador se considerarán válidas.

El Informe emitido por el Investigador, deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de finalizada la Investigación, la cual será remitida por correo electrónico.

ARTÍCULO 24. El Informe o conclusiones del Investigador deberá contener a lo menos lo siguiente:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- 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 deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.

- 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 25. SANCIONES. Una vez recibida de la Dirección del Trabajo el pronunciamiento de ésta sobre el informe remitido por el empleador, éste deberá dentro del plazo de 30 días disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, informando a la persona denunciante y denunciada.

Si la Dirección del Trabajo no se ha pronunciado dentro del plazo de treinta días establecidos por la Ley, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan, según su informe de investigación.

ARTÍCULO 26. MEDIDAS CORRECTIVAS. El empleador podrá tomar medidas preventivas que tendrán por objeto controlar o prevenir los riesgos que se identificaron en la denuncia y que dieron lugar a ella, para impedir que se repitan en el futuro. Estas medidas correctivas podrán aplicarse a las partes involucradas en la investigación como al resto de los trabajadores de la Corporación Educacional América Latina.

Estas medidas correctivas pueden tener por objeto reforzar la información y capacitación sobre prevención del acoso sexual y laboral, como de la violencia en el trabajo, otorgar apoyo psicológico a los trabajadores involucrados, reiterar los canales de denuncia y otras medidas que se encuentren establecidas en este Protocolo.

ARTÍCULO 27. SANCIONES E IMPUGNACIÓN. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones de conformidad a lo que se establece en las letras b) o f) del número 1, del artículo 160 del Código del Trabajo.

El trabajador o la trabajadora sancionado con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el Tribunal competente, para lo cual deberá rendir 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 28. ACCIONES O CONDUCTAS QUE PROVENGAN DE TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL. El o la persona trabajadora (a) de la Corporación que se vea afectado por conductas que impliquen violencia en el trabajo, deberá efectuar la denuncia en la misma forma señalada anteriormente en este Protocolo, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación en la forma señalada en este Instrumento.

El empleador 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 proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal. Asimismo, si el empleador toma conocimiento que un hecho de violencia proveniente de un tercero ajeno a la relación laboral en contra de uno o varios de sus trabajadores son constitutivos de simple delito o delito deberá poner los antecedentes ante el Ministerio Público, y si el hecho es constitutivo de falta, ante el Juzgado de Policía Local competente.

Con todo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTÍCULO 29. REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar 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, la empresa principal 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 la empresa principal 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 a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente procedimiento.

ARTÍCULO 30. NOTIFICACIONES. Todos los participantes en una Investigación, sean denunciante, denunciados, testigos, empleador, o persona investigadora, deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectuar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio que en forma fundada y por escrito solicite otra forma notificación en forma diversa o por carta certificada dirigida al domicilio que designe.

ARTÍCULO 31. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Las trabajadoras y los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador o dispuestas por la Dirección del Trabajo, y de colaborar con la Investigación.

ARTÍCULO 32. DERECHOS DE LOS SINDICATOS. Los Sindicatos tienen derecho a:

1. Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, de cumplimiento a las directrices que ha establecido el Reglamento de la Ley N° 21.643.
2. Representar a las personas involucradas en una Investigación que sean parte de la Organización Sindical, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento del presente Protocolo y del Reglamento de la Ley N° 21.643.
3. Aportar información y/o documentos y antecedentes sobre los hechos denunciados en la Investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo; y,
4. Cualquier otro derecho que establezca la normativa vigente.

ARTÍCULO 33. El o la Investigador deberá considerar los siguientes antecedentes al resolver y emitir sus conclusiones: el presente protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; el 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.