

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 1 de 10

PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

1. OBJETIVO

Establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas, definidas como acoso laboral o acoso sexual, contribuyendo de este modo, a mitigar la ocurrencia de acciones o situaciones asociadas a ciertos delitos.

2. ALCANCE

Este procedimiento debe ser aplicado por la Gerencia General y/o la Subgerencia de Personas, siendo su alcance todas las personas que se desempeñen en el Municipal de Santiago con contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o servicios y estudiantes en práctica.

3. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso sexual:** Cualquier requerimiento realizado por una persona, por - cualquier medio - de carácter sexual no consentido por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El acoso sexual es una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana, y contraria a la convivencia al interior de la Corporación. De esta forma, si se trata de un requerimiento sexual unilateral, por cualquier medio, no consentido y que produce daño, perjuicio y/o amenaza al normal desenvolvimiento laboral, viola derechos fundamentales del trabajo, y constituye un problema de salud y seguridad laboral, por el riesgo psicosocial que conlleva. Las conductas de acoso sexual no se encuentran limitadas a contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas, notas, entre otros.

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 2 de 10

- Acoso sexual por chantaje (o de intercambio/Acoso Quid Pro Quo):** Con el propósito de facilitar su identificación, la doctrina internacional ha establecido esta tipificación. Se produce cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un derecho o beneficio laboral – aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo – para que acceda a un acto de contenido sexual. Dado que sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar beneficios, entraña un abuso de autoridad y supone una violación de confianza (DT, OIT, 2006).
- Acoso jerárquico:** Es el realizado por un/a empleador/a o jefatura, donde la persona que acosa se resguarda en el hecho de tener poder sobre la situación laboral de la víctima. No es necesario que sea jefatura directa, sino que basta con que tenga autoridad sobre el/ella.
- Acoso horizontal:** Es el ejercido entre pares de idéntico o similar cargo. En el caso de acoso sexual, la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por una cultura de violencia de género que encubre y ha asignado socialmente a los hombres atributos para abusar.
- Acoso vertical ascendente:** Es el ejercido por un grupo de dependientes hacia su jefatura directa. Es poco frecuente, pero puede darse.
- Denuncia:** Notificación a la autoridad designada por la Corporación, sobre la existencia de alguna situación que implique una vulneración y que pueda ser constitutivo de acoso laboral y/o sexual.
- Mediación:** Instancia previa al curso investigación, cuyo objetivo es buscar una resolución alternativa a la denuncia por acoso laboral y/o sexual, conducida por un/a mediador/a imparcial.
- Denunciante:** Persona que, mediante los conductos regulares establecidos por la Corporación, puede revelar o poner en conocimiento los actos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral y/o sexual.
- Denunciado:** Persona a la que se le atribuyen conductas calificadas como acoso laboral y/o sexual.
- Víctima/s:** Persona o personas en quien/es recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 3 de 10

- **Investigador:** Persona designada para dirigir y llevar a cabo la investigación, por conductas de acoso laboral y/o sexual ocurridas en un contexto laboral. Son posibles investigadores aquellas personas con rango superior al denunciado, así como también terceros externos especializados en la materia.

4. RESPONSABILIDADES

1. Gerencia General y/o Subgerencia de Personas:

- Recibir la denuncia por escrito.
- Para el caso de la denuncia por acoso sexual, deberá determinar si la investigación se llevará a cabo por la Inspección del Trabajo, de manera interna o bien que se externalice por un ente especializado.
- Mediación entre las partes: si la persona afectada cree que es factible, se puede resolver la situación explicando claramente a quien muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo.
- Orientar al denunciante respecto del proceso investigatorio: Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos.
- Dar inicio a la investigación: nombrar a la persona que llevará a cabo la investigación.
- Realizar acciones de prevención de situaciones de acoso laboral y/o sexual.
- Dar término a la investigación y aplicar consecuencias según resultados de la misma.
- En caso de denuncia de acoso sexual, remitir antecedentes y resolución de investigación a Inspección del Trabajo y aplicar acciones a partir de observaciones.

2. Investigador:

- Notificar al denunciante y denunciado de la apertura de la investigación.
- Recopilar documentación respectiva.
- Tomar declaraciones a los/as involucrados/as en el proceso y a sus testigos.
- Llevar registro de las entrevistas y verificar que los documentos firmados por los/as involucrados/as estén a disposición del investigador.
- Generar informe que contenga antecedentes, conclusiones, recomendaciones y sanciones que el caso amerite, para ser presentadas a la Gerencia General y/o Subgerencia de Personas.

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 4 de 10

5. DENUNCIA

Cualquier trabajador/a del Teatro Municipal, que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral y/o sexual tiene derecho a denunciarlos mediante el canal que la Corporación dispone, a saber: dejando registro en forma online en “Formulario de denuncia”, disponible en intranet.

