



Resolución Exenta N° 4151

Iquique, 18 DIC 2024

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DR. RAIC/JCVD/FPN/eda

**VISTOS:** Lo dispuesto en; el Decreto con fuerza de ley N° 29/2004, del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834; Resolución N° 18/2017 y N° 06/2019 ambas de la Contraloría General de la República; Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2005 del Ministerio de Salud que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469 del Ministerio de Salud; artículo 54° II letras a), b) y c) del Reglamento de los Servicios de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 140 de 2004 del Ministerio de Salud; artículos 20° y 23° f), del Reglamento Orgánico de los establecimientos de salud de menor complejidad y de los establecimientos de Autogestión en Red aprobado por Decreto Supremo N° 38° del 2005 del Ministerio de Salud; las facultades que me confiere la Resolución Exenta N° 5079 de fecha 03 de diciembre del año 2024 del Servicio de Salud Iquique, dictó lo siguiente:

**CONSIDERANDO:**

1. Que, el Instructivo Presidencial N° 001/2015, compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios realizan, para el cumplimiento de la función pública y, a la satisfacción de la ciudadanía;

2. Que, es necesario generar estrategias que fomenten y garanticen buenas prácticas laborales a nivel de la Red del Servicio de Salud Tarapacá, con el objetivo de fortalecer los principios de igualdad de oportunidades, prevención y sanción de la Violencia, Acoso laboral y sexual en el trabajo y reforzar conductas y relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad de la función pública y el buen trato, para contar con funcionarios y funcionarias competentes, comprometidos y motivados para asumir los desafíos del sector salud.

3. Que, en este contexto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores y que contiene entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género.

4. Que, el Decreto N°2 del 07 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 y consagra entre sus artículos y contenidos, principios referidos al “respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental” y “el desarrollo de un foque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo”.

5. Que, el 15 de enero del 2024 se publicó la Ley N°21.643 (Ley Karin), que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, como el Estatuto Administrativo aprobado por la Ley N° 18.834, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en las materias señaladas, perfecciona los procedimientos de investigación y

sanción y equipara el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado, en concordancia con la incorporación de un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

6. Que, a través del Ordinario C35 N° 1806, falta año del Subsecretario de Redes Asistenciales, envía documento "Orientaciones preliminares para la elaboración y/o la actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral (Ley N° 21.643)", y solicita difundir esas orientaciones preliminares en los establecimientos del Servicio de Salud para cumplir con la normativa una vez que la Ley N° 21.643 entre en vigencia en agosto del presente año.

7. Que, en virtud de lo expuesto, se procede a aprobar mediante el presente acto administrativo la actualización del **"MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO" Vol. 1** para el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique y Unidad y/o Servicios dependiente, teniendo en cuenta las modificaciones a los textos legales referidos.

8. Que, tras Resolución Exenta N° 3.914 del 05 de septiembre de 2024 del Servicio de Salud Tarapacá, deja sin efecto la **resolución Exenta N°4294 de fecha 10 de octubre del 2019**, del Servicio de Salud Iquique, que aprobó el "MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN, Vol4." y sus correspondientes anexos.

#### RESUELVO:

1. **APRUEBESE**, a contar de la fecha de la total tramitación de la presente resolución, el nuevo **"MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO" Vol. 1**. Que se transcribe a continuación:



**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,  
INVESTIGACION Y SANCION DE LA VIOLENCIA, ACOSO  
LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES  
IQUIQUE  
2024-2026**

<p><b>Elaborado Por:</b></p>  <p><b>Sebastián Lobos Rodríguez</b> Psicólogo Clima Laboral y Receptor de Denuncias VALS Dépto. Calidad de Vida Laboral</p>  <p><b>Comité de Buenas Prácticas Laborales Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames</b></p>	<p><b>Revisado Por:</b></p>  <p><b>Franco Petrillo Nara</b> Jefe Dépto. Calidad de Vida Laboral</p>  <p><b>Marcela Wachtendorff Valencia</b> Jefa Unidad Asesoría Jurídica</p>	<p><b>Aprobado Por:</b></p>   <p><b>Dr. Pedro Iriondo Correa</b> Director (s) Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames</p>
<p><b>Fecha:</b> Diciembre 2024</p>	<p><b>Fecha:</b> Diciembre 2024</p>	<p><b>Fecha:</b> Diciembre 2024</p>

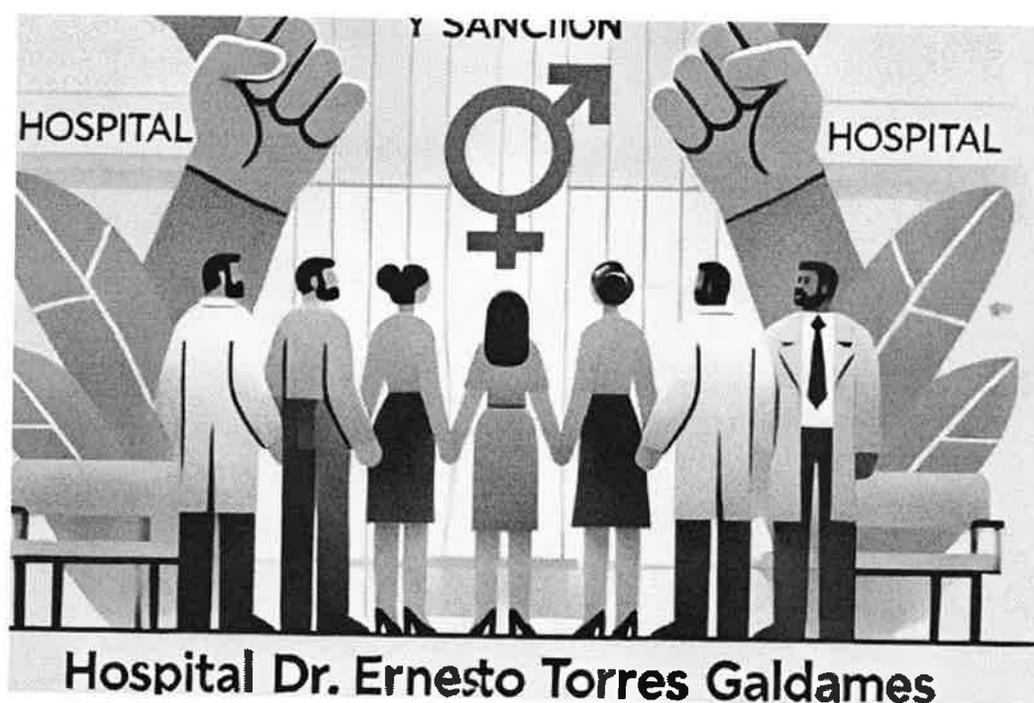


PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

# MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. VALS

## 2024-2026.



Versión:	1.0
Fecha:	Noviembre 2024
	Vigencia 3 años



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

Mediante Resolución Exenta N°952 de fecha 28 de junio del 2016, emanada de la Dirección del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, el Comité de Buenas Prácticas Laborales del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique, integrado por:

- Presidente del Comité, Subdirector de Recursos Humanos del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Jefe Dpto. de Calidad de Vida del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Jefe Dpto. de Personal de la Subdirección de Recursos Humanos del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Jefe Dpto. de Reclutamiento y Selección del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Jefe Dpto. de Capacitación del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Profesional de la Unidad de Clima Laboral del Dpto. de Calidad de Vida del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Representante de la Unidad de Prevención de Riesgo "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Encargado de Relaciones Laborales del Hospital "Dr. E. Torres G." de Iquique
- Representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.
- Un Representante de cada Asociación de Funcionarios del Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique.

**Comité de Buenas Prácticas Laborales del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique**

Nombre	Dependencia	Firma	Carácter
Susana Betancos Garcia	ASEFUSHA	[Firma]	ASOC. FUNCIONARIOS DE LA SALUD
[Firma]	Fuentes Bio-Tip	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Fuentes Bio-Tip	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Clara Rojas C.	Personal	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Jasna Belles A	Fenats/Institucionales	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Carla Sepulveda S	Aux y Otros	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Alicia Gamboa	Fuentes Bio-Tip	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Ruth Rios S.	AGEUF	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Fuentes Bio-Tip	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Calidad de Vida	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Calidad de Vida	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Recursos Humanos	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
JUAN CARLOS OCHOA	SDGDP	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Recursos Humanos	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Reclutamiento y Sel	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Departamento Operativo	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Dpto. de Salud Ocupacional	[Firma]	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SALUD
[Firma]	Comité Paritario	[Firma]	COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Se ha comprometido con el desafío de prevenir el acoso laboral, sexual y violencia en los espacios de trabajo, por medio de un trabajo colaborativo en el desarrollo de un Manual que permita direccionar y velar por procedimientos administrativos correctos y efectivos en tan importante tarea.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

## **INDICE**

<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>Orientaciones Generales</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>Orientaciones Teóricas</b>	<b>21</b>
<b>IV.</b>	<b>Procedimientos</b>	<b>25</b>
<b>V.</b>	<b>Anexos</b>	<b>40</b>
<b>VI.</b>	<b>Bibliografía</b>	<b>47</b>



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

### I. INTRODUCCIÓN

Para el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames constituye una prioridad velar y hacer efectivas condiciones que permitan promover los Derechos y Oportunidades de sus funcionarias y funcionarios, consolidando una Cultura de respeto pleno hacia la dignidad de las personas y un Buen Trato, permitiendo que éstos puedan reconocerse como sujetos de Derecho, en especial, el de trabajar en espacios libres de violencia.

