

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Ley 21.643 Karin)

**Escuela de Lenguaje San Martín, La Florida
2025.**



I ANTECEDENTES GENERALES

1.- INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Escuela de Lenguaje SAN MARTÍN ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, de acuerdo a la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El espíritu de la ley hace referencia a “Derecho a todas las personas a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso”

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es ***fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo***, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas o directores de la ESCUELA DE LENGUAJE SAN MARTIN y miembros de la comunidad como apoderados y proveedores de servicios e insumos.

4. DEFINICIONES

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. **La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.**

Conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Miradas lascivas (miradas que incitan a conductas de carácter sexual).

Acoso laboral: 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.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Conductas:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Hablar o difundir información de la vida personal de un o unos trabajadores que lo exponga frente a sus compañeros de trabajos.
- Cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas violentas (conductas verbales, gestuales o físicas) que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores a personas que prestan de servicios, proveedores, usuarios, visitas, en el caso del establecimientos educacionales hablamos de padres y apoderados, entre otros.

Conductas:

- Gritos.
- Amenazas.
- Uso de garabatos, palabras ofensivas, insultos.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, empujones 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.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono y volumen de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que

exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:
(<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>).

1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo: Todas las acciones tienen un enfoque en la prevención de riesgos por sobre la protección de estos.

3. Equidad de género: promueve la equidad e igualdad entre hombre y mujeres.

4. Universalidad e inclusión: Favorecer a todos los trabajadores, cualquiera sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

5. Solidaridad: El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario, financiado por el empleador

6. Participación y diálogo social: El estado garantiza la participación de los y las trabajadoras en procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud, así como promueve las instancias de diálogo en materias de seguridad y salud.

7. Integralidad: Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

8. Unidad y coordinación: Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, el que puede ser estatal o privado con competencias para regulación, control y fiscalización.

9. Mejora continua: Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.

10. Responsabilidad en la gestión de los riesgos: El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re-victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participa el empleador, representado por María Graciela Zúñiga, directora del establecimiento y el equipo de la escuela de lenguaje San Martín, el que será revisado cada 2 años como mínimo.

La directora designa a la encargada de Convivencia Escolar Daniela Gómez Albornoz para que lleve a cabo medidas de supervisión y monitoreo que permitan prevenir cualquier situación de riesgo que afecte al personal de la escuela, utilizando el instrumento de recolección de información “Cuestionario CEAL-SUSESO SM” el que servirá como insumos para poder detectar tempranamente cualquier conducta de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. En esta instancia se creará el Comité de Aplicación para llevar a cabo dicha evaluación.

Dirección establece entrevistas personales con los funcionarios del establecimiento e implementa la carta abierta a través de correo para poder levantar información relevante que sea constitutivo de delito, referido a lo que indica este protocolo preventivo, las que pueden realizarse en ESCUELA.LENG.SANMARTIN@GMAIL.COM, del mismo modo el correo de convivenciasanmartin2023@gmail.com.

En caso de dudas o inquietudes los trabajadores se pueden dirigir directamente con Dirección o la encargada de convivencia escolar o enviar correo antes mencionado o en su defecto establecer contacto vía telefónica al 569-77959768 (Dirección) o 569-90898628 (ECE), Red fija 225398037.

Tanto la dirección o la encargada de convivencia escolar serán quienes recepcionen las denuncias y mantengan confidencialidad del contenido de estas, además de adoptar las acciones correspondientes.

8.- CAPACITACIÓN

Durante el mes de septiembre 2025 se realizará capacitación de modo presencial de la ley Karin, a cargo del prevencionista de riesgos, además se apoya el proceso de sensibilización con información escrita en dípticos a modo de resumen y se complementará con link de videos explicativos de la ley y de este protocolo para su conocimiento y difusión a todos los funcionarios del establecimiento, quienes tienen el deber de observa

detenidamente y expresar sus dudas o alcances; se reforzará con recursos audiovisuales y documentos vía correo.

En el caso de la comunidad se focaliza la información en los padres y apoderados, por medio de charlas en las instancias de reunión de apoderados para dar a reforzar el conocimiento del protocolo y las formas y canales establecidos para fomentar prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. La información y difusión de ésta estará a cargo de la Encargada de Convivencia escolar y las Docentes de aula.

II GESTIÓN PREVENTIVA

Factores de riesgo psicosocial son:

- 1. Carga de trabajo.
- 2. Exigencias emocionales.
- 3. Desarrollo profesional.
- 4. Reconocimiento y claridad del rol.
- 5. Conflicto de Rol.
- 6. Calidad del liderazgo.
- 7. Compañerismo.
- 8. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- 9. Equilibrio trabajo vida privada.
- 10. Confianza y justicia organizacional.
- 11. Vulnerabilidad.
- 12. Violencia y acoso.

