

**APRUEBA VERSIÓN ACTUALIZADA
DEL PROCEDIMIENTO DE
DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL
ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA
SUPERINTENDENCIA DE
INSOLVENCIA Y
REENPRENDIMIENTO.**

RESOLUCION EXENTA N° 10576

SANTIAGO, 26 JULIO 2024

VISTOS:

Las facultades que me confiere la Ley N.º 20.720 que sustituye el régimen concursal vigente por una Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas; lo dispuesto en el D.F.L. N.º 1-19.653, de 17 de noviembre de 2001, Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N.º 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; los establecido en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo; en la Resoluciones N.ºs 6 y 7 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y en el Decreto N.º 8 de 19 enero de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

CONSIDERANDO:

1. Que, en la Resolución Exenta N.º 9.389 de fecha 10 de noviembre de 2023 se aprobó la versión vigente del Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

2. Que, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, las instituciones públicas y privadas deben actualizar los procedimientos de investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, en función de los lineamientos descritos en esta normativa.

3. Que, por medio del ORD. N° PIN-OO-00560-2024 la Superintendencia de Seguridad Social remitió lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643 en los Servicios públicos.

4. Que, la Contraloría General de la República por medio del Instructivo N° E516610 / 2024, impartió instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643, Ley Karin, que introduce en las Leyes N°s. 18.575 y 18.834, respecto de las normativas que nos compete.

5. Que, se hace necesario dictar el acto administrativo correspondiente para formalizar el Procedimiento de Denuncia e investigación del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, en función de los lineamientos indicados en la Ley N° 21.643.

RESUELVO:

1. APRUÉBASE la versión actualizada del Procedimiento de Denuncia e Investigación del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, cuyo texto se adjunta al presente acto administrativo y se entiende que forma parte integrante de la misma.

	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión actualizada a julio 2024 Página: 3 de 24
---	---	--

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E
INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

1. OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es establecer un mecanismo de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, complementario a las orientaciones y medidas orientadas a reforzar la gestión preventiva en estas materias, contenidas en el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, que compromete a la institución a generar las condiciones para el desarrollo de ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Con esto se pretende aportar, como institución pública, a la consolidación de una cultura de buen trato y pleno respeto de la dignidad, donde sea efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para las personas.

Es importante enfatizar que tanto las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, entendidas en los términos que establece la normativa vigente¹, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta forzoso generar la sensibilización y conciencia necesarias en el ambiente laboral, para contribuir a la prevención de su ocurrencia y, además, establecer mecanismos transparentes, diligentes y con los resguardos adecuados para las víctimas y/o denunciantes, y para los denunciados, para la investigación de las denuncias frente a casos que pueden ser constitutivos de maltrato, acoso laboral y sexual.

El presente procedimiento forma parte integrante de la Política de Gestión de Personas de esta Superintendencia, en lo particular, de aquellos instrumentos y herramientas orientados a generar un bienestar laboral que garantice al funcionariado su desarrollo físico, psíquico y social durante el desempeño laboral, apoyando a los funcionarios, las funcionarias y a sus familias procurando con ello mejorar su calidad de vida, y permitir que se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

Lo anterior está señalado en el apartado sobre Política de Calidad de Vida y Ambientes Laborales, cuyos principios son:

- Velar por el bienestar de todas y todos quienes trabajan en la institución, adoptando medidas para el resguardo de la integridad física y psíquica de las personas.
- Promover las relaciones laborales armónicas, colaborativas y constructivas, en un ambiente interpersonal de respeto, confianza y compromiso, fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo.

¹ Marco normativo, en Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Servicio Civil, 2018 y Ley N° 21.643 que modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

- Velar por todo el personal, salvaguardando condiciones de trabajo seguras e higiénicas, proporcionando los espacios físicos y recursos adecuados para el óptimo desarrollo de las funciones.
- Velar por mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, sin distinción de género
- Promover el cumplimiento de normas de protección a funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares y parentales.

2. ALCANCE

Este procedimiento será aplicado a todo el personal que se desempeñe en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento o para ella, en sus oficinas centrales o coordinaciones regionales, indistintamente de su calidad jurídica. También están incorporados a estos procedimientos el alumnado que realicen sus prácticas profesionales o pasantías en esta institución.