Teniendo en consideración que en el ámbito laboral interactuamos entre personas estableciendo diversas relaciones, que van desde lo meramente formal hasta el surgimiento de estrechos lazos afectivos y de amistad entre pares y/o jefaturas, las cuales se esperan que sean basadas en el respeto, la colaboración y en un clima laboral saludable para todos y todas. Sin embargo, dada nuestra individualidad no siempre es así, surgiendo fricciones y conflictos por diferencias de opinión, que provocan discusiones y quiebres abruptos o progresivos, produciéndose un deterioro en los equipos de trabajo, que repercuten en el desempeño laboral individual y/o colectivo y en la calidad de la atención otorgada a los usuarios y usuarias de nuestro establecimiento.

Es por esto que el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames actualiza en su 1° versión el ***“Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia acoso laboral y sexual en el trabajo”*** a través del trabajo coordinado mediante propuestas de mejora de quienes participan en el proceso, así como de espacios participativos mediante el Comité de Buenas Prácticas Laborales del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.

Además, este nuevo manual se ajustó a la normativa legal vigente incorporando Dictámenes que la Contraloría General de la República ha emitido sobre materias de acoso laboral y/o sexual; también se siguen las normativas brindadas por el instructivo presidencial de igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual lanzado el 23 de mayo de 2018 y, por último, se integraron elementos teóricos que orientan a las personas sobre cómo prevenir estas temáticas dentro de sus establecimientos, como así mismo, la Resolución Exenta N° 3.914, de septiembre de 2024, del Servicio de Salud de Tapar acá, que aprobó su 5° Versión del “Manual De Procedimiento De Denuncia, Investigación Y Sanción De La Violencia, Acoso Laboral Y Sexual En El Trabajo”.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

En concordancia con lo anterior, recientemente fue publicada la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, la que se constituye como una de las formas de aplicación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, o "OIT", organismo especializado en materias y derechos de los trabajadores de la Organización de Naciones Unidas. El mencionado convenio internacional versa sobre violencia y acoso en el trabajo. La Ley 21643 modificó una serie de cuerpos normativos, entre ellos el Estatuto Administrativo y la Ley Orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado, así como también el Código del Trabajo. La legislación establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, la emisión de un "protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo", reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación vigente hasta antes de las modificaciones introducidas por la Ley 21643. Además, instauró mejores procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Cabe destacar que, la mentada ley entró en vigencia en agosto del año en curso (2024), por lo que se integran sus principales directrices, como realizar las modificaciones necesarias para garantizar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género durante todo el procedimiento de denuncia, investigación y sanción.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

## II. ORIENTACIONES GENERALES

### CONCEPTOS RELEVANTES

- **Actuario/a:** Es un funcionario/a, que tiene la calidad de ministro de fe de las actuaciones que se desarrollen sólo dentro de un Sumario Administrativo. Es designado/a por el/la Fiscal. Dicho ministro de fe deberá desempeñarse en una Unidad o Departamento distinto a aquel en que ocurrieron los hechos. Al actuario le afectan las mismas causales inhabilidades del fiscal e investigador.
- **Autoridad:** Para los efectos de este Manual, el Director del Hospital se considera la autoridad o funcionario directivo con facultades propias de un “Jefe Superior de Servicio” de acuerdo con el Derecho Administrativo, respecto del ejercicio de las facultades que le concede al Director de un establecimiento Auto gestionado en Red, el Decreto N° 38 /2005 del Ministerio de Salud, en materias propias de la gestión del recurso humano funcionario designado y /o asignado para desempeñarse en el Hospital.
- **Comité CBPL:** Siglas para denominar al Comité de Buenas Prácticas Laborales, órgano que informa sobre la cantidad de denuncias asociadas a materias de: Violencia Laboral, Maltrato, Acoso Sexual, Acoso Laboral, y Discriminación.
- **Denuncia:** Acto de poner en conocimiento de la autoridad o el funcionario competente para estos efectos, los hechos de carácter irregular, que afecten a un/a funcionario/a y que pueden ser constitutivos de VALS. y que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575 (Ley de Bases Generales de la Administración del Estado). La denuncia podrá presentarse por escrito por el denunciante ya sea en el “formulario de denuncia” que se contempla en el “anexo n°1” de este Manual, o de manera verbal, en caso de que la persona presente algún tipo de discapacidad (verbal, visual o auditiva) que imposibilite la redacción de dicha denuncia, caso en el cual deberá extenderse un “acta” escrita por el funcionario receptor debiendo ser firmada, previa lectura, por el denunciante y receptor. Se ha de tener presente la figura de la “denuncia infundada” o “denuncia temeraria” o “denuncia falsa” lo que generará que se pondere los antecedentes para determinar si se configura la situación contemplada por el artículo 125 del Estatuto Administrativo respecto al caso de aplicar, previo sumario administrativo, la medida disciplinaria de “destitución” para el funcionario que presente denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al/los sujetos denunciados.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

- **Denunciado/a:** Persona cuya conducta es el objeto de la denuncia, quien manifestaría actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del establecimiento y que ha sido señalado/a por el/la denunciante como responsable de los hechos relatados que constituirían acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. El denunciado gozará de “presunción de inocencia” hasta la resolución definitiva del procedimiento disciplinario.
- **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento de la autoridad o del funcionario competente, mediante la formalización de denuncia, los hechos que considere que atentan contra su persona y que sean presuntamente constitutivos de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, maltrato o atentado contra la dignidad en el ejercicio de su cargo.
- **Fiscal o investigador:** Será un/a funcionario/a designado/a por el Director del Hospital. La persona designada como fiscal o investigador/a (según el tipo de procedimiento disciplinario administrativo) estará a cargo y tendrá amplias facultades para realizar la investigación. Los funcionarios/as requeridos por el instructor estarán obligados/as a prestar la colaboración que éste les solicite. La autoridad deberá preferentemente designar como fiscal o investigador a un/a funcionario/a que cuente con formación en materias de investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- **Formalización de la Denuncia por la Víctima:** Es el acto formal por el cual el funcionario que se siente vulnerado da a conocer la situación irregular que está viviendo, a través del formato de “Formulario de Denuncia” (Anexo N°1) del presente manual de procedimiento y ante el funcionario “Receptor” correspondiente.
- **Formalización de la Denuncia por Tercero:** Es el acto formal por el cual una persona distinta del agredido da a conocer la situación irregular que afectó a un funcionario/a y que él presencié o de la que tomó conocimiento, a través del formato establecido (Anexo N°1) en el presente procedimiento.
- **Inhabilidad:** Impedimento para ejercer las funciones de fiscal, investigador/a o actuario/a, establecidas en los Art. 133 y 134 del Estatuto Administrativo.
- **Intervención en Clima Laboral:** Es aquella acción que implica realizar un diagnóstico, y el desarrollo de un plan de intervención y seguimiento respecto del clima laboral de una Unidad de Trabajo en particular. Requiere para su ejecución la intervención de un/a profesional con las competencias para desarrollar el procedimiento.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

- **MCBPL:** Siglas para abreviar Manual de Convivencia y Buenas Prácticas Laborales.
- **Medidas disciplinarias administrativas:** El/la fiscal deberá emitir un dictamen en el cual propondrá el sobreseimiento, la absolución o la medida disciplinaria que, según la investigación realizada y antecedentes a la vista, corresponda aplicar. De acuerdo con la modificación realizada por la Ley 21.643 (ley Karin) al artículo 125 del Estatuto Administrativo, de verificarse en el sumario administrativo respectivo la existencia de una falta administrativa consistente en acoso laboral o sexual que sea imputable a un servidor público la única medida disciplinaria aplicable será la de “destitución”. La responsabilidad administrativa y la aplicación de una medida disciplinaria al inculpado es independiente de la responsabilidad civil y penal que pudiera perseguirse ante los tribunales de justicia por los afectados.
- **Medidas preventivas:** Son medidas de resguardo destinadas a proteger a las personas involucradas. Para ello, sea el fiscal o el investigador, deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, así como también asegurar la integridad de los medios de prueba, evitar el amedrentamiento de testigos o en general, asegurar el resultado de la investigación. Entre dichas medidas se encuentra: la suspensión transitoria del denunciado, la destinación transitoria del denunciado a otro cargo dentro de la institución y la misma ciudad, la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744, entre otras. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado, ello de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 136 del Estatuto Administrativo.
- **Medios de Prueba:** Si bien no están expresamente definidos por el Estatuto Administrativo en la tramitación de los procesos disciplinarios, los medios de prueba se pueden conceptuar como los antecedentes dentro de un proceso disciplinario que sirven para demostrar la efectiva existencia o no de los hechos controvertidos en el proceso o denuncia, así como sus circunstancias esenciales y la determinación de la participación de los inculpados en ellos. Se consideran como tales los documentos, los testigos, las declaraciones del inculpado; y otros soportes tales como grabaciones de voz o video. De acuerdo con el artículo 35 de la Ley 19880, sobre procedimiento administrativo general, se establece que los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento administrativo se podrán acreditar por cualquier medio de prueba “admisibles en derecho”. Se ha de tener presente por los funcionarios designados como fiscales administrativos para investigar denuncias de presunto acoso, violencia en el



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

trabajo o discriminación, que el artículo 129 del Estatuto Administrativo, modificado por la Ley Karin, otorga ahora al denunciante o persona afectada por las eventuales infracciones el “derecho” a aportar antecedentes a la investigación del Fiscal. Entre la prueba instrumental o documental se considera, entre otros, licencias médicas, informes médicos o psicológicos, correos electrónicos, constataciones de lesiones, capturas de pantalla de dispositivos electrónicos, fotografías o cualquiera asociada a Tic (tecnologías de información y comunicación) etc. El fiscal, en ejercicio de las amplias facultades que posee para conducir la investigación, podrá rechazar fundadamente la prueba de descargo que se le presente o solicite por el encartado en caso de ser manifiestamente improcedente o innecesaria.

