

MAT. Aprueba protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

RESOLUCIÓN EXENTA N°35 del 16/04/2025.

VISTOS:

Lo dispuesto por la ley N°20.910 de 2016 que “crea quince centros de formación técnica estatales”; el D.F.L. N°18 de 2017 que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago; Decreto N°258 de 2019 de Ministerio de Educación que nombra Rector Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, Sesión de Directorio N°54 de 25 de marzo de 2025, Resolución N°36 de 2024 de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón y,

CONSIDERANDO:

1.- Que, de acuerdo con los Estatutos del CFT Estatal de la Región Metropolitana de Santiago, tiene por finalidad:

a) La formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también incorporará la formación cívica y ciudadana;

b) Contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la Región Metropolitana de Santiago, colaborando con el fomento de la competitividad y productividad de ella;

c) Contribuir a la diversificación de la matriz productiva de la región en que tiene su domicilio y del país, favoreciendo la industrialización y agregación de valor;

d) La formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos.

2.- Que, con la entrada en vigencia de la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también denominada “Ley Karin”, resulta fundamental dictar normativa Institucional en relación a la materia, adecuando los procedimientos investigativos y sancionatorios internos a las nuevas disposiciones previstas en la referida Ley.

3.- Que, en ese sentido el Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana ha debido elaborar un protocolo con acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el entorno laboral, con la finalidad de sentar principios que promuevan un entorno laboral seguro y respetuoso y una cultura orientada a erradicar conductas constitutivas de acoso laboral.

4.- Que la propuesta de protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, fue aprobada por Directorio en Sesión Ordinaria N°54 de fecha 25 de marzo de 2025, en conformidad a las facultades establecidas en el artículo 16 del DFL N°18 del 2017, Estatutos del Centro de Formación;

Y Teniendo presente las facultades que me asisten en mi calidad de Rectora del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago,

RESUELVO:

1° APRUEBASE, el protocolo de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, cuyo texto se adjunta íntegro a la presente resolución y se entiende formar parte de la misma.

2° ORDÉNESE a las jefaturas de cada área para que procedan a notificar bajo acta al personal de su dependencia el contenido del presente protocolo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

CAROLINA
ANGELICA
SANCHEZ
GAETE

Firmado digitalmente por
CAROLINA
ANGELICA
SANCHEZ GAETE
Fecha: 2025.04.17
12:59:59 -04'00'

Carolina Sánchez Gaete
Rectora
Centro de Formación Técnica
de la Región Metropolitana de
Santiago

Powered by
 Firma electrónica avanzada
MARIA LORETO GUZMAN
CERDA
2025.04.17 12:43:58 -0400

María Loreto Guzmán Cerda
Asesora Legal
Centro de Formación Técnica
de la Región Metropolitana de
Santiago

Fiscalía

Distribución:

-Oficina de Partes CFT RM.

- Archivo.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Jurídica / Resolución N°35/2025

Versión N° 01 Fecha: 17-04-2025	Asesoría Jurídica	
	Protocolo de Prevención, Denuncia e Investigación del Acoso Laboral, Sexual, y Violencia en el Trabajo.	

Versión N°:	Fecha modificación	Título modificado	Detalle modificación

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
III. NORMATIVA APLICABLE	3
III. MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	4
Título I. SOBRE LA PREVENCIÓN.....	4
Título II. SOBRE LA INVESTIGACIÓN	6
Título III. DISPOSICIONES COMUNES Y DEFINICIONES.	7
Título IV. DIRECTRICES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.	9
Título V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APORTE DE DESCARGOS Y PRUEBAS.....	12
Título VI. SOBRE EL TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN Y PROCESO SANCIONATORIO.	13
Título VII. DE LAS SANCIONES.....	13
Título VIII. MEDIDAS DE APOYO.....	14
Anexo 1 FORMULARIO DE DENUNCIA.....	15
Anexo 2 MODELO RESOLUCIÓN.	19

I. INTRODUCCIÓN.

Con la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también denominada “Ley Karin”, resulta fundamental dictar normativa Institucional en relación a la materia, adecuando los procedimientos investigativos y sancionatorios internos a las nuevas disposiciones previstas por la referida ley. Asimismo, en virtud del Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, Gb. Pres. N°006 de 23 de mayo de 2018, en el marco de la Agenda Mujer, que busca promover y garantizar igualdad de derechos entre hombres y mujeres y elevar las exigencias de las disposiciones en materias de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado, se ha instado a los servicios públicos a aplicar el principio de igualdad de género en sus procedimientos y en el diseño de acciones preventivas que permitan avanzar en mejores espacios laborales.