3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- a) Confidencialidad: Garantizar que toda la información relacionada con la denuncia y la investigación, incluida la identidad del denunciante, el denunciado y los testigos, se maneje con el más alto nivel de reserva para proteger la privacidad de las partes involucradas y prevenir represalias.
- b) Imparcialidad: Asegurar que todas las denuncias se manejen de manera justa y equitativa, sin prejuicios ni favoritismos, y que las decisiones se basen en una evaluación objetiva de los hechos y evidencias.
- c) Celeridad: Proveer una respuesta rápida y efectiva a las denuncias de acoso, minimizando demoras para reducir el impacto negativo en las partes involucradas y asegurar que se tomen medidas correctivas de manera oportuna.
- d) Perspectiva de género: La perspectiva de género reconoce el impacto del género en las acciones preventivas, utilizando indicadores estadísticos para implementar cambios que permitan la toma de decisiones fundamentadas, eliminando sesgos ideológicos, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus formas con el objetivo de fomentar la equidad.

4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

A continuación, se presentan algunas definiciones conceptuales:

Perspectiva de género: se entiende como un enfoque integral que reconoce y analiza el impacto que el género tiene en las acciones y políticas preventivas dentro de una organización. Este enfoque utiliza indicadores estadísticos específicos para evaluar y ajustar las estrategias de manera que se puedan implementar cambios significativos y

fundamentados. El objetivo central es eliminar cualquier tipo de sesgo ideológico y promover una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la organización. Esto implica garantizar que las decisiones se tomen de manera equitativa y justa, fomentando así un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género.

Acoso Sexual: El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral: Es 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.

Violencia en el trabajo: 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.

Instructor de Investigación Sumaria o Fiscal de Sumario Administrativo: Funcionario/a designado por el Jefe de Servicio o por quien corresponda, responsable de efectuar la investigación sumaria o sumario administrativo, de acuerdo a lo establecido en el marco legislativo vigente. Los funcionarios o funcionarias que cumplan esta función deberán haber recibido la capacitación y formación adecuada en temáticas de género.

Terceros: Toda persona interna o externa al Servicio, que presencie alguna de las conductas descritas.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1 que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- D.F.L. N.° 1-19653 de 2.000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Título I – artículos 3°, 10°, 11° y 52°.
- D.F.L. N.° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.° 18.834. sobre Estatuto Administrativo. Título II – Párrafo 4°.
- Ley N.° 19.882 Regula nueva política de Personal de los Funcionarios Públicos (Modificaciones incorporadas al nuevo texto del Estatuto Administrativo).
- Ley N.° 20.005, tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
- Ley N.° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios

municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

- Ley N.º 20.609 Establece medidas contra la discriminación.
- Instructivo Presidencial N.º 006, de fecha 23 de mayo del año 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
- Dirección Nacional de Servicio Civil (2015). Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad 2020, Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- Ley 21.643 (Ley Karin), que modifica en Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de Prevención, investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
- Circular N°3813 de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Instructivo N° E516610 / 2024 de la Contraloría General de la República, que imparte lineamientos sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 (ley Karin) introdujo en las leyes N°s. 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y MALTRATO

Como ya se manifestó, para la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento el procedimiento de denuncia, en su finalidad sancionadora, no es suficiente, ni asegura la no ocurrencia de hechos de acoso laboral y/o sexual, discriminación o violencia en el futuro, siendo fundamental el desarrollo de estrategias de prevención, sensibilización, formación y capacitación, de manera de promover la instalación y desarrollo prácticas laborales que tengan como ejes centrales el respeto a la condición humana, por sobre toda otra característica, el buen trato laboral y la equidad de género.

En este sentido, se complementarán las acciones definidas en este procedimiento con un plan anual que comprometerá el desarrollo de acciones de capacitación u otras actividades complementarias, tales como: charlas, seminarios, jornadas de trabajo o encuentros dirigidos a la sensibilización respecto de estos temas y a la prevención de acoso laboral y/o sexual, la discriminación y el maltrato laboral. Así también se compromete el desarrollo de acciones positivas para la implementación relacionadas con el protocolo.