- **Recursos:** Es el acto jurídico procesal mediante el cual el afectado intenta impugnar una resolución dentro del mismo procedimiento en que se pronunció, solicitando al funcionario competente que la dictó o a su superior jerárquico que la revise y elimine el agravio o perjuicio que sostiene se ha causado el reclamante con su dictación. Se constituye entonces por medio de un documento o presentación escrita, en la cual la persona afectada pretende impugnar la decisión tomada, el que puede ser presentado ante la misma autoridad que emitió el acto que se pretende impugnar, o ante su superior jerárquico. El artículo 129 del Estatuto Administrativo modificado por la ley 21643 (ley Karin) establece que la persona de la víctima o persona afectada en sumarios administrativos instruidos por causa de una denuncia por acoso, discriminación o violencia en el contexto del ejercicio del cargo, también podrán interponer recursos en contra de los actos administrativos que dicte la autoridad con potestad disciplinaria (Director del Hospital) en los mismos términos que el funcionario inculpado.
- **Sumario Administrativo e Investigación sumaria:** En su naturaleza jurídica ambos son procedimientos disciplinarios administrativos que tendrán por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los/as responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un/a funcionario/a que actuará como fiscal o investigador/a. Su clasificación depende de la gravedad de los hechos, reservándose el sumario administrativo para hechos con sanciones más graves, lo anterior de acuerdo a los Art. 119 y siguientes del Estatuto Administrativo.
- **VALS:** Siglas que abrevian Violencia, Acoso Laboral y Sexual en el trabajo.
- **Receptores de Denuncias VALS:** Servidor público encargado de entregar orientaciones asociadas al proceso VALS, recibir y canalizar en un plazo máximo de 2 días hábiles la denuncia, haciendo entrega formal de ésta a la autoridad respectiva (Director del Hospital) en sobre cerrado (tanto el anexo 1 como los antecedentes aportados por el/la denunciante) exponiendo solo el memo conductor por fuera de dicho sobre. El receptor no tomará conocimiento de su contenido; debiendo registrar la recepción de la misma



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

y entregar copia del Anexo N°1 al denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Deben ser nombrados mediante resolución.

### **OBJETIVO DEL MANUAL.**

El objeto del presente documento es entregar una orientación teórico - práctica para exponer a todos los funcionarios del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de manera general las orientaciones básicas respecto al proceder frente a hechos que reúnan la gravedad suficiente para ser considerados como presuntamente constitutivos de actos o conductas de violencia en el contexto del ejercicio del cargo (violencia en el trabajo según el Código del Trabajo), acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, entregando a su vez herramientas que permitan intervenir desde lo legal y administrativo hasta el apoyo psicosocial requieren las personas involucradas de acuerdo con las disposiciones que introdujo en el Estatuto Administrativo, así como a las disposiciones del Código del Trabajo a las que el Estatuto Administrativo hace referencia, la Ley N° 21643 más conocida como "Ley Karin" propendiendo a la prevención, investigación y sanción de las mencionadas conductas.

### **RESPONSABLES DEL MANUAL.**

El siguiente procedimiento fue elaborado por el Departamento de Calidad de Vida Laboral del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, establecimiento público de salud Auto gestionado en Red del Servicio de Salud de Tarapacá, en base a las orientaciones técnicas entregadas precisamente por las modificaciones que introdujo al Estatuto Administrativo la Ley 21.643 así como también los principios y temáticas relacionada con la aplicación de buenas prácticas laborales. A su vez, fue analizado por el Comité de Buenas Prácticas Laborales del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, con el fin de incorporar las opiniones y aportes en común de los diferentes involucrados en la implementación de este manual.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El manual se aplicará a todo funcionario y funcionaria perteneciente al Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, independiente de la calidad jurídica en que se encuentre designado/a o nombrado/a por la autoridad, además de incorporar también a quienes se encuentren prestando servicios en virtud de un Contrato de Honorarios a Suma Alzada. Sin embargo, también resultará aplicable a todas las



## **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

personas que se encuentren en el Hospital cumpliendo funciones como trabajadores de un proveedor del Hospital en virtud de un contrato administrativo de suministro o prestación de servicios de la ley 19.886. Resulta importante visibilizar el alcance de este manual para funcionarios/as pero además también para las personas que se encuentren en el hospital en calidad de alumnos en práctica o formación y que ingresen como parte de los establecimientos de educación técnico-profesional, técnica o superior que convengan en designar al Hospital como Campo Clínico, a los que se desempeñen en virtud del programa de "Prácticas Chile", todos para efectos de su formación práctica y otros procesos mediante la suscripción de convenios con el Servicio de Salud o el Hospital Auto gestionado como manifestación de la Red de Docente Asistencial del Ministerio de Salud y también respecto de los funcionarios que se encuentren en Comisiones de Servicio en toda la Red Salud de Tarapacá.

En el CBPL, la participación se basará en la difusión e información sobre las temáticas de violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo, como también la difusión del procedimiento para la denuncia, investigación y sanción. Por otro lado, su participación tendrá vital importancia en las instancias de creación y actualización de protocolos, manuales y acciones asociadas a la temática en cuestión, asegurando así una mayor legitimidad de los procesos.

### **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

#### **ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN:**

Es importante adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre las personas, las funcionarias y los funcionarios, promoviendo siempre ambientes laborales que sean saludables y en donde se garanticen los procesos de investigación, sanción y reparación para los casos en los que se verifiquen situaciones de violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo.

En esta sintonía, se elabora un Protocolo de Prevención del Acoso laboral, Acoso Sexual y Violencia en el trabajo, con el objetivo de identificar canales de comunicación, concientizar y educar a los/as funcionarios/as del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, respecto a las conductas de violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual y discriminación, velando por la equidad género.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

La transversalización del género se ha convertido en un principio de aplicación universal y sobre todo de aplicación en los ambientes laborales, por lo tanto es necesario crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación de género y de esta manera, que tanto las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúen las desigualdades, para ello es necesario que los/as funcionarios/as conozcan el enfoque de género, el cual permite analizar las diferencias entre hombres y mujeres a la luz de las expectativas, roles y comportamientos socialmente atribuidos en función del sexo.

- **Formación en Igualdad de Género (Fiscales Administrativos y receptores de denuncia).**

La formación en igualdad de género para los actores involucrados en el proceso de denuncia (Receptores/as e Instructores/as) tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Para desarrollar este proceso es necesaria la voluntad y compromiso de todos los agentes involucrados. Las capacitaciones realizadas se utilizarán como una herramienta estratégica y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades.

- **Formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso (Fiscales Administrativos y receptores de denuncia).**

La formación en prevención, investigación y sanción de acoso dirigida a fiscales y receptores de denuncia tiene como objetivo proporcionar un marco ético y técnico que permita abordar situaciones de acoso de manera eficiente y justa. La formación en este ámbito brindará conocimientos, estrategias y herramientas prácticas que faciliten una investigación objetiva, el manejo adecuado de las denuncias y la implementación de sanciones proporcionales.

- **Formación en materias de derechos fundamentales (Fiscales Administrativos y receptores de denuncia).**

La formación en derechos fundamentales para fiscales y receptores de denuncia busca reforzar el respeto y la protección de los derechos humanos en cada etapa



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

del proceso de denuncia. El conocimiento de esta materia proporcionará a los participantes una comprensión profunda de los derechos esenciales, promoviendo prácticas basadas en el respeto a la dignidad, la equidad y la justicia, fortaleciendo la capacidad de fiscal para actuar conforme a los principios de derechos humanos, asegurando que todas las personas sean tratadas de manera justa y con respeto durante el proceso de denuncia.

- **Conformación de Fiscalía del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames**

Las Fiscalía interna, conformada con un equipo multidisciplinario de profesionales, orientados al tratamiento y seguimiento de los procesos disciplinarios, incluidas aquellas materias de VALS. Así mismo en esta materia poder articular con otras unidades de apoyo y organismos pertinentes, capacitaciones o acciones asociadas que impacten en materia de VALS.

- **Sensibilización**

Proceso que introduce a los participantes en cuestiones clave como lo es la terminología asociada al fenómeno del VALS, a los procedimientos que también se le asocian y de la igualdad de género.

- **Mejora del conocimiento**

Proporciona más información y comprensión en profundidad sobre dichos temas, así como sobre las estructuras de poder subyacentes a las desigualdades.

- **Habilidades y competencias**

Ofrece instrumentos, herramientas, técnicas y estrategias para aplicar los conocimientos en la práctica.