En ese contexto, el Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana ha elaborado el presente protocolo con acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el entorno laboral, con la finalidad de sentar principios que promuevan un entorno laboral seguro y respetuoso y una cultura orientada a erradicar conductas constitutivas de acoso laboral, disponiendo para ello una serie de medidas que prevengan, detecten y erradiquen dichos comportamientos, además de fomentar un ambiente organizacional basado en el respeto mutuo, la equidad de género y el cumplimiento estricto de la normativa legal vigente.

Ahora bien, es importante establecer una distinción entre el acoso sexual en el ámbito laboral y el abuso sexual, que es un delito penal. Bajo esta premisa, el acoso sexual en el lugar de trabajo se refiere a comportamientos no deseados de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para la persona afectada, a diferencia del abuso sexual, el cual implica conductas más graves que constituyen un delito y pueden ser perseguidas- además- legalmente en el ámbito penal.

II. NORMATIVA APLICABLE.

- a) La Constitución Política de la República de Chile establece en su artículo 1°, que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Asimismo, el artículo 5° inciso segundo, prescribe que: "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".
- b) Las garantías constitucionales previstas en el artículo 19, de la actual Constitución, que aseguran el resguardo de intereses de máxima valoración, que son inexcusables en un Estado de Derecho, a partir del respeto por la dignidad de las personas, a saber: N°1, el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona; N°2, la igualdad ante la ley; N°3, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos; N°4, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; N°6, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público, entre aquellos que interesan en la temática que se analizará.

- c) El Código del Trabajo, artículo 2°, que establece que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”;
- d) La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual;
- e) La Ley N°20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- f) La Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;
- g) Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra de las mujeres, en razón de su género;
- h) Lo dispuesto en la Ley N°18.433;
- i) El D.F.L. N°1 de 1986, y D.F.L. N°19 de 2023, ambos del Ministerio de Educación;
- j) Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
- k) Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653, de 2000, en el cual se establece 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”.

III. MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

TÍTULO I. SOBRE LA PREVENCIÓN.

Artículo 1. Identificación de riesgos. Las jefaturas de cara área, a fin de evitar situaciones que den margen a actos contrarios a la dignidad de las personas, procederán a notificar bajo acta las presentes instrucciones al personal de su dependencia, motivándolos a reflexionar sobre la materia y a cultivar una sana convivencia entre los/las integrantes del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana, manteniendo un absoluto respeto entre ellos. En el compromiso y participación, además de la identificación y gestión de riesgos psicosociales estarán involucrados todos los miembros de la comunidad. Asimismo, se promoverá la responsabilidad compartida en la creación de un entorno seguro y saludable.

Son ejemplos de riesgos psicosociales los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo.
- Falta de reconocimiento al esfuerzo.
- Vulnerabilidad.
- Inequidad en la distribución de las tareas.
- Comportamientos incívicos.
- Conductas sexistas.
- Conductas de acoso sexual.
- Violencia externa.

Artículo 2. Evaluación de riesgos. El CFT, con la participación de la unidad de Gestión y Desarrollo de personas evaluará de manera anual el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando todos los aspectos que busquen una mejora continua de la gestión de riesgos.

El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana propenderá a ir innovando en mejores medidas que permitan identificar y gestionar los riesgos psicosociales en una matriz de riesgos, manteniendo dichos compromisos sujetos a revisión constante.

Artículo 3. Derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras.

- a) Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- b) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- c) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- d) Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- e) Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- f) Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

Artículo 4. Responsabilidades del Centro de Formación Técnica.

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

Artículo 5. Medidas de prevención. La unidad de Gestión y Desarrollo de Personas deberá:

- a) Proveer de instrumentos adecuados y canales de información para los/as trabajadoras/es o funcionarios/as, con el objeto de permitir el correcto cumplimiento de este protocolo.
- b) Impulsar el desarrollo, aplicación y difusión de los procedimientos de denuncia e investigación del acoso laboral y/o sexual, además de elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso virtual o cibernético, además de acoso laboral y sexual.
- c) Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, mediante acciones de difusión, sensibilización, formación.
- d) Entregar la correcta orientación a los funcionarios acerca de los riesgos identificados y las medidas

preventivas sobre riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo acciones para la prevención de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

- e) Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que el “CFT” o Institución principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.
- f) Para la ejecución de estas responsabilidades, la unidad de Gestión y Desarrollo de Personas podrá requerir colaboración a las diferentes jefaturas y áreas del CFT.