Semestralmente el Jefe de Servicio informará los canales con los que cuentan los funcionarios para denunciar incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y/ laboral y violencia en el trabajo, donde los funcionarios podrán formalizar el incumplimiento de la normativa.

Además, informará los mecanismos con lo que cuenta el personal para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social

7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

En el momento que la persona denunciante presente formalmente una denuncia sobre acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, no se deberán implementar mecanismos alternativos de resolución de conflictos y los que puedan estar ya en curso, se detendrán a la espera de los resultados de la denuncia y su investigación sumaria correspondiente

En todo momento se deberá garantizar la protección a las víctimas y de las personas denunciantes y denunciadas, así como también garantizar un trato digno en el marco del procedimiento. La persona receptora de la denuncia, la Jefatura de Servicio y quienes se desempeñen como fiscales e investigadores/as de los procedimientos administrativos deberán tener especial cuidado con las víctimas, denunciantes y denunciados. Para ello, deberán guardar la discreción que amerite el caso, tomar las medidas que garanticen la privacidad y la honra, evitar la re-victimización entregando atención psicológica temprana de acuerdo a procedimiento que establezca la Asociación Chilena de Seguridad – ACHS, garantizando la celeridad del procedimiento respectivo y evitando juicios adelantados y la sanción social sobre el denunciado.

Denuncia. La denuncia debe ser dirigida al Jefe/a Superior del Servicio, es decir, al Superintendente, ya que es quien está facultado para instruir el proceso de investigación sumarial respectivo, según lo establece el Estatuto Administrativo.

Para hacer efectivo lo anterior, en ciertas circunstancias las o los denunciantes requieren orientación y/o apoyo en la presentación de estas denuncias. Para ello, la institución dispone de personal que además de recibir las denuncias, deberá entregar orientación a las víctimas y denunciantes, la recepción de esta denuncia se podrá realizar a través de cualquier medio, las personas que cumplen esta función no tendrán las facultades de emitir juicios u observaciones sobre las situaciones objeto de la denuncia. Los funcionarios designados para esta actividad, son el jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, encargada de la Unidad de Desarrollo de Personas y Prevencionista de Riegos. En este espacio se velará por mantener la confidencialidad y la contención acorde a la complejidad de la materia en cuestión. Siempre que sea requerido por el funcionario, la asociación de funcionarios podrá funcionar como intermediario en el proceso.

Quienes denuncien y ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo², tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del DFL N° 29 del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, a saber:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser objeto de un traslado de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si la persona denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare la víctima o el/la denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Presentación y Formalización de la Denuncia. Esta acción se refiere a toda comunicación que se entrega a la instancia competente del Servicio en la que se relatan presuntos hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual o discriminación, y de quienes presuntamente sean partícipes de los hechos.

La denuncia deberá formularse de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, en el formato que se adjunta al presente procedimiento (ANEXO 1), el que estará disponible en la página web institucional e intranet.

La denuncia debe presentarse por escrito, por quien realiza la denuncia o quien la recibe en forma oral, identificando la siguiente información³:

- Identificación y domicilio de la víctima.
- La narración circunstanciada de los hechos.

² Denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y que revistan caracteres de delito.

³ Requisitos establecidos en el DFL N.º 29/2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834, sobre estatuto administrativo

- La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- La denuncia debe entregarse firmada por el o la denunciante, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. Este documento debe ser ingresado en Oficina de Partes de la institución dirigida al Superintendente.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en el primer y segundo precedente se tendrán por no presentadas. De faltar otros antecedentes solicitados en el Anexo N.º 1, que permitan la determinación de los hechos o de quienes presumiblemente se le atribuya participación en ellos podrán ser requeridos a la persona denunciante. Se entregará copia del ingreso de la denuncia a el/la denunciante con la fecha de su presentación y número de ingreso para respaldo, por el funcionario/a responsable del registro.

En el caso de agresiones de personas ajenas a la institución, se deberá actuar en conformidad a lo establecido en el Título IV del D.F.L. N.º 29 de 2005 referido a los “Derechos funcionarios”, en el sentido que todos funcionarios funcionariado públicos tendrá derecho a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. En este contexto, las denuncias sobre maltrato, discriminación o acoso laboral o sexual serán hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario/a, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el/la Ministro/a de Estado que corresponda.