- **Roles para cumplir dentro del Proceso de denuncia**

Define el papel de cada uno (Receptor/Fiscal) dentro del proceso, incorporando los aspectos más relevantes con respecto a la igualdad de género, celeridad y confidencialidad.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**Acciones de difusión y sensibilización de igualdad de género, violencia laboral, acoso laboral-acoso sexual y discriminación.**

Los conceptos de Transversalización del Género, Violencia Laboral, Acoso Laboral y Sexual en el trabajo, deben ser de conocimiento general, por este motivo como Institución tenemos el objetivo de llegar a todos los dispositivos que dependan y/o sean parte del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames. Para ello es necesario establecer las acciones a realizar, que a continuación se detallan:

- **Ciclo de Charlas y Capacitaciones:** Realizar charlas y capacitaciones de género y "VALS." a los funcionarios/as del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames periódicamente con el propósito de actualizar los conceptos, dando a conocer aspectos teóricos y prácticos acerca de la Equidad de Género y definiciones de Violencia, Acoso Laboral y Sexual en el trabajo. Los comités trabajarán de manera activa en la creación de propuestas de capacitaciones para considerar en planificación anual.
- **Entrega Material Informativo:** Se difundirá material de sensibilización y flujos, la cual contendrá los principales aspectos del presente procedimiento, para todas las personas pertenecientes del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames. Por otro lado, el establecimiento tiene la obligación de difundir de manera semestral los canales formales de denuncia, lo cual se ejecutará por medio de una circular desde la Dirección.
- **Difusión del *"Manual de Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo"*:** Se realizará la difusión de este protocolo y las acciones que conlleva, por medio de correos electrónicos a las jefaturas de los distintos Departamentos y Unidades, los cuales deberán difundir dicha información al personal a su cargo. Por otro lado, estará disponible también en la página web institucional, el presente Manual de Procedimiento, actualizado, para que pueda ser descargado por todos/as los/as funcionarios/as del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

### PRINCIPIOS BÁSICOS

- **Perspectiva de Género:** Propone la identificación y análisis crítico de las diferencias sociales y culturales de una sociedad o grupo humano que han sido construidas en base a la diferencia sexual, es decir, a partir de la existencia de mujeres y hombres.
- **Igualdad de Género:** Entendida como la Igualdad de Derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizará a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- **Confidencialidad:** Este procedimiento incorpora como base fundamental la confidencialidad que deben mantener los funcionarios y funcionarias que participen en él, desde el inicio hasta el cierre del proceso. Además, debe ser un elemento ético fundamental de quién asume la responsabilidad de Receptor de Denuncias, así como también para el Investigador, Fiscal y Actuario y a toda persona, en particular funcionarios, que pueda llegar a tener conocimiento de los hechos materia de la denuncia y en particular durante el curso de las diligencias del proceso disciplinario administrativo, quedando estrictamente **prohibido entregar dicha información a terceros** o hacer cualquier tipo de comentarios sobre las personas que participan en este proceso (denunciados, denunciantes, testigos, investigadores, etc.) y/o las etapas de este procedimiento, con el fin de resguardar la dignidad e integridad de todos y todas, siendo aplicable también al Director del establecimiento, entendiéndose que, como autoridad, también toma conocimiento y pondera los hechos denunciados. Dicha transgresión puede traer aparejado alguna medida disciplinaria desde una anotación de demérito hasta un proceso administrativo.

Sobre el particular se hace hincapié en dar estricto cumplimiento a las disposición que establece el "secreto" de los procesos disciplinarios administrativos hasta su terminación respecto de toda persona que pueda tomar conocimiento de los hechos, aplicándose en caso de vulneración por parte de funcionarios la obligación general de secreto o reserva del artículo



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

61, letra h) del Estatuto Administrativo que establece como obligación funcionaria el guardar secreto en los asuntos que revisten el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales.

- **Celeridad:** Las investigaciones y procesos disciplinarios administrativos decretados por la autoridad superior del Hospital deberán ajustarse a los plazos estipulados en el Estatuto Administrativo, privilegiando la calidad del trabajo desarrollado y evitando toda dilación innecesaria o injustificada de los procesos. Se ha de dejar establecido lo dispuesto por el artículo 143 del Estatuto Administrativo en el sentido que **una vez vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó:**
  1. **Deberá revisarlo,**
  2. **Podrá adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y**
  3. **Podrá determinar la responsabilidad del fiscal por motivo de la demora en la tramitación.**

Lo anterior cobra especial relevancia en los casos de procesos disciplinarios iniciados para indagar respecto de denuncias de acoso laboral, discriminación arbitraria y acoso sexual, puesto que el mismo artículo 143 del estatuto administrativo establece que las medidas, enumeradas en el párrafo anterior, deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción (contados desde el término de la etapa indagatoria del sumario que inicialmente comprende 20 días hábiles y que eventualmente por motivo fundado y resolución puede extenderse hasta por 60 días hábiles todo ello de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 135 del Estatuto Administrativo).

- **Imparcialidad:** Los actores del proceso, deberán mantener una visión objetiva, sin sesgos ni conductas arbitrarias para ninguna de las partes involucradas.
- **Colaboración:** Es deber de cada funcionario/a que se desempeñe en el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, cualquiera sea su calidad jurídica, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información, que aporten al proceso de investigación que pudiera instruirse.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

Este principio es aplicable a las investigaciones iniciadas por otros organismos, sean públicos o privados, respecto de las denuncias en las que se solicite información o cooperación a funcionarios del Hospital. Asimismo, se espera que todos/as los/as funcionarios/as participen de las medidas sugeridas para mejorar sus ambientes laborales.

- **Responsabilidad:** Cada persona, que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con responsabilidad. **Una denuncia falsa será sancionada de acuerdo con lo establecido en la letra d) del artículo 125, del Estatuto Administrativo, previa sustanciación del sumario administrativo respectivo.**

### MARCO LEGAL

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2006 del Ministerio de Salud que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley n° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469.
- Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo, publicada el 18 de marzo de 2005.
- Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, publicada el 24 de Julio de 2012.
- Ley 20.607 que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Estatuto Administrativo, publicada el 08 de agosto de 2012.
- Ley 21.643, Ley Karin, publicada el 14 de enero del 2024 y que entró en vigencia el 1° de agosto del 2024, la que modificó el Código del Trabajo, el Decreto con Fuerza de Ley N° 29/2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- Convenio N.º 190, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Violencia Laboral, Acoso Laboral, Tratados Internacionales, Violencia y Acoso por razón de género, Derecho del Trabajo, Protección del Trabajador, aprobado por Decreto 122, del Ministerio de Relaciones Exteriores, de fecha 7 de octubre del 2023.
- Decreto N° 38 de 2005 del Ministerio de Salud que contiene el Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red.
- Resolución Exenta N° 3.914, de septiembre de 2024, del Servicio de Salud de Tapar acá, que aprobó su 5° Versión del “Manual De Procedimiento De Denuncia, Investigación Y Sanción De La Violencia, Acoso Laboral Y Sexual En El Trabajo”.

**RESPONSABILIDADES DEL PROCESO**

<p><b>Directores. (DFL 1/2005 Ministerio de Salud)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones, de prevención, investigación y sanción, establecidas en el procedimiento de acoso.</li><li>• Responder en los plazos que establece presente manual y de acuerdo con los lineamientos que este establece.</li><li>• Resolver de acuerdo con la información que le sea reportada por los fiscales en los casos que corresponda o resolver con el mérito de los antecedentes del expediente disciplinario de acuerdo con lo dispuesto por el Título V del Estatuto Administrativo (en particular su artículo 140).</li><li>• Facilitar y dar cumplimiento a las medidas de resguardo que pueda disponer el Fiscal durante el transcurso de la investigación.</li><li>• Velar por la confidencialidad del proceso de denuncia.</li></ul>
<p><b>Funcionario Receptor/a de Denuncias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recibe la denuncia para luego entregarla en la Dirección del establecimiento en sobre cerrado, debiendo además entregar una orientación técnica sobre el procedimiento.</li><li>• Debe llevar registro de las denuncias recibidas en una planilla en formato de reportabilidad del Ministerio de Salud (MINSAL).</li><li>• Debe desempeñar la función de receptor/a, formalizado mediante Resolución Exenta para aplicar el procedimiento.</li><li>• Velar por la confidencialidad del proceso de denuncia.</li></ul>



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

<b>Fiscal o Investigador</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar Sumario Administrativo de acuerdo con lo establecido en Estatuto Administrativo y los lineamientos de la Contraloría General de la Republica.</li><li>• Dar cumplimiento al encargo dentro de los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo, salvo casos excepcionales debidamente acreditados..</li><li>• Mantener contacto con la Unidad de Fiscalía Interna del Hospital, la cual canalizará los estados de la denuncia con el Departamento de Calidad de Vida Laboral para informar acerca del proceso disciplinario y del término de éste para su reportabilidad. (HETG).</li><li>• Adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.</li><li>• Velar por la confidencialidad del proceso de denuncia.</li></ul>
<b>Denunciante</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generar la denuncia con responsabilidad y conocimiento de las acciones que implica la denuncia.</li><li>• Presentarse a declarar cada vez que sea citado/a con el fin de esclarecer los hechos que denuncia.</li><li>• Velar por la confidencialidad de los datos en todo el proceso de denuncia.</li></ul>
<b>Denunciado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentarse a declarar cada vez que sea citado/a con el fin de esclarecer los hechos que se le imputan.</li><li>• Ejercer su derecho a defensa.</li><li>• Velar por la confidencialidad de los datos en todo el proceso de denuncia.</li></ul>
<b>Testigos y otros funcionarios requeridos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Velar por la confidencialidad del proceso respecto de su intervención, así como de cualquier otro antecedente que en el contexto de la indagatoria les sea comunicado por el Fiscal o Investigador en el curso de la diligencia respectiva. Lo anterior en estricto cumplimiento de su obligación de guardar secreto del proceso disciplinario.</li></ul>



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- Obligación a presentarse a declarar y/o entregar los antecedentes que le sean solicitados. Bajo la aplicación de determinarse su responsabilidad administrativa por falta de colaboración con la investigación.
- Colaborar en los procesos que se deben iniciar por parte de otros organismos públicos o privados



### III. ORIENTACIONES TEÓRICAS.

#### **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 (Artículo 2º, inciso segundo, letra b), del Código del Trabajo).

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.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- 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.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

En general, 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.

### **Comportamientos incívicos (o “Incivilidades”)**

El “incivismo” abarca comportamientos catalogados como 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, las que sin embargo son dinámicas y cambiantes según el avance de la sociedad, así como la moral de ésta, en la que se encuentra inserto el Hospital o del país en general. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Por lo anterior, y como referencia más o menos objetiva, se debe cumplir lo establecido en el “Manual de Convivencia y Buenas Prácticas Laborales” como directriz para evitar dichos comportamientos.