Serán considerados conductas de acoso sexual, a modo de ejemplo ⁽¹⁾:

- Contactos o acercamientos corporales innecesarios que resulten ofensivos y no deseados, como tocamientos, roces, palmadas, manoseos, pellizcos, forzar a besar a alguien o dificultar el movimiento buscando contacto físico.
- Promesas, implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima (miradas lascivas, silbidos o sonidos).
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta de carácter sexual no deseada y que atente contra su dignidad o la agravie; así como amenazas de represalias o trato ofensivo u hostil tras negarse a peticiones sexuales.
- Insultos, bromas, comentarios inapropiados y/o preguntas reiteradas sobre la forma de vestir, apariencia u orientación sexual, entre otros.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima de manera oral, o bien por medio de escritos, dibujos o caricaturas de connotación sexual (por ejemplo, en paredes de baños, camarines u otros).
- Presentación de objetos o fotografías de carácter sexual ofensivos en el lugar o equipos de trabajo, incluyendo uso de imágenes pornográficas.
- Espiar a una persona mientras se cambia ropa o está en un baño.

Por su parte, el acoso laboral está contenido en el concepto amplio de violencia laboral, ejemplos de conductas abusivas son ⁽²⁾:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

¹ Carrasco Oñate, Celina y Vega López, Patricia (2009) “Acoso Sexual en el Trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias

² Servicio Civil (2018) “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”. Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas. Ministerio de Hacienda. Santiago.

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 5 de 10

- Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vista a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo), su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral y acusarle después de negligencia y/o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales, atribuirlos maliciosamente a otras personas y/o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción y/o el abuso de autoridad.

Por su parte, no constituyen acoso laboral, entre otras situaciones o conductas, las siguientes, cuando éstas se apliquen con respeto sin menoscabar bajo ninguna circunstancia la dignidad de las personas.

- Legítimas críticas en relación al desempeño laboral de una o más personas.
- Llamados de atención justificados.
- Advertencias de errores en el trabajo.
- Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el adecuado comportamiento en el lugar de trabajo.
- Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo de manera legal.
- Diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de la diversidad que exista en los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 6 de 10


los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones, o discusiones aisladas en el tiempo.

- Solicitud de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- Solicitud de cumplir tareas extraordinarias de manera excepcional.

Finalmente es preciso agregar la figura del Maltrato Laboral ⁽³⁾, constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral, es una conducta de agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y/o humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales. Como ejemplo de las conductas más comunes tenemos:

- La conducta violenta es generalizada, ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos/as por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales de quien las ejerce.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros/as.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas y al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

³ Servicio Civil (2018) “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”. Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas. Ministerio de Hacienda. Santiago

	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 7 de 10

6. PROCEDIMIENTO

6.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Luego de tener claro qué acciones pueden o no constituir acoso laboral y/o sexual, el/la trabajador/a podrá evaluar su situación particular y hacer la denuncia respectiva mediante el canal establecido por la Corporación.

La denuncia deberá ser fundada y deberá cumplir los siguientes requisitos:


1. Individualización completa del denunciante (nombre, apellido, RUT, correo electrónico personal y teléfono de contacto).
2. Cargo y dependencia jerárquica.
3. Relato detallado de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos.
4. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante (nombre, apellido, cargo y área).
5. Especificar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible: fotografías, videos, grabaciones de voz, documentos, correos electrónicos conversaciones de WhatsApp con el denunciado, etc.
6. El/la denunciante recibirá copia de la denuncia a su correo personal de forma automática.

El/la Gerente General y/o el/la Subgerente de Personas, se contactará con el/la denunciante para proponer una mediación voluntaria o ratificar la acusación. Las quejas y denuncias serán tratadas con toda seriedad y brindando la confianza al afectado/a.

En caso de persistir con la denuncia, el/la Gerente General y/o el/la Subgerente de Personas revisará los antecedentes aportados y en caso de que la información no sea suficiente podrá solicitar al denunciante, datos adicionales que permitan realizar el debido análisis e investigación de la denuncia. En caso de que no existan más antecedentes o no tener respuesta al requerimiento, se deberá dar por cerrada la denuncia por falta de antecedentes, para lo cual se deberá informar tal resolución al denunciante y quedará la causa archivada.

6.2 NOTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA

Ratificada la denuncia, y luego de analizar su mérito, el/la Gerente General y/o el/la Subgerente de Personas nombrará a la persona que estará a cargo de la investigación, quien, en un plazo **máximo de 3 días hábiles**, deberá notificar a las partes (en forma

	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 8 de 10

reservada), del inicio de un procedimiento de investigación por la denuncia, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír sus descargos y para que puedan aportar antecedentes que sustenten sus dichos.

6.3 ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, el investigador podrá solicitar a las Gerencias involucradas en la denuncia alguna medida precautoria, tales como la separación de sus funciones a los/as involucrados/as en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, u otra medida atendida la gravedad de los hechos denunciados. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la Corporación, las condiciones de trabajo, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los/as involucrados/as en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos. Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato para el debido resguardo de las garantías constitucionales de los/as involucrados/as, en especial, de la víctima.