TÍTULO II. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 6. Serán Principios Rectores del procedimiento de investigación originado con ocasión de conductas tratadas en el presente protocolo, los siguientes:

- a) **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- b) **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable y con preeminencia del interés general sobre el particular.
- c) **No revictimización o victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en los procedimientos dispuestos por la autoridad respectiva, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, adoptando medidas que eviten la exposición reiterada e injustificada de la persona a instancias que busquen esclarecer la ocurrencia de los hechos, realizándose preferentemente declaraciones videograbadas, siempre que los/las intervinientes así lo autoricen de manera expresa.
- d) **Perspectiva de género:** Que en todo el tratamiento del tema se considere lo preceptuado por el convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo. Sentándose las bases para una efectiva igualdad de género.
- e) **Proporcionalidad:** En el procedimiento, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar respecto del denunciado o denunciada la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes. Por consiguiente, las sanciones deben ser adecuadas, necesarias, ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia de los valores involucrados.
- f) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, y/o violencia en el trabajo incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que existan garantías de privacidad y reserva en el proceso.
- g) **Privacidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral,

acoso sexual, y/o violencia en el trabajo incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que existan garantías de privacidad y reserva en el proceso.

- h) **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor rapidez posible, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- i) **Presunción de inocencia:** Ninguna persona puede ser considerada culpable ni ser tratada como tal, mientras no exista una sentencia definitiva o un acto administrativo sancionatorio que lo demuestre, en consecuencia, no pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.
- j) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, conociendo que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- k) **Debido proceso:** En todo el proceso de investigación se respetarán los principios del debido proceso legal, lo cual implica derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
- l) **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable y con preeminencia del interés general sobre el particular.

TITULO III. DISPOSICIONES COMUNES Y DEFINICIONES.

Artículo 7. El acoso laboral y sexual tiene ciertos criterios en común, por lo que antes de definir cada uno de ellos, se considerarán algunos lineamientos que comparten¹:

- a) **Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- b) **Denunciado/a:** Persona que es identificada en una denuncia como presunta autora de hechos de acoso laboral o sexual en contra de otra persona afectada.
- c) **Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, acoso laboral, y/o violencia en el trabajo, cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- d) **Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** Según la normativa vigente, será el/la jefe/a del servicio, o a quien se delegue la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, y/o resolverlos.
- e) **Fiscal/a o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su

¹ La Contraloría General de la República ha sostenido en su dictamen N° E288163, de fecha 15.12.2022, en el contexto de las investigaciones sobre acoso sexual o laboral, que el fiscal instructor se encuentra facultado para valorar los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales, como serían, a modo de ejemplo, las de Whatsapp o Telegram, como uno de los elementos que pueden servir de base a sus conclusiones en el cumplimiento de tarea. Ello, considerando especialmente, que el acoso sexual o laboral se despliega en muchas ocasiones en un contexto al margen del público, por lo que los citados audios o capturas de pantalla pueden ser uno de los pocos -sino el único- medios a los que se puede recurrir a fin de probar las anotadas conductas de acoso, o bien, para eventualmente exculpar al acusado de estas.

participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.

- f) **Actuario/a:** Funcionario/a que en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario es designado/a por el/la Fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- g) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar o preventivas que se implementan durante la investigación por parte del o la Fiscal a cargo, con el fin de evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física o psíquica, así como la revictimización de la persona afectada, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona involucrada y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.

Además, el acoso laboral y sexual podrán manifestarse de las siguientes maneras:

- h) **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por funcionarios/a que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- i) **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- j) **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- k) **Acoso mixto o complejo:** es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as de manera horizontal en conocimiento de la jefatura, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Artículo 8. A continuación, se pasan a definir los siguientes conceptos:

- a) **Acoso laboral.** Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Constituirán acoso psicológico, abuso emocional o mental, entre otras, las siguientes conductas:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- 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.
- b) **Acoso sexual.** Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, tocaciones, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Se considerarán como constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, tales como roces, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Entendiéndose 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 u otros. Son aquellas conductas que afecten los/las funcionarios/as, personas que presten servicios mediante contrato a honorarios y estudiantes que realicen su práctica en el Centro de Formación Técnica, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. De ocurrir estas situaciones, la autoridad competente determinará las medidas que correspondan, de acuerdo a la obligación de cuidado que le atañe. Algunos ejemplos:
- Gritos, amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas funcionarios, funcionarias y trabajadoras o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