### **Acoso sexual**

Es aquella conducta en 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

- 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.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

### 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

### No Todo es Acoso

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 organización, institución o ente público o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un funcionario o prestador de servicios sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias o informar a un funcionario o prestador de servicio sobre un comportamiento inadecuado.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones o cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.
- Todo lo anterior debe ser en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del funcionaria o funcionario y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

### **VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

De acuerdo al concepto incorporado a la legislación laboral y administrativa por la Ley 21.643, se entiende 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, lo cual debe ser informado por la jefatura directa del afectado por medio del formulario F.A.F. (Formulario de Agresión Funcionaria) dirigida a la Unidad de Salud Ocupacional del Hospital con copia a la Dirección del establecimiento para su evaluación con la Unidad de Asesoría Jurídica, de eventuales gestiones judiciales.



## IV. PROCEDIMIENTO

### MEDIDAS PREVENTIVAS

Son aquellas medidas que puede adoptar el fiscal o el investigador de un proceso disciplinario administrativo, una vez instruido éste. Están contenidas en el Artículo 136 su inciso primero, del Estatuto Administrativo, norma que faculta al instructor para decretar suspender preventivamente al denunciando o destinar transitoriamente al inculpado en el mismo cargo dentro de la misma Institución y ciudad. Ello para efectos generales de asegurar el éxito de las diligencias indagatorias.

**Sin embargo, la Ley 21.643 complementó lo señalado anteriormente agregando el siguiente inciso 2º a la misma norma del Estatuto Administrativo:**

"En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."

Se pueden distinguir las siguientes:

- 1) Separación preventiva inmediata del denunciado respecto al denunciante. En caso de que el denunciante lo solicite, podrá ser separado él mismo.
- 2) Suspensión preventiva o destinación transitoria dentro de la institución o ente público del (o los) involucrado (s) en los hechos denunciados.
- 3) Entrega de información y derivar a contención psicológica de la persona denunciante mediante Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16744, para lo cual debe contactarse con el Departamento de Salud Ocupacional del establecimiento.

4) Evitar la re victimización o victimización secundaria de la persona afectada.

Considerando la función pública asistencial de los hospitales, en la eventualidad que el Fiscal decida aplicar la medida de “suspensión de funciones”, en casos calificados la autoridad podrá requerir que dicho profesional concurra al establecimiento a desarrollar una función específica, como la atención a un paciente determinado.

## **INSTANCIAS DE PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS DENUNCIANTES EN CALIDAD PLANTA Y CONTRATA**

**Estatuto Administrativo, Artículo 90 A.-** De acuerdo con dicha norma jurídico administrativa los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y L) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, esto es:

*k) 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.***

*L) Denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los **hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa,***

Tendrán los siguientes derechos:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

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.

- No ser trasladadas/os de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto anterior.
- No ser objeto de precalificación anual, si el/la denunciado/a fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren lo anterior, salvo que expresamente la solicite el/la denunciante. Si no lo hiciere, registrará 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.

### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA O ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL CONTEXTO DEL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN O CARGO**

#### **Etapa de orientación técnica.**

Esta etapa consiste en acoger y orientar técnicamente a la persona denunciante sobre el proceso que conlleva el formalizar una denuncia. Esto debe ser realizado por profesionales del Depto. de Calidad de Vida Laboral, pudiendo realizarse de forma individual o en dupla, resguardando la objetividad y privacidad del proceso.

A continuación, se detallan las acciones de esta etapa:

- Entregar a el/la denunciante los antecedentes conceptuales sobre lo que se constituye como violencia laboral, acoso laboral, sexual o discriminación.
- Entregar formulario de formalización de denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, vía correo electrónico o físico (Anexo N°1).
- Orientar a el/la denunciante de los pasos a seguir a nivel administrativo.
- Derivar a la atención psicológica temprana, mediante gestión con Depto. de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, para su gestión con Organismo Administrador de la Ley.



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

- En caso que el funcionario/a decida desistir de la denuncia, posterior a su formalización, deberá completar el anexo N° 2 “Desistimiento de Denuncia, ante el Departamento de Calidad de Vida del Hospital, quien lo derivará dentro de un plazo de 2 días al Director/a respectivo, quien en virtud de los argumentos señalados por el funcionario/a podrá aceptar (por resolución fundada el rechazo de denuncia conforme lo ya indicado en el presente protocolo) o rechazar el desestimiento en virtud de lo ponderación de los antecedentes que tenga a la vista el director, comunicando tal decisión vía Memorándum al denunciante.

### **Etapas de Formalización de Denuncia.**

Para que la denuncia sea considerada como “formalizada”, esta debe ser presentada verbalmente o por escrito ante el funcionario o la funcionaria designado/a como Receptor/a de denuncia, profesional del Departamento de Calidad de Vida.

La denuncia se hará directamente por la persona que se considera víctima de acoso laboral o sexual en el trabajo. También puede ser informada por otros/as funcionarios/as que hayan sido testigos de conductas constitutivas de acoso laboral/sexual hacia otra u otras personas, esto es, denuncia por terceros. Esta situación se acogerá cuando la víctima por temor, desconocimiento u otras razones no realiza la denuncia en forma espontánea.

Al momento de formalizar la denuncia, el/la receptor/a podrá realizar la gestión de derivar a atención Psicológica mediante Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16744 (por ejemplo: ACHS u otra de las Mutualidades según convenio vigente)

Una vez formalizada la denuncia, en caso de que alguna de las Jefaturas involucradas (la jefatura del/la denunciado/a o del/la denunciante) solicite intervención en “Clima Laboral”, el Departamento de Calidad de Vida del Hospital, no podrá realizar intervención si el proceso en investigación está en relación de la misma denuncia, lo anterior con la finalidad de resguardar información y a las personas involucradas. Solo se podrá intervenir en temáticas que no se articulen de manera directa con lo expuesto en la denuncia.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**Pasos de la etapa:**

**Funcionario/a:**

- Formular denuncia por escrito. Esta etapa se entiende cumplida mediante la entrega del “formulario de denuncia” que se contienen en el “Anexo N°1” del presente manual, completado y firmado el denunciante. Se levantará acta de recibo de la denuncia al firmar el funcionario denunciante y el formulario receptor el mencionado “Formulario de Denuncia”.
  
- La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
  - 1.- Identificación y domicilio de persona denunciante (incluye el domicilio laboral según el artículo 60 del Código Civil).
  
  - 2.- Narración circunstanciada de los hechos, con indicación precisa de: lugar, fechas, descripción de las conductas irregulares, individualización de quienes las hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran conocimiento de ellos, en cuanto le constare a él o la denunciante.
  
  - 3.- Además, deberá acompañar o mencionar los antecedentes, documentos y datos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
  
- Entregar la denuncia al Receptor/a de Denuncias del Departamento de Calidad de Vida Laboral del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.

**El/la receptor/a:**

- Registra la recepción de la denuncia formalizada y entrega un ejemplar del documento “Anexo N° 1” al denunciante.
- Informa el cumplimiento efectivo de los plazos de recepción, derivación y la posibilidad de desestimación.
- Envía la denuncia en sobre cerrado con carácter “RESERVADO” dentro del plazo máximo de 2 días hábiles contados desde el recibo, al Director/a del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- Tiene el deber de realizar el seguimiento del caso con la Fiscalía Interna sólo para efectos de reportes para ante el Ministerio de Salud y el Servicio Civil.
- Hacer firmar al funcionario, con posterioridad a entrega de las orientaciones técnicas, el documento "Entrega Información: Protocolo de Formalización de Denuncia" Anexo N°3.
- 

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes en el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames y el Servicio de Salud Tarapacá son:

<b>Receptores/as de "VALS".</b>	<b>Establecimiento.</b>	<b>Correo electrónico.</b>
Valeria Chávez Guzmán	Servicio Salud Tarapacá	valeria.chavez@redsalud.gob.cl
Estefanie Claros Ayala	Servicio Salud Tarapacá	estefanie.claros@redsalud.gob.cl
Gonzalo Ortega Barraza	Servicio Salud Tarapacá	gonzalo.ortega.b@redsalud.gob.cl
Franco Petrillo Nara	Hospital Ernesto Torres Galdames	franco.petrillo.n@redsalud.gob.cl
Sebastián Lobos Rodríguez	Hospital Ernesto Torres Galdames	sebastian.lobos.rodriguez@gmail.com
Jaime Méndez Hurtado	Hospital Ernesto Torres Galdames	jaimendez1973@gmail.com]
Erika Donoso Avila	Hospital Ernesto Torres Galdames	erika.donoso@redsalud.gob.cl
Paulina Soto Vega	Hospital Alto Hospicio	paulina.soto@hah.gob.cl
Alexandra Soto Zamora	Hospital Alto Hospicio	alexandra.soto@hah.gob.cl
José Bustos Guacucano	Hospital Alto Hospicio	jose.bustos@hah.gob.cl

**Director/a Hospital**

- Recibida formalmente la denuncia, el/la Director/a del establecimiento asistencial tendrá un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada, contados desde la recepción del documento.

Si transcurrido dicho término no ha emitido un pronunciamiento o no ha resuelto la solicitud la denuncia se tendrá por "presentada" entendiéndose como aceptada para ser tramitada. En caso que el Director del Hospital carezca de competencia para resolver sobre dicha la denuncia, tendrá un plazo de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente. (Artículo 90.B Estatuto Administrativo, en relación con el Artículo 14 de la



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

Ley N° 19575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración).