El procedimiento disciplinario deberá finalizar con la aplicación de la sanción administrativa o con sobreseimiento, de acuerdo a los plazos previstos en el Estatuto Administrativo, debiéndose actuar con la máxima celeridad que lo hechos ameriten. En vista de la naturaleza de la falta y sus circunstancias, se aplicarán las sanciones que al efecto establece la ley.

Recepción y Análisis de los antecedentes presentados. La Jefatura de Servicio, conforme a la ley, tendrá un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para admitirla a trámite, esto es, evaluar si corresponde disponer una investigación sumaria, o bien, la instrucción de un sumario administrativo, mediante la resolución respectiva, y remitirá los antecedentes al ente investigador o Fiscal, quién deberá tener los conocimientos y la calificación adecuada para ello. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada conforme a lo señalado por el artículo 90 B del Estatuto Administrativo.

El Jefe de Servicio podrá requerir mayor información o nuevos antecedentes tanto a la persona denunciante como a la víctima, quien contará con un plazo de 3 días hábiles para presentarlos. Luego de presentados o transcurrido el plazo, el Jefe de Servicio podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- Desestimar la denuncia, archivando los antecedentes.
- Instruir una investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponde, designando el funcionario o funcionaria a cargo.

En todo caso, siempre queda a salvo la obligación de denunciar a la policía o al Ministerio Público los hechos que puedan tener o constituir carácter de delito.

Si la autoridad máxima decide no acoger la denuncia, el o la denunciante podrá recurrir a Contraloría General de la República conforme a las reglas generales.

En caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencia para resolver sobre su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Investigación de la denuncia. La investigación de la denuncia se realizará de acuerdo a las normas establecidas en el Título IV del D.F.L. N.º 29 de 2005, sobre “Responsabilidad Administrativa”, establecidas en los artículos 116 y siguientes.

En todo procedimiento se podrán adoptar las medidas precautorias indicadas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, con especial preocupación por mantener las condiciones laborales de la persona que efectúa la denuncia. Estas podrán consistir en:

1. Atención psicológica temprana, a través de la Asociación Chilena de Seguridad.
2. Separación de espacios físicos.
3. Redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.
4. Suspensión de sus funciones.
5. Destinación transitoria a otro cargo dentro del mismo Servicio.

En relación a la designación de Investigadores y Fiscales (el Superintendente considerará preferentemente a funcionarios o funcionarias que cuenten con formación en materias de Acoso, género o derechos fundamentales).

Del mismo modo, las personas que sean designadas en el proceso de investigación administrativa (Investigadores, Fiscales y Actuarios/as) deberán

tratar la materia con estricta confidencialidad, conservando la documentación con estricto rigor y reserva, preferentemente en un sobre cerrado. Lo anterior tiene como objetivo salvaguardar la dignidad e integridad de las personas involucradas. En este orden, deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados o involucradas, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y discreción, con la finalidad de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los y las testigos se preste libre de presiones y amenazas.

Resolución de la investigación. Una vez finalizado el proceso de investigación, se confirmará o desestimaré la existencia de hechos constitutivos de maltrato, discriminación, acoso laboral y/o sexual.

En el caso de verificarse que hubo conductas atentatorias a la dignidad del funcionario o funcionaria, ya sea violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual y cumplido el proceso investigativo, se procederá a proponer a la Jefatura de Servicio la medida disciplinaria que corresponda de acuerdo a lo establecido por el Estatuto Administrativo, específicamente es el Artículo 125 inciso 3°, establece indirectamente, es decir, por remisión al Artículo 84 letra l), que las conductas que atentan contra la dignidad humana –entre estas las de acoso sexual– son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

Respecto del acoso laboral, será aplicable la medida de destitución.

Si la resolución de parte de la autoridad correspondiente fuese negativa para la persona denunciante o la víctima, podrá elevar dentro de los cinco días posteriores, una solicitud de Recursos de: Reposición, o de Apelación⁴.

De acuerdo a lo establecido en dicho cuerpo legal, el artículo 120 señala que “la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario/a una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos”.