Todo el proceso de investigación deberá ser debidamente respaldado, para ello se utilizará todos los medios necesarios para tal efecto, pudiéndose efectuar grabaciones (previa aceptación del entrevistado/a), fotografías, declaraciones firmadas, entre otros.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir un informe sobre la existencia de la constitución de los hechos denunciados. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, un relato de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y - en caso de acreditarse las conductas de acoso laboral/sexual - las medidas o sanciones que se proponen para el caso, serán entregadas a la dirección del área afectada para la toma de acción del caso.

6.4 INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Recibida la denuncia por acoso sexual, la Corporación tiene las siguientes alternativas:

1. Derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del **plazo de 5 días hábiles** contados desde la fecha de ratificación de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la Corporación existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la Corporación no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
2. Iniciar el proceso de manera interna y designar un investigador.

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 9 de 10

3. O bien, externalizar el proceso para el mejor desarrollo, asistencia o apoyo técnico en la gestión.

Si se opta por cualquiera de las dos últimas alternativas el investigador dispondrá de un plazo máximo de **30 días hábiles**, para indagar los hechos que constituyen la denuncia y emitir el informe final.

Ahora bien, si la Corporación decide investigar, el/la Gerente/a General y/o el/la Subgerente/a de Personas nombrará al investigador quien tendrá el **plazo de 3 días hábiles** contados desde su designación, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal y mediante correo electrónico particular, el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador y de las pruebas que se aportaron al proceso. De las declaraciones efectuadas por los/as involucrados/as y de los/as testigos, deberá quedar registro escrito y firmado. Con todo, la persona que lleve a cabo el proceso, mantendrá estricta reserva y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe que será entregado a la Gerencia General o la Subgerencia de Personas de la Corporación, quien podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente. Si el informe es aprobado, deberá notificarse en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

En esa instancia, los/as involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, todo ello dentro del plazo **2 días hábiles** contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente (de manera personal y mediante correo electrónico particular).

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los **5 días hábiles** siguientes de expirado el plazo de 30 días hábiles de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días hábiles. En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado de la Corporación, éstas serán consideradas

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 10 de 10

por la Gerencia General o la Subgerencia de Personas, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que incorpore las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo **5 días hábiles** de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente y mediante carta certificada. Finalmente, las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de **15 días hábiles** contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes. Con todo, el denunciante o el denunciado, podrá utilizar el procedimiento de apelación general ante cualquier tipo de sanción establecido en el presente reglamento.

6.5 INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

Recibida la denuncia por acoso laboral, y una vez revisado su mérito, se designará a la persona quien llevará a cabo la investigación. En este caso, al igual que el procedimiento de investigación por acoso sexual, puede ser externalizado, y ello quedará a criterio de la Corporación. No obstante lo anterior, iniciado el proceso, el investigador designado - ya sea de la Corporación o un externo especializado - deberá comenzar su trabajo a más tardar en un plazo de **3 días hábiles a su nombramiento**, y dentro del mismo plazo, notificará a las partes, en forma personal y mediante correo electrónico particular, del inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para llevar a cabo las entrevistas y para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Al igual que en el proceso de investigación de acoso sexual, éste constará por escrito, dejándose constancia de todas las acciones realizadas y de las pruebas que se aportaron al proceso. De las declaraciones efectuadas por los/as involucrados/as y de los/as testigos, también deberá quedar registro escrito y firmado. Con todo, el proceso se llevará a cabo en estricta reserva y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe que será entregado a la Gerencia General o la Subgerencia de Personas de la Corporación, quien podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente. Si el informe es aprobado, deberá notificarse en forma personal a las partes y mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

En esa instancia, los/as involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, todo ello dentro del plazo de **2 días hábiles** contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente (de manera personal y mediante correo electrónico particular).

MUNICIPAL DE SANTIAGO <small>ÓPERA NACIONAL DE CHILE</small>	DOCUMENTO: Protocolo de denuncia e investigación de ACOSO LABORAL y SEXUAL.	Revisión: V.1 (05/2023)
		Página: 11 de 10

6.6 SANCIONES

La Gerencia General o la Subgerencia de Personas, conforme a los resultados de la investigación dispondrá de las sanciones que van desde la amonestación verbal o escrita al trabajador/a acosador/a, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador/a acosador/a, devengada en el mes de la aplicación de la multa, conforme a lo dispuesto en este Protocolo. Lo anterior es sin perjuicio de que la Corporación pudiera, atendida la gravedad de los hechos constatados, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.

En el caso de una investigación por acoso sexual, llevada de manera interna, la Corporación deberá aplicar las sanciones correspondientes en el plazo de **15 días hábiles** luego de haber confirmado el informe definitivo, incorporando las observaciones de la Inspección del Trabajo respectiva en caso de que se hayan efectuado.

7. CANAL DE DENUNCIA

- Llenar Formulario de Denuncia en página de Intranet, registrándose con Rut y clave de acceso (primeros cinco dígitos del Rut).