- Independiente de no contar con una denuncia formalizada, el Director podrá, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.
- En el caso de que el/la Director/a del establecimiento hospitalario decida desestimar la denuncia y los hechos sobre los que esta recae vulneren, lo dispuesto en las letras l) o m) del Art. 84 del Estatuto Administrativo, deberá pronunciarlo a través de una resolución fundada, notificada al denunciante dentro del plazo de cinco días hábiles administrativos, informándole que le asiste el derecho de recurrir para ante la Contraloría Regional de Tarapacá dentro del plazo de 10 días hábiles administrativos.

Las letras l) y m) del Art. 84 del Estatuto Administrativo (D.F.L. N° 29/2004 del Ministerio de Hacienda), disponen que el funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

- ✓ l) *Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y*
- ✓ m) *Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.*
- **La resolución fundada, con copia al denunciante, será elaborada con la asistencia de la Unidad de Asesoría Jurídica de la institución, dentro de un plazo prudente. Además, en la distribución de dicho documento, se debe incorporar al Departamento Unidad de Calidad de Vida para efectos seguimiento y reporte a nivel central.**
- Una vez formalizada la denuncia, el/la Director/a del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames deberá ordenar que se instruya un procedimiento



## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades si las hubiere y aplicar la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. (Artículo 119 y siguientes, Título V De la responsabilidad administrativa, Estatuto Administrativo)

### CONSIDERACIONES ESPECIALES:

1. Ante denuncia por evento de Violencia Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual en contexto de Estudiantes a nivel de los campos clínicos de los alumnos de los centros formadores en Convenio, y/o alumnos que ingresan a través de Prácticas Chile a la Red Salud Tarapacá o Practicas Chile, se procederá con el siguiente flujograma para resguardo y protección a las personas involucradas:

A) Alumno (Denunciante) → Centro Formador → Dirección SST  
→ Director HETG → Fiscalía Interna con copia a Calidad de Vida HETG y Docencia HETG

B) Funcionario (Denunciante) → Calidad vida Laboral HETG → Director HETG → Centro Formador con copia a Calidad de Vida HETG y Docencia HETG

a) En caso de que el/la denunciante sea un alumno/a en práctica por medio de convenios con la Red Asistencial Docente (RAD) y denuncie a un funcionario de la Institución, deberá utilizar el anexo 1 del presente protocolo, el cual debe ser canalizado por medio de su centro formador junto a los documentos solicitados en dicho anexo hacia la Dirección del Servicio de Salud de Tarapacá, la cual al tomar conocimiento, derivará dichos insumos al Director del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, momento en el cual la autoridad ponderará dicha denuncia para derivarla a la Fiscalía Interna del Hospital, con copia para fines de registro y monitoreo, al Depto. de Calidad de Vida y a la Unidad de Docencia del establecimiento (solo del anexo 1, sin documentos adjuntos que sustenten la denuncia). A posterior, Fiscalía sugerirá fiscales para que el Director pueda determinar al responsable del proceso administrativo y así iniciar la correspondiente investigación, en virtud de las etapas y plazos ya expuestos en el actual procedimiento. En caso de que el Director, posterior a ponderar la denuncia, determine su desestimación, se deberá generar una resolución fundada tal cual como lo indica la Ley 21.643.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

En caso de que el alumno haya ingresado por medio de Practicas Chile, este deberá utilizar el anexo 1 del presente protocolo, el cual deberá ser canalizado directamente con el Departamento de Calidad de Vida del Hospital junto a los documentos solicitados en dicho anexo, para posterior derivación al Director del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, momento en el cual la autoridad ponderará dicha denuncia para derivarla a la Fiscalía Interna del Hospital la cual sugerirá fiscales para que el Director pueda determinar al responsable del proceso administrativo y así iniciar la correspondiente investigación, en virtud de las etapas y plazos ya expuestos en el actual procedimiento. En caso de que el Director, posterior a ponderar la denuncia, determine su desestimación, se deberá generar una resolución fundada tal cual como lo indica la Ley 21.643. Sera responsabilidad del alumno en práctica poner en conocimiento a su centro educativo para fines pertinentes.

b) En caso de que el/la denunciante sea un funcionario/a del establecimiento y denuncie a un alumno en práctica asociado a convenios con la Red Asistencial Docente (RAD) o Practicas Chile, deberá utilizar el Anexo 1 del presente protocolo, el cual deberá entregar en el Depto. Calidad de Vida del Hospital para que sea derivada al Director del establecimiento, el cual ponderará dicha denuncia para derivarla al centro formador correspondiente por medio de un Ordinario para su conocimiento y fines pertinentes en base a los procedimientos que estén vigentes en dicha institución, el cual deberá ir con copia al Depto. Calidad de Vida del Hospital para efectos de seguimiento y si el denunciado fuese alumno RAD, será el Depto. de Calidad de Vida quien comunicara a la Unidad de Docencia del establecimiento para efectos de monitoreo. En caso de que el Director, posterior a ponderar la denuncia, determine su desestimación, se deberá generar una resolución fundada tal cual como lo indica la Ley 21.643.

Es del caso mencionar en este punto que, a partir del año 2023 se integran la normativa del artículo 9 de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y sus modelos; el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos de acoso



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

sexual, violencia y discriminación de género; y el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

2. En caso que la persona denunciada sea el/la Director/a del Hospital, la denuncia deberá presentarse ante el/la Director/a del Servicio de Salud de Tarapacá, quién designará un fiscal o investigador/a, para lo cual la tramitación de dicha denuncia se realizará desde el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento de salud hacia el Director/a del Servicio de Salud de Tarapacá o el/las denunciante podrá ingresarla directamente por la Oficina de Partes del Servicio de Salud de Tarapacá o por medio de alguno de los receptores de denuncias de dicha repartición, expuesto anteriormente.

En el caso que la persona denunciada sea el/la Director/a del Servicio de Salud de Tarapacá, los antecedentes serán derivados hasta la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud.

### **Etapas de investigación de la denuncia.**

Efectuada la denuncia, el funcionario designado para su conocimiento y tramitación procederá de la siguiente forma:

#### **Duración del periodo de investigación.**

- **Investigación sumaria:** El investigador dispondrá de un plazo de 5 días hábiles administrativos contados desde la notificación de la Resolución que la ordena **para investigar los hechos. Este plazo es sólo para las diligencias de investigación según el artículo 126 del Estatuto Administrativo). Este plazo no podrá ser ampliado.**

Los plazos del procedimiento administrativo, las prórrogas de su etapa indagatoria cuando correspondiera (sumario), así como los plazos de tramitación de la investigación sumaria son de días hábiles administrativos, que corren de lunes a viernes. (Artículo 145 Ley 18.834, en su texto refundido). Las diligencias efectuadas fuera del plazo son válidas, sin perjuicio de la responsabilidad de el/la Fiscal o Investigador/a.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- **Sumario Administrativo:** El fiscal dispondrá de 20 días hábiles de plazo para realizar las **diligencias investigativas**, contados desde la fecha en que le sea notificada la Resolución que lo ordena.

El plazo de la etapa indagatoria podrá prorrogarse hasta por un total de 60 días (comprendiendo los 20 días hábiles originales de la indagatoria) por casos calificados al existir diligencias pendientes y no cumplidas por "fuerza mayor", previa solicitud fundada presentada por el Fiscal Administrativo al Director antes del término del plazo. Las prórrogas deberán autorizarse mediante Resolución Exenta dictada por la Dirección del Hospital debiendo agregarse copia de ella al expediente (Artículo 135, Ley 18.834, en su texto refundido).

Se hace presente que las etapas de tramitación de procedimiento disciplinario administrativo comprenden:

- 1) Instrucción de Autoridad;
- 2) Indagatoria;
- 3) Cierre de Indagatoria;
- 4) Acusación (o Sobreseimiento);
- 5) Defensa del acusado;
- 6) Vista Fiscal (que puede ser la etapa 4 y final de la labor del instructor en caso de ponderar éste no formular cargos y proponer el sobreseimiento fundado en su indagatoria);
- 7) Resolución del Director, en el caso del Hospital;
- 8) Impugnación (Recursos: Reposición y Apelación, si corresponde)
- 9) Ejecución o cumplimiento. Cada una de estas etapas cuenta con sus respectivos plazos regulados, en general para cada una de ellas por el Título V del Estatuto Administrativo, artículos 119 y siguientes.

Con el fin de prevenir la dilación excesiva de los procesos disciplinarios, especialmente aquellos instruidos por denuncias en contexto de violencia, acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, se complementa el actual artículo 143 del Estatuto Administrativo, en el siguiente sentido:

**“Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el**



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”**

**Derechos del denunciante:**

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido **desde la formulación de cargos**, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado, conforme con el Artículo 129 Estatuto Administrativo.

Vencido el plazo de investigación, el fiscal deberá cerrar la etapa indagatoria y analizar si existe antecedentes fundados para formular cargos. En el evento que no los hubiere, deberá dictar el informe o vista proponiendo el sobreseimiento (fundado).

Si por el contrario existe mérito para formular cargos deberá hacerlo de acuerdo a las normas establecidas por el Estatuto Administrativo, supletoriamente de acuerdo al Manual de Sumarios publicado en la página web del Hospital, y en su silencio, por los dictámenes de la Contraloría General de la Republica.

En el evento que los hechos denunciados constituyan delito, el dictamen del/la fiscal deberá contener la petición de que se remitan los antecedentes al Ministerio Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo N° 139 del DFL 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Cabe señalar que, si él/la denunciante transgrede el deber de estricta reserva, tanto de los hechos denunciados como del procedimiento disciplinario, el/la Director/a deberá instruir un proceso disciplinario en su contra y hacer efectivas las responsabilidades administrativas.