Estos factores cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La escuela de Lenguaje San Martín declara: “Tolerancia 0 a conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, basando las relaciones interpersonales siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencia religiosa de la persona trabajadora”.

El empleado se compromete a evitar los riesgos psicosociales que puedan generar una conducta de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, y se compromete a desarrollar acciones para abordarla, reconoce que estas conductas son comportamiento incívicos y sexistas.

1.- IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

En las instancias evaluativas del clima laboral con instrumento Cuestionario CEAL-SUSESO SM, se podrán detectar conductas antes descrita en este protocolo.

CONDUCTAS DE RIESGO EN EL ESTABLECIMIENTO

1.- Carga de trabajo.
2.- Falta de reconocimiento y esfuerzo.
3.- Inequidad en la distribución de tareas.
4.- Comportamientos Incívicos.
5.- Conductas sexistas.
6.- Conductas de acoso sexual.
7.- Acciones violentas.

8.- Abuso de poder.
9.- Asignación de tareas que no corresponde al rol para el que fue contratado.
10.- No respetar horarios acordados en contrato.
11.- Estilos de liderazgo.
12.- Injusticia organizacional.

2.- MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Serán consideradas medidas que incorporen a los integrantes del equipo San Martín, así como a los padres, madres, tutores y/o apoderados de los estudiantes que asisten al establecimiento como parte de la comunidad, del mismo modo se consideran a los proveedores o prestadores de servicios externos.

Las medidas preventivas para los funcionarios se harán en base a los resultados del instrumento de evaluación CEAL SUSESO-SM y en relación, a los apoderados a través de encuestas para medir el clima de convivencia y la organización del establecimiento que considerarán los factores de riesgos señalados con anterioridad.

2.1 ACCIONES PREVENTIVAS ADOPTADAS POR EL ESTABLECIMIENTO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

- ✓ Todas los funcionarios serán capacitadas respecto a la ley Karin 21.643 y el respectivo protocolo de aplicación en el establecimiento.
- ✓ Se crea un plan de acción en caso de denuncias.
- ✓ Se difunde el buen trato a través del reglamento interno de los trabajadores, estudiantes, padres, apoderado o tutores de la comunidad.
- ✓ Se adoptarán medidas de resguardo y protección de la privacidad y honra de los involucrado evitando difundir cualquier tipo de información entregada, basada en el principio de confidencialidad de las personas.
- ✓ Se aplica encuestas para medir el clima de convivencia en la institución.
- ✓ Se aplica la cuestionario CEAL SUSESO-SM cada 2 años.

3.- PROCEDIMIENTOS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOS SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DENUNCIA INDIVIDUAL DE ENFERMEDAD PROFESIONAL (DIEP formulario de Mutua de seguridad)

DEL DENUNCIANTE:

- Pude hacer la denuncia por escrito a la autoridad del establecimiento o a la persona designada por la directora, encargada de convivencia escolar, en donde deja de manifiesto la situación que está ocurriendo o sucedió referidas a el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, donde se debe individualizar a la o las personas que están ejerciendo el abuso, así como indicar la situación, escrito debe estar fechado y firmado por el denunciante. Es relevante señalar que la información es de carácter confidencial.
- En el caso que la denuncia se realice de manera verbal, el empleador deberá dejar un acta por escrito indicando la situación, involucrado, delito por el que se levanta la denuncia, fechado y firmado por el denunciante.

- En el caso que el funcionario desee denunciar directamente en la inspección del trabajo puede hacerlo e incluso puede realizar la demanda en los tribunales laborales sin ningún impedimento.

DEL EMPLEADOR:

El empleador, una vez acogida la denuncia deberá comenzar una investigación y tomar medidas de protección para el denunciante, las que irán en relación al tipo de denuncia y la situación particular que se manifiesta, la medida de protección:

- Separar de inmediato al denunciante del o los trabajadores denunciados como una medida de resguardo de la integridad física y mental del trabajador denunciante.
- Otra medida que se adoptará si es posible de acuerdo al trabajo que desempeñe, el trabajador denunciante es acortar la jornada laboral o acomodar los horarios si la situación lo hace pertinente.
- Brindar alternativas para realizar el trabajo a distancia, (tele-trabajar), siempre y cuando su rol y cargo lo permitan, sin afectar su desempeño y la situación lo amerite.
- Entregar atención psicológica temprana.