TITULO IV. DIRECTRICES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Artículo 9. Requisitos de la denuncia. Frente a hechos que revistan el carácter de acoso laboral o acoso sexual ejercido por algún miembro del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana, las personas afectadas podrán dar cuenta de los hechos a través de una denuncia escrita la que deberá remitirse al correo electrónico denuncias@santiagocft.cl o mediante denuncia verbal ante la Fiscalía o Unidad Jurídica de que se trate, del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana, caso en que se deberá levantar un acta escrita, que se adjunta en Anexo 1, firmada por el/la denunciante y el receptor de la denuncia.

La denuncia deberá ser fundada, y cumplir los requisitos previstos que se detallan a continuación: a) Identificación y domicilio del denunciante. b) La narración circunstanciada de los hechos. c) 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 d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. e) La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si este no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego. En caso de faltar información requerida la Fiscalía o Unidad Jurídica correspondiente, solicitará al denunciante, dentro de las 12 horas siguientes, completar la información para lo cual deberá responder dentro del plazo de 2 días hábiles. Transcurrido el citado plazo, las denuncias que no cumplan con los requisitos prescritos en el presente título se tendrán por no presentadas.

Asimismo, el/la afectado/a por hechos constitutivos de acoso laboral y sexual ejercido por algún miembro de la Institución, podrá efectuar la denuncia respectiva a la Contraloría General de la República o autoridad competente.

Artículo 10. Recepción denuncia. La autoridad que reciba la denuncia tendrá la obligación de proporcionar al denunciante un comprobante de recepción.

Posteriormente, el Receptor de Denuncias deberá encargarse del almacenamiento tanto física como digitalmente de toda la información relacionada con la denuncia y su posterior proceso.

Quien desempeñe el rol de receptor de la denuncia, contará con conocimiento en género y derechos fundamentales, se abstendrá de emitir juicios o valoraciones personales sobre la denuncia, brindará respeto máximo al/la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto.

Artículo 11. Periodo indagatorio. Dentro de tres días hábiles luego de recibida la denuncia por la autoridad competente, corresponderá efectuar un examen indagatorio de aquella, en los términos previstos en el artículo 29, inciso 2 de la Ley 19.880 esto quiere decir, que se deberá verificar tanto el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 8 de este Título, como realizarse un examen de mérito del contenido de la denuncia, esto es, que sea fundada lo que implica la concurrencia de los elementos de gravedad, importancia y oportunidad de los hechos denunciados.

Para los fines anteriores, deberá entenderse que la denuncia carece de gravedad cuando los hechos descritos por el requirente, sean inconsistentes, infundados, poco serios, o exista fragilidad en su relato que evidencie contradicciones o porque simplemente, analizados a conciencia, las circunstancias obedecen a la idiosincrasia social comúnmente aceptada; de importancia, cuando no aparezcan ostensiblemente los elementos típicos de una conducta sancionable bajo la definición de acoso laboral o sexual; y de oportunidad, al tratarse la denuncia de hechos acontecidos en una época que haga inviable la instrucción de una indagatoria, por considerar que con ello se impide un debido proceso o que no se cumple la finalidad correctiva al instruir un proceso disciplinario.

Artículo 12. Realizado el examen indagatorio anterior, el/la Fiscal o Unidad Jurídica informará al/ la Rector (a) de la activación del protocolo quien, dentro del plazo de 3 días hábiles, con el mérito de los antecedentes aportados y por medio de resolución fundada, podrá disponer de la instrucción de la correspondiente investigación; sumario administrativo; podrá tenerla por no presentada por

incumplimiento de requisitos (ver Anexo N°2) o bien, deberá remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República. Entendiéndose que será derivada en los siguientes casos:

- a) Si el/la denunciado/a es miembro del área de Fiscalía o Unidad Jurídica de que se trate.
- b) Si alguna de las partes tiene amistad o enemistad manifiesta con algún miembro del área de Fiscalía o Unidad Jurídica a fin.
- c) Si alguna de las partes es conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de algún miembro del área de fiscalía.
- d) Si el/la denunciado/a es miembro del área de Rectoría.
- e) Si el/la denunciado/a es miembro del Directorio.
- f) Si el/la denunciante lo solicitare.
- g) Si el/la Rector(a) lo estimara pertinente.

