



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

**CORPORACION EDUCACIONAL IGUALDAD / LICEO COEDUCACIONAL LA
IGUALDAD**

**FECHA CREACION: 15/07/2024
ACTUALIZACION: 30/10/2025
VERSION: 02**



Contenido

Objetivos y ámbito de aplicación.....	3
Marco Legal.....	3
Principios Básicos.....	3
Definiciones.....	4
Derechos y Obligaciones:	6
De la denuncia.....	7
Recepción de la denuncia:.....	7
Adopción de Medidas de Resguardo:.....	8
Designación de la persona a cargo de la investigación:	8
Contenidos del informe de investigación:.....	9
Plazo de Investigación:.....	10
Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo:.....	10
Investigación de la Dirección del Trabajo:.....	10
Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador:.....	11
Medidas correctivas:.....	11
Sanciones y su impugnación.....	11
Violencia en el trabajo:	12
Régimen de subcontratación:	12



Objetivos y ámbito de aplicación.

Toda Investigación de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, deberá ser realizada de manera confidencial, imparcial, sin discriminación y con perspectiva de género, por lo que este procedimiento realizado por el **Liceo Coeducacional La Igualdad**, garantizará una investigación basándose en los derechos de los trabajadores y trabajadoras involucradas en cada caso, cumpliendo a cabalidad lo establecido en las normativas legales vigentes y los plazos establecidos en la ley que los regula.

Este procedimiento será obligatorio y los plazos serán de días hábiles.

Marco Legal

El presente Procedimiento se ajusta a lo establecido en la ley N.º 21.643.- de la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, y en el decreto N.º 21 del ministerio del trabajo y previsión social, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo.

Principios Básicos

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los



potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generaren la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

- d) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 bis del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido Proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Definiciones

Para efectos de este procedimiento de investigación, se entenderá por:

- a) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen



de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

- c) **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento basado en el Reglamento Decreto N° 21 del 26 de mayo de 2024, 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.

En el caso de los literales c) y d) precedentes 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 de la empresa.
- b) **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.



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

Derechos y Obligaciones:

Participantes en el procedimiento: Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este procedimiento basado en el Reglamento Decreto N° 21, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundamentado y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Derechos generales de las personas trabajadoras: Sin perjuicio de otros derechos que consagra la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador 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 procedimiento basado en el Decreto N° 21, del ministerio del trabajo y previsión social, que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- 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 empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- e) Los participantes en el procedimiento, serán informados de las obligaciones generales del empleador, contenidas en el artículo 6 del decreto 21 del ministerio del trabajo y previsión social, que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.



De 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 empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Los medios para denuncias del Liceo Coeducacional La Igualdad, serán los siguientes:

Presencial: Podrá ser realizada ante el Encargado (a) de Convivencia Escolar del establecimiento, **Sr. Jonathan González**, quien deberá redactar la denuncia según lo estipulado en el presente procedimiento, firmando dicha declaración ambas partes.

Electrónica: El trabajador podrá realizar la denuncia de manera electrónica, formulando la denuncia a la siguiente casilla de correo denuncias.leykarin@liceolaigualdad.cl

Los medios de denuncia en la Dirección del Trabajo serán de la siguiente manera:

Presencial: El trabajador podrá realizar la denuncia de manera presencial en las oficinas de atención de la Dirección del Trabajo.

Electrónica: El trabajador podrá realizar la denuncia en el portal MiDT, utilizando su RUT y clave única, según sea dispuesto por la Dirección del trabajo.

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. Fecha y lugar en que se realiza la denuncia.
- c. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- d. 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.
- e. Relación de los hechos que se denuncian.
- f. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar al **establecimiento y su RUT** o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Recepción de la denuncia:

Al momento de recibir una denuncia por el empleador, 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 este procedimiento de investigación.

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.

Se le informará 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, se informará a la Dirección del Trabajo 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 optará por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en el mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a la Dirección del Trabajo.

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 empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Adopción de Medidas de Resguardo:

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar 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 del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, disponer el cambio de dependencia jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo 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.

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

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

Designación de la persona a cargo de la investigación:

Una vez recepcionada la denuncia, el Investigador (a) comenzará con el inicio de la investigación. En caso del Investigador titular, el establecimiento informará a los funcionarios la persona que se encontrará de reemplazo. Por otra parte, en el caso que el denunciado (a) sea la persona a cargo de la investigación, la denuncia podrá realizarse de manera directa al **Director Ejecutivo**, quien, en este caso, estará a cargo de la investigación. Para la investigación de lo anterior, el investigador contará con formación en materias de acoso, género o derechos



fundamentales para llevar adelante la investigación.

El denunciante, podrá solicitar el cambio de la persona investigadora, si estima que existe algún antecedente que afecte su imparcialidad. Lo que será resuelto fundadamente por **El Liceo Coeducacional La Igualdad**, que de todas maneras, cualquiera sea la persona a cargo de la investigación deberá contar con las competencias y formación necesaria para llevar a cabo este proceso.

Diligencias Mínimas:

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.

Se garantizará que todas las personas involucradas sean oídas y puedan fundar 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 de orden Higiene y Seguridad; 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 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.

El procedimiento se ajustará, a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género durante la aplicación del presente procedimiento, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar.

Asimismo, todo trabajador del **Liceo Coeducacional La Igualdad**, que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente procedimiento o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieron conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

Contenidos del informe de investigación:

Una vez finalizada la investigación, el informe contendrá, a lo menos:

- 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 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.

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 empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo:

El empleador 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 empleador, la persona afectada, denunciante y persona denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

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 empleador, conforme a las directrices establecidas en el decreto N°21 del ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

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



Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador:

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, 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 empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su 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.

Medidas correctivas:

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo 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 de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

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

Sanciones y su impugnación.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, de acuerdo al informe y sus conclusiones, aplicar medidas disciplinarias.

Los trabajadores podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

GRAVEDAD	Nivel	SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS
Leve	I	Amonestación verbal del comportamiento efectuado.
Leve	II	Amonestación escrita del comportamiento efectuado.
Leve	III	Amonestación escrita del comportamiento efectuado y curso de capacitación para corregir conducta de acoso.
Moderada	I	Multa del 10% del sueldo líquido, descontado de la remuneración diaria, según lo establecido en el Artículo 154 del Código del Trabajo.
Moderada	II	Multa del 20% del sueldo líquido, descontado de la remuneración diaria, según lo establecido en el Artículo 154 del Código del Trabajo.
Moderada	III	Multa del 25% del sueldo líquido, descontado de la remuneración diaria, según lo establecido en el Artículo 154 del Código del Trabajo.



Grave		Desvinculación según lo dispuesto en el artículo 160 n°1 letra “b” o “f”, del Código del Trabajo, según corresponda.
-------	--	--

En caso de aplicación del despido disciplinario, **El Liceo Coeducacional La Igualdad**, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del trabajo y por su parte, el trabajador, podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, según las reglas generales.

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 clientes o socios, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente procedimiento, basado en el Reglamento Decreto N°21 del ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

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

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del citado decreto N°21, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Régimen de subcontratación:

En caso de que **El Liceo Coeducacional La Igualdad**, tenga relaciones laborales bajo régimen de subcontratación u otro, ya sea en calidad de empresa principal, usuario, contratista, subcontratista o de servicios transitorio, deberá aplicarse el presente protocolo en concordancia con lo prescrito al respecto, en el decreto N°21 del ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Responsable	Detalle
15/07/2024	Dirección / Prevención	Creación
30/10/2025	Dirección / Prevención	Cambio de Investigador