El empleador recibe la denuncia y dará comienzo a un **proceso de investigación** el que se deberá iniciar a más tardar al 5to día de recepcionada la denuncia. En ambos casos este proceso se deberá entrevistar a todas las personas involucradas en la situación, incluso pudiendo entrevistar a otros funcionarios, que no estén involucrados de manera directa, para contar con testimonios que puedan aportar información a la investigación. Cada entrevista realizada se dejará plasmada por escrito con los antecedentes aportados, fechada y firmada por quien aporta los antecedentes, como también la persona que los recibe. El empleador tendrá un plazo máximo de 30 días para dar una solución. En el caso que el empleador no desea realizar el proceso de investigación, lo derivará a la inspección del trabajo en un plazo máximo de 3 días recepcionada la denuncia y resolverá en un plazo máximo de 30 días.

En el caso de que la víctima de abuso, requiera atención psicológica es el empleador quien derivará al funcionario a el centro asistencial con el que cuenta el establecimiento, en este caso Mutual de Seguridad, para que reciba la atención y tratamiento, además se adjuntarán la documentación requerida por la entidad para su atención. Esta derivación se debe realizar prontamente una vez realizada la denuncia.

Las conclusiones que se obtengan luego de la investigación se deben entregar en la inspección del trabajo.

SANCIONES

En el caso que la investigación sea llevada de manera interna, se debe garantiza los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Una vez finalizada la investigación se deberá hacer un informe concluyente el que será informado a las partes involucrada y aplicará las sanciones, de acuerdo al reglamento interno del establecimiento escuela de Lenguaje San Martín y las que indica este protocolo, las que siempre tendrá en cuenta las características propias de los hechos y gravedad.

Para escuela de lenguaje San Martín cualquier falta que atente al derecho de trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia se considera una falta grave y/o gravísima, ya que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores. Las sanciones se aplicarán dentro de los 15 días recibida la denuncia.

FALTA GRAVE	FALTA GRAVÍSIMA
-------------	-----------------

Entrevista con dirección (solicitud de aporte de antecedentes).	Investigación interna / externa de la denuncia (declaración de los hechos y entrevista a involucrados)
Investigación interna / externa de la denuncia (declaración de los hechos y entrevista a involucrados).	*** Aportar los antecedentes a la inspección del trabajo si la investigación es derivada a esa entidad.
	Adoptar medias por parte del empleados: apartar de sus funciones, suspender temporalmente de ellas, redistribuir jornada y horarios, cambio de modalidad del trabajo (teletrabajo), atención psicológica, entre otras.
Adoptar medidas por parte del empleador como: apartar de sus funciones, suspender temporalmente de ellas, redistribuir jornada y horarios, cambio de modalidad del trabajo (teletrabajo), atención psicológica, entre otras.	Amonestación con copia a la inspección del trabajo y el trabajador.
Amonestación escrita con copia al Inspección del trabajo y al trabajador.	Si los antecedentes aportan la comprobación de la conducta de acoso o violencia, término de contrato de trabajo (Ley 21.643) e incumplimiento del reglamento interno del trabajador de la escuela San Martín.
Dependiendo de la gravedad y los antecedentes recabado en la investigación se iniciará el despido por conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643), además de incumplimiento del reglamento interno del trabajador de escuela de lenguaje San Martín.	Realizar denuncia en la entidad pertinente si el caso lo amerita.

En el caso que la denuncia se realice en la inspección del trabajo o sea remitida a esta entidad, serán los tribunales laborales, representados por el juez quien determine las sanciones a ejercer en un plazo de 30 días.

El denunciante tiene derecho a impugnar la resolución del tribunal, aportando antecedentes y pruebas relevantes.

DENUNCIAS FALSAS

Es importante considerar que una denuncia implica una **responsabilidad** por parte del denunciante, la que necesariamente requiere de antecedentes que aporta el denunciante, así como elementos que garanticen la veracidad de la información, en caso de denuncias falsa estas tienen sanciones disciplinario e incluso el término de la relación laboral.

Además, se debe considerar que una falsa denuncia puede ser desestimada por el tribunal, además de generar un **daño moral y psicológico** innecesario para quien es acusado, lo que es contrario al espíritu de la ley, ya que más que sancionar lo que aspira es a potenciar ambientes laborales sanos y respetuosos.

Presidenta Centro de Padres

Evelyn Gutiérrez Altamirano
Representante Docentes

Fabiola Jiménez Villalobos
Representantes Asistentes de aula

María Graciela Zúñiga
Directora

Daniela Alejandra Gómez Albornoz
Encargada Convivencia Escolar

Gonzalo Eduardo Zúñiga Morales
Representante Legal

La Florida, 30 de julio 2025