**Etapa de sanción.**

El/la Director(a) del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, deberá decidir respecto de las medidas disciplinarias propuestas por el fiscal o investigador mediante una Resolución fundada que las aplica, en el plazo de 5 días hábiles, según determina el Estatuto Administrativo.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arrojen el mérito de los antecedentes.

Las medidas disciplinarias aplicables se encuentran consignadas en el artículo 121 del Estatuto Administrativo:

- a) Censura.
- b) Multa, del 5 al 20% de las remuneraciones mensuales.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días o tres meses.
- d) Destitución.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al funcionario afectado. Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contados desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

En los casos de b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del Artículo 84 del Estatuto Administrativo, que sancionan la realización de actos atentatorios a la dignidad de los funcionarios, incluido el acoso sexual, - en los términos del Artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo- la discriminación arbitraria; la realización de actos calificados como acoso laboral; así como el ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia, será procedente la destitución.

Procederá además la medida disciplinaria de “destitución” por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados. (Artículo 125, letra d) del Estatuto Administrativo).



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

### **Etapas de Recursos:**

#### **Posibilidad de interponer recursos.**

Los recursos, que son medios de impugnación de un acto administrativo, que podrán deducirse en contra de la Resolución de la autoridad dotada de potestad disciplinaria del Hospital, serán aquellos señalados en el Estatuto Administrativo, esto es: 1) de "Reposición" ante la misma autoridad que dictó la medida (para que la modifique o la deje sin efecto) y 2) de "Apelación" para ante el superior jerárquico, En el caso del procedimiento disciplinario instruido por la Jefatura Superior del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, sólo corresponde Recurso de Reposición ello fundamentalmente porque de acuerdo con las normas de la Autogestión, respecto de aquellos funcionarios que tienen la calidad de designados "a contrata" que formen parte de la dotación del Hospital, sólo procederá el recurso de "Reposición" que debe ser resuelto por el Director del Hospital. Respecto de los funcionarios "titulares" de la planta del Servicio de Salud de Tarapacá, pero destinados a este centro asistencial debido a que su designación corresponde al Director del Servicio de Salud de Tarapacá, procede además el recurso de Apelación, interpuesto ante el Director del Hospital pero que debe ser conocido y resuelto por el Director del Servicio de Salud de Tarapacá. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 141 del Estatuto Administrativo el recurso de Apelación tendrá el carácter de "subsidiario" al recurso de Reposición para el caso en que éste último sea rechazado, razón por la cual debe interponerse en el mismo escrito de Reposición, en tal carácter para ante el Director del Servicio de Salud.

#### **Etapas de cierre y Acompañamiento.**

Posterior a la aplicación de la sanción administrativa, el Departamento de Calidad de Vida del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames a través de su equipo podrá realizar seguimiento por tres meses, a quienes se vieron involucrados/as en el proceso, con el fin de otorgar las orientaciones que permitan evitar que dicha situación se reitere y propender a una mejor condición laboral para las partes involucradas.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**DENUNCIA FALSA (TEMERARIA O DE “MALA FE”).**

En cualquier etapa de la aplicación de este procedimiento, o aun con posterioridad a su término en que se comprobare que la denuncia por infracción disciplinaria, faltas administrativas o delitos, se hizo a sabiendas de su falsedad, o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados, previo el proceso correspondiente, se aplicará la medida disciplinaria de destitución por la causal contemplada en la letra d) del Artículo 125 del Estatuto Administrativo previa instrucción del proceso disciplinario respectivo.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

## V. ANEXO 1.

### FORMULARIO DE FORMALIZACIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

#### 1. IDENTIFICACION DEL /LA DENUNCIANTE Y TIPO DE DENUNCIA.

- **Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia:** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

Sexo: Marque con una "X" el sexo que lo identifica.	Hombre.	Mujer.	
Género: Cual es el género que le identifica (No es obligación responder).	Masculino.	Femenino.	Otro ¿Cuál?

- **IDENTIFIQUE LA CONDUCTA DENUNCIA** (marque con X lo denunciado).

Acoso Laboral.	
Acoso Sexual.	
Discriminación.	
Otros.	

- **Datos personales del/la DENUNCIANTE** (sólo en el caso que sea denuncia por TERCEROS):

Nombre Completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	

- **Datos personales de la VÍCTIMA:**

Nombre complete.	
RUN.	
Edad.	
Dirección Particular.	
Región / Comuna.	



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

Teléfono de contacto.	
Correo electrónico.	
Cargo que desempeña.	
Calidad Jurídica.	
Departamento, Unidad, Área de desempeño / Carrera.	
Establecimiento / Centro Formador.	

● **Datos personales del DENUNCIADO/A**

Nombre complete..	
RUN.	
Cargo que desempeña.	
Departamento, Unidad, Área de desempeño.	
Establecimiento.	

**2. RESPECTO A LA DENUNCIA:** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - respecto a quien DENUNCIA:

Nivel Superior.	
Igual Nivel Jerárquico.	
Nivel Inferior.	

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con quien DENUNCIA?

Sí.	
No.	
Ocasionalmente.	

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de quien DENUNCIA?

Sí.	
No.	

¿El/la DENUNCIANTE ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación?

Sí.	
No.	

● Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia laboral:

--



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

- Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica.	<input type="checkbox"/>
Testigos.	<input type="checkbox"/>
Correos electrónicos.	<input type="checkbox"/>
Fotografías.	<input type="checkbox"/>
Video.	<input type="checkbox"/>
Otros Documentos de respaldo.	<input type="checkbox"/>

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

**Observaciones.**

**Condiciones y términos de la denuncia.**

**IMPORTANTE:**

- 1. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:** Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *relatar los hechos en carta adjunta en sobre cerrado (documento reservado)*
2. Recuerde que Ud. Es la principal beneficiada/o si mantiene **la reserva** de la denuncia realizada.
3. Si esta denuncia resultara ser comprobadamente **falsa**, Ud. Se expone a: Lo indicado en art. 125 ley 18.834 y otras acciones que el/a Director/a estime pertinente.
4. Si él/la denunciante transgrede el deber de estricta reserva, tanto de los hechos denunciados como del procedimiento disciplinario, el/la directora/a deberá instruir un proceso disciplinario en su contra y hacer efectivas las responsabilidades administrativas.

**Firma Denunciante.**



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

Nombre Completo.	Firma.	Fecha denuncia.

**Firma Receptor de Denuncia**

Nombre Completo.	Firma.	Fecha de Recibo.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

**ANEXO 2**

**Desistimiento de Denuncia.**

Director(a) \_\_\_\_\_

Por medio del presente documento, Yo: \_\_\_\_\_, de  
la Unidad/Departamento \_\_\_\_\_ vengo en desistirme de la  
denuncia presentada con fecha \_\_\_\_\_, en contra de  
\_\_\_\_\_, la cual se encuentra en proceso  
de formalización de denuncia.

Declaro que los motivos del desistimiento son los siguientes:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*(Se puede adjuntar carta)*

Sin otro particular, me despido atentamente.

Firma Denunciante.

Nombre Completo.	Firma.	Fecha denuncia.

Firma Receptor de Denuncia.

Nombre Completo.	Firma.	Fecha de Recibo.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**ANEXO 3**



**ENTREGA INFORMACIÓN.**

**PROTOCOLO DE FORMALIZACIÓN DE DENUNCIAS.**



Yo \_\_\_\_\_ RUN \_\_\_\_\_  
funcionario/a del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, he recibido información y orientación por parte del Equipo del Departamento Unidad de Calidad de Vida del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames, en relación con el “Manual de Procedimientos de Denuncia, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y Discriminación del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique”.

Asimismo, asumo como mi responsabilidad que, respecto de la formalización de algún procedimiento, debo realizarlo de manera presencial en dependencias del Departamento Unidad de Calidad de Vida del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique.