En el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, la institución establecerá mecanismos de formación y educación

⁴ Artículo 141, Estatuto Administrativo.

orientados a fortalecer la debida actuación de las funcionarias y funcionarios en relación a la consistencia de las denuncias, independiente del resultado de la investigación que se obtenga a partir de la aplicación de este procedimiento.

En complemento a lo anterior, si se comprueba que la persona denunciante tuvo intención expresa de causar perjuicio o injuria, el ente investigador deberá efectuar las denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de la que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento, respecto de las cuales se constate su falsedad o el ánimo deliberados de perjudicar al denunciado, en el marco de la normativa legal vigente.

Con todo, es importante establecer la obligatoriedad de informar a la persona denunciante las conclusiones o determinaciones de la investigación. Mediante carta certificada o entrevista individual, en un plazo prudente luego de concluida la investigación.

Este procedimiento se revisará anualmente en términos de su diseño y aplicación, o en caso de requerirse, utilizando para ello mecanismos participativos, esto es, consulta a Asociación de Funcionarios, comité paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Riesgos Psicosociales, incorporando nuevos lineamientos de la Superintendencia de Seguridad Social, Dirección del Servicio Civil, Contraloría General de la República, Asociación Chilena de Seguridad.

8. PLAN DE DIFUSIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Existirá un ejemplar disponible en la Intranet Institucional para la difusión del presente documento. Para su consulta permanente dispondrán de un ejemplar las siguientes personas:

- Jefatura del Servicio.
- Jefaturas de Departamento.
- Jefaturas de Subdepartamentos.
- Encargado/a de Género.
- Directiva de Asociación de Funcionarios/as.

ANEXOS

Anexo N°1: Formulario de Presentación de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

📄 Datos de la víctima:

Nombre completo	
RUT	
Sexo	
Domicilio	
Correo electrónico	
Teléfono	
Cargo	
Grado	
Unidad de Desempeño	

A través del presente documento vengo a manifestar los hechos que de acuerdo a lo establecido en el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de violencia y acoso en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, afectan a mi persona y revisten calidad de:
(Marcar con una X la que corresponda).

Violencia en el trabajo -----	Acoso Laboral -----	Acoso Sexual -----
----------------------------------	------------------------	-----------------------

Relato de los hechos denunciados (de requerir más espacio puede continuar al término del formulario)

En el ejercicio de los derechos que se me reconocen como afectado/a, informo los antecedentes para la tramitación de esta denuncia:

Datos del denunciado/a como presunto/a victimario/a:

Nombre completo		
Sexo		
Cargo		
Unidad de Desempeño		
Nivel Jerárquico del presunto/a denunciado/a respecto del/la denunciante:		
Nivel Superior -----	Nivel Igual -----	Nivel Inferior -----
¿El/la presunta acusada trabaja directamente con el/la denunciado/a?		
Si	No	A veces
¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Si	No	
¿El/la denunciada es?: (Marque con una x)		
Su jefatura superior inmediata		
De un subordinado a jefatura		
De un colega		
¿Desde cuándo es víctima de maltrato u acoso? (Tiempo)		

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna evidencia específica		Documentos de respaldo	
Fotografías		Lista de Testigos	
Correos electrónicos		Otros: ¿cuáles?	

Observaciones:

Declaro la veracidad de lo denunciado y ratifico mediante mi firma.

Firma del/la Denunciante

Fecha: ____/____/____

Nombre - Firma Receptor/a

Fecha: ____/____/____

3. DÉJASE sin efecto la Resolución Exenta N.º 9.389 de fecha 10 de noviembre de 2023, que aprobó la anterior versión del Procedimiento para la Prevención, Denuncia y Sanción del Maltrato, Discriminación, Acoso Laboral y/o Sexual de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

4. La vigencia de este Procedimiento comenzará a regir a contar del 1 de agosto de 2024.

5. COMUNÍQUESE a todos los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en forma electrónica.

Anótese, Comuníquese y archívese.



Hugo Sánchez Ramírez
HUGO SÁNCHEZ RAMÍREZ
SUPERINTENDENTE DE INSOLVENCIA Y
REEMPRENDIMIENTO

PVL/CVS/PAJ/ASA