Si se desestima la denuncia, el o la denunciante podrá ejercer los medios de impugnación que procedan, conforme a las reglas generales contempladas en el Estatuto Administrativo, o en la normativa correspondiente.

Una vez acogida a trámite la denuncia se notificará dentro del plazo de 5 días hábiles a la parte denunciada, notificación que se efectuará personalmente por parte del Fiscal al/la denunciado/a o, por carta certificada, en caso de no encontrarse el/la denunciado/a en dependencias del CFT durante ese tiempo. Por medio de esa notificación se le informará los hechos denunciados y el procedimiento administrativo seguido en su contra, debiendo el/la denunciado firmar el acta de recepción. Si el/la denunciado/a no firma el acta, se dejará constancia en el expediente que se levantará al efecto, de este hecho.

Una vez notificado e informado el/la denunciado/a, tendrá un plazo de 5 días hábiles en el cual podrá efectuar los descargos que considere necesarios. El proceso de investigación durará un máximo de 30 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, en los términos previstos en la Ley N°21.643.

Cumpliendo con el principio de bilateralidad, el Fiscal está obligado a solicitar tanto al denunciado/a como a la persona denunciante que aporten los antecedentes de prueba que estimen pertinente.

Toda persona vinculada al CFT que haya sido testigo de los hechos denunciados deberá prestar la colaboración que el/la Fiscal les solicite. Sin perjuicio de lo anterior, el/la Fiscal deberá resguardar el anonimato de las personas que hayan colaborado en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de investigación, sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada. Sin perjuicio de lo anterior, las personas mencionadas podrán solicitar información general al CFT respecto al estado de la investigación, resguardándose siempre el desarrollo, avance y fines de esta.

Artículo 13. Procedimiento para servidores/as a honorarios.

En el caso de denuncias por hechos que constituyan acoso laboral, sin connotación sexual, y que involucren a prestadores de servicios a honorarios en calidad de denunciados, la autoridad competente podrá disponer el término anticipado del contrato por tales hechos, sobre la base del mérito de los antecedentes que disponga, para lo cual se deberá instruir un procedimiento breve y desformalizado que

garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, el que constará de las siguientes etapas:

- a) Se remitirán los antecedentes que den cuenta del incumplimiento del servidor/a al / a él/la Fiscal, Unidad Jurídica o similar, quien designará un Investigador/a para sustanciar el procedimiento.
- b) El/la Investigador/a podrá realizar gestiones destinadas a esclarecer los hechos denunciados.
- c) En caso de ameritarlo, el/la Investigador/a le comunicará por escrito al servidor/a de los hechos que se le imputan, los que deberán ser concretos y precisos, describiendo el detalle de las conductas que se le atribuyen y cómo ellas constituyen acoso laboral, con expresa mención de las normas legales y reglamentarias infringidas. En caso de no existir antecedentes suficientes para acreditar los hechos denunciados, el/la Investigador/a dará por cerrado el procedimiento, informado de tal hecho al servidor/a denunciado/a y al Fiscal o Unidad Jurídica correspondiente.
- d) Se otorgará al/a la prestador/a de servicios la posibilidad de presentar sus descargos por escrito (ya sea en papel o por correo electrónico), dentro del plazo de 5 días hábiles.
- e) Presentados o no los descargos, el/la Investigador/a remitirá los antecedentes a la autoridad competente, junto a un informe de la investigación realizada.
- f) Transcurridos 5 días hábiles desde la recepción del informe, la autoridad competente evaluará los antecedentes y, en caso de dar por acreditados los hechos constitutivos de acoso laboral, expedirá un acto administrativo disponiendo el cese anticipado del vínculo contractual con el servidor/a, el que deberá ser notificado en el plazo y en la forma descrita en los artículos 45 y 46 de la Ley N°19.880.

Por último, en contra de dicha resolución procederán los recursos de reposición y jerárquico contemplados en el artículo 59 de la referida Ley N°19.880.

Artículo 14. Denuncias falsas, infundadas malintencionadas: En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, o para la obtención de algún beneficio legal, el/la denunciante quedará sujeto a las responsabilidades administrativas que de ello derive, previa Investigación o Sumario Administrativo, sin perjuicio de las acciones legales que procedan. A su vez, es muy relevante puntualizar que el N°9 del artículo 62 de la Ley N°18.575, establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Artículo 15. Denuncias inconsistentes: Dice relación con aquellas denuncias que sean incoherentes o incompletas, ya sea porque le falten componentes para su formalización conforme a los requisitos establecidos en la ley, o carezca de los elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad. La presentación de denuncias inconsistentes no podrá ser sancionada, ello, por cierto, sin perjuicio de lo señalado acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

TÍTULO V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APOORTE DE DESCARGOS Y PRUEBAS.