\_\_\_\_\_  
**Firma.**

\_\_\_\_\_  
**Fecha.**

\_\_\_\_\_  
**Profesional UCV.  
Hospital.**



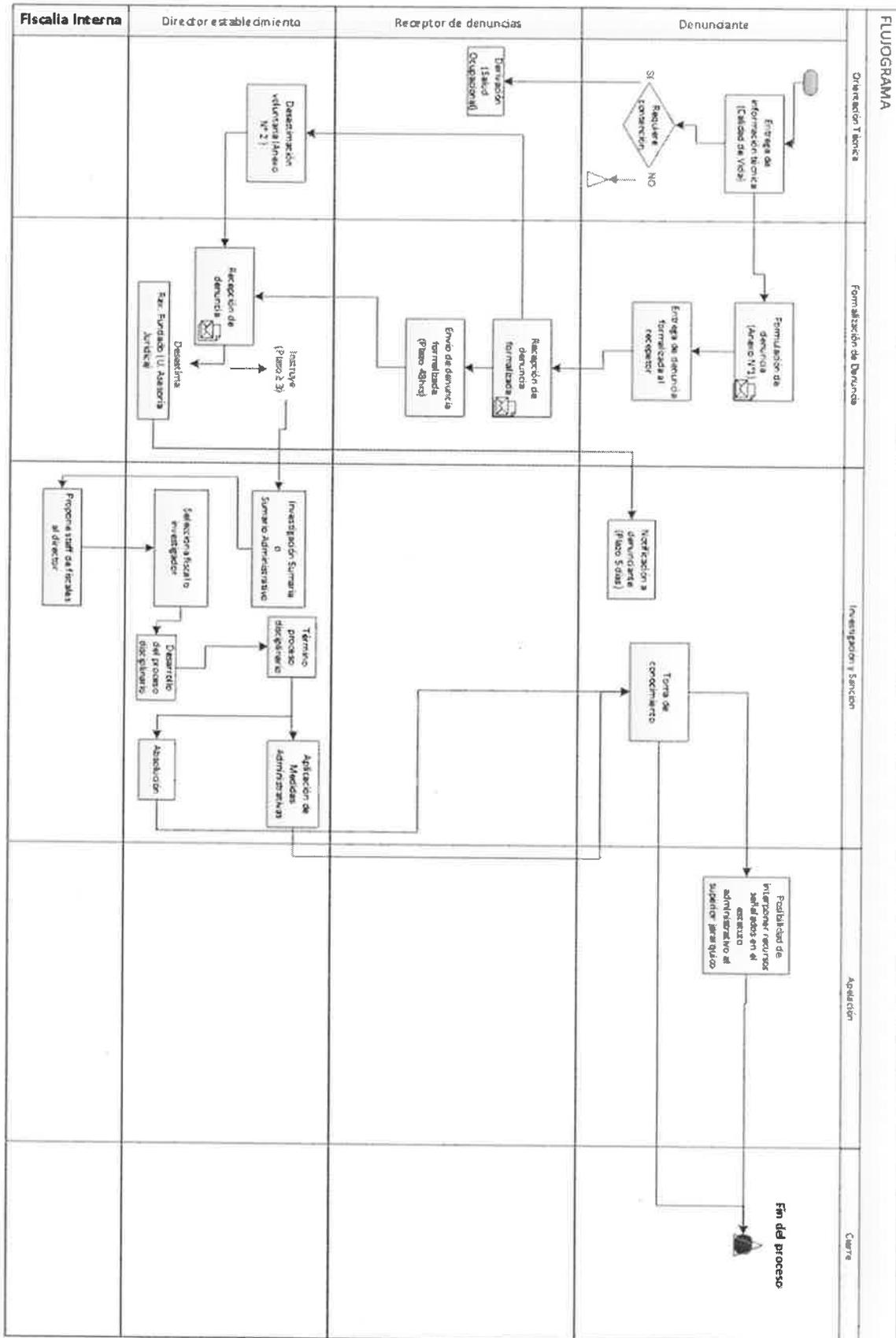
**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

**ANEXO 4**



**FLUJOGRAMA**





PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, L. (2007) El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México, Trillas: 9, 44-45.
- Cuadernillo de Clima Laboral: Orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los Servicios Públicos; Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Cuadernillo: Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos; Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Díaz, E. (2009). Intervención de factores de riesgo psicosocial en el clima laboral. Bogotá.
- DFL 29, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Dirección del Trabajo, Cartilla Informativa "El Acoso Laboral o Mobbing".
- <http://lema.rae.es/drae>.
- <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1892/1/65838V297.pdf>.
- <http://www.bcn.cl/leyes/236425>.
- <http://www.sernam.cl/opencms/opencms/igualala/index2.html>.
- <http://www.sernam.cl/opencms/opencms/igualala/practicas/Lineas de trabajo>.
- [http://www.serviciocivil.cl/cbpl/cbpl\\_doc.htm](http://www.serviciocivil.cl/cbpl/cbpl_doc.htm).
- [http://www.serviciocivil.cl/cbpl/cbpl\\_index.htm](http://www.serviciocivil.cl/cbpl/cbpl_index.htm).
- [http://www.serviciocivil.cl/sites/default/files/22\\_Manual%20autoaprendizaje%20-%20ac.sex%20-%20OIT%20y%20DT\\_sector%20privado.pdf](http://www.serviciocivil.cl/sites/default/files/22_Manual%20autoaprendizaje%20-%20ac.sex%20-%20OIT%20y%20DT_sector%20privado.pdf).
- [http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20\(2009\).pdf](http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20(2009).pdf).
- <http://www.serviciocivil.gob.cl: Orientaciones para la prevención del acoso laboral>.
- [http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/manual\\_autoaprendizaje\\_ac\\_sex\\_oit\\_y\\_dt\\_sector\\_privado.pdf](http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/manual_autoaprendizaje_ac_sex_oit_y_dt_sector_privado.pdf).
- Instructivo Presidencial N° 1, de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Liffer, M. 1992 "Acoso sexual en el trabajo: Un estudio comparado", Vol. 13, N° 3 (Santiago).
- Iñaki Piñuel y Zabala. "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". Editorial Sal Térrea. 2001.
- Iñaki Piñuel. "Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo". Editorial DEBOLSILLO. 2005.
- Ley 20.005, marzo de 2005.
- Ley 20.607, agosto de 2012.
- MEVSW/2003/11: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES.**

- [http://www.cumbrejudicial.org/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id=389797&folderId=222301&name=DLFE-4825.doc](http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?p_l_id=389797&folderId=222301&name=DLFE-4825.doc).
- Rodríguez, D. (2001) Gestión organizacional: Elementos para su estudio, Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sáez M.C., García-Izquierdo M. Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing. Madrid, 2001.
- Servicio Salud Ñuble Manual de Procedimiento de Investigación de Acoso laboral.
- Subsecretaría de Salud Pública, Manual de Procedimiento Interno, Denuncias de Acoso Laboral y Sexual.
- [www.sernam.cl/opencms/opencms/igual/index2.html](http://www.sernam.cl/opencms/opencms/igual/index2.html).
- [www.sernam.cl/opencms/opencms/igual/practicas/Lineas de trabajo](http://www.sernam.cl/opencms/opencms/igual/practicas/Lineas%20de%20trabajo).
- <http://www.serviciocivil.gob.cl/cbpl/reconocimiento>.
- <https://www.suseso.cl/>

3. **DEJESE**, establecido que, dicho Manual de procedimiento interno, comenzará a regir a partir de la fecha de emisión del presente acto administrativo en el Hospital Doctor Ernesto Torres Galdames y que aplicará a todas las personas que desempeñen funciones o presenten servicios a esta administración, indistintamente de la ley de Contratación, planta y/o calidad jurídica a la cual pertenezca.

4. **ESTABLEZCASE**, que será responsabilidad del Director (a) de este establecimiento, Subdirector, Jefe Superior de Departamento o Unidad y Jefaturas en General, velar por la difusión de este Manual, entre todos los funcionarios y funcionarias de su dependencia. Como, resguardar el cumplimiento en cada una de las fases del procedimiento y en especial, por los tiempos claramente definidos en este.

5. **PUBLIQUESE**, el presente manual en referencia, en la página web institucional [www.hospitaliquique.cl](http://www.hospitaliquique.cl) para el debido conocimiento de todas las personas que se desempeñan en este establecimiento.

6. **APRUEBESE LA SIGUIENTE DISPOSICION TRANSITORIA.**  
Los procedimientos que se encuentren en tramitación a esta fecha se regirán por la resolución N°3.914, de 05 de septiembre de 2024, de Servicio de Salud Iquique.



ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE.  
DR. PEDRO IRIONDO CORREA  
C.R.E. 506 1  
C.O.M. 418  
MÉDICO CIRUJANO

**DR. PEDRO IRIONDO CORREA.**  
**DIRECTOR (S)**  
**HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES DE IQUIQUE.**

3. **DEJESE**, establecido que, dicho Manual de procedimiento interno, comenzará a regir a partir de la fecha de emisión del presente acto administrativo en el Hospital Doctor Ernesto Torres Galdames y que aplicará a todas las personas que desempeñen funciones o presenten servicios a esta administración, indistintamente de la ley de Contratación, planta y/o calidad jurídica a la cual pertenezca.

4. **ESTABLEZCASE**, que será responsabilidad del Director (a) de este establecimiento, Subdirector, Jefe Superior de Departamento o Unidad y Jefaturas en General, velar por la difusión de este Manual, entre todos los funcionarios y funcionarias de su dependencia. Como, resguardar el cumplimiento en cada una de las fases del procedimiento y en especial, por los tiempos claramente definidos en este.

5. **PUBLIQUESE**, el presente manual en referencia, en la página web institucional [www.hospitaliquique.cl](http://www.hospitaliquique.cl) para el debido conocimiento de todas las personas que se desempeñan en este establecimiento.

6. **APRUEBESE LA SIGUIENTE DISPOSICION TRANSITORIA.**  
Los procedimientos que se encuentren en tramitación a esta fecha se regirán por la resolución N°3.914, de 05 de septiembre de 2024, de Servicio de Salud Iquique.



ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE.

DR. PEDRO IRIONDO CORREA  
882 506 1  
418  
MEDICO CIRUJANO  
DR. PEDRO IRIONDO CORREA.  
DIRECTOR (S)  
HOSPITAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES DE IQUIQUE.

Lo que me permito transcribir a Ud., para su conocimiento y fines consiguientes.



JUAN R. SANCHEZ GUTIERREZ  
MINISTRO DE FE

**Distribución:**

[Director.hetg@redsalud.gob.cl](mailto:Director.hetg@redsalud.gob.cl)  
[sdm.hetg@redsalud.gob.cl](mailto:sdm.hetg@redsalud.gob.cl)  
[sdgcp.hetg@redsalud.gob.cl](mailto:sdgcp.hetg@redsalud.gob.cl)  
[juancarlos.vega@redsalud.gob.cl](mailto:juancarlos.vega@redsalud.gob.cl)  
[jose.quinteros@redsalud.gob.cl](mailto:jose.quinteros@redsalud.gob.cl)  
[cynthia.garfias@redsalud.gob.cl](mailto:cynthia.garfias@redsalud.gob.cl)  
[franco.petrillo@redsalud.gob.cl](mailto:franco.petrillo@redsalud.gob.cl)  
[docenciahetg@gmail.com](mailto:docenciahetg@gmail.com)  
[juridicahospitaliquique@gmail.com](mailto:juridicahospitaliquique@gmail.com)  
Fiscalía interna HETG