Artículo 16. Una vez recibida la denuncia e informado al rector de la activación del protocolo, se adoptarán de inmediato las medidas de resguardo necesarias teniendo en cuenta la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas de protección aplicables durante el proceso son las siguientes:

- a) Separación de los espacios físicos.
- b) Redistribución del tiempo de la jornada.
- c) Otras que el CFT estime pertinente.

Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las Jefaturas de Carrera, superiores/as directos y otras jefaturas, dependiendo del estamento al que pertenezca la persona denunciada. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima, como la intimidad de las personas involucradas.

TÍTULO VI. SOBRE EL TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN Y PROCESO SANCIONATORIO.

Artículo 17. Agotada la investigación, el/la Fiscal Instructor la declarará cerrada debiendo elaborar un informe en el cual formulará los cargos y propondrá sobreseimiento o absolución, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Contraloría General de la República, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia dentro del plazo de 30 días. Si la Contraloría General de la República decide formular cargos, sobreseer, o absolver, notificará su resolución y CFT la remitirá a las partes mediante correo electrónico.

En caso de que se estime admisibles las medidas aplicables señaladas por el/la Fiscal o por la Contraloría General de la República, el CFT tendrá un plazo de 15 días hábiles para aplicar las sanciones.

Una vez emitida la resolución, ya sea por la Contraloría General de la República o por CFT con la decisión y/o medidas a adoptar, las partes deberán ser notificadas dentro del plazo de 5 días hábiles.

TÍTULO VII. DE LAS SANCIONES.

Artículo 18. Según los antecedentes proporcionados, el/la Fiscal deberá poner en conocimiento del Ministerio Público o las instancias penales que correspondan los hechos investigados, para la correspondiente determinación de la responsabilidad penal. En ningún caso esto optará a las sanciones administrativas que pudieran tener lugar.

Cuando se trate de los hechos contemplados en la ley 21.643, serán considerados para la determinación de las sanciones aplicables la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, y a su vez se graduarán en el siguiente orden:

- a) **Leves.** Será sanción leve la amonestación verbal, y será aplicable en aquellos casos en que los hechos se produzcan de forma aislada, por negligencia y/o que sea situación ambigua comprobable en hecho, más no en intencionalidad, entre otras circunstancias.
- b) **Graves.** Será sanción grave la amonestación escrita más multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, cuando se trate de aquellos actos producidos por personas que hayan tenido al menos 1 denuncia previa, que los actos sean comprobables tanto en hecho como en intencionalidad, entre otras circunstancias.
- c) **Gravísimas.** Constituirá sanción gravísima la destitución sin derecho a indemnización, cuando se tratara de un hecho de acoso sexual; o de hechos de violencia; o acoso laboral, de magnitud tal que han afectado a la vida del denunciante, ya sea física o psicológicamente, entre otras circunstancias.

Artículo 19. El/la Fiscal podrá sobreseer en los siguientes casos:

- a) Cuando el hecho de que se tratase hubiere sido ya investigado y sancionado.
- b) Cuando no exista prueba o esta no sea suficiente siendo requerida para el convencimiento más allá de toda duda razonable.
- c) Cuando el/la Fiscal lo determine necesario.

El/la Fiscal podrá absolver en los siguientes casos:

- a) Cuando apareciere claramente establecida la inocencia del denunciado.
- b) Cuando el hecho investigado no se encuentre enmarcado por la ley 21.643.
- c) Cuando el/la Fiscal lo determine necesario.

Artículo 20. En el caso de que un/a trabajador/a o funcionario/a invoque falsamente el acoso sexual como motivo para terminar su contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el/la trabajador/a hubiera invocado la causal de la letra b) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de dañar la honra de la persona demandada y el tribunal declara la demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios causados al afectado/a. Si la causal fue invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, el/la trabajador/a quedará sujeta/o a otras acciones legales que correspondan.

Una vez notificada la resolución que contenga la decisión de sancionar, absolver o sobreseer al denunciado, se tendrá un plazo de 20 días hábiles para hacer los reclamos respectivos ante la Contraloría General de la República.

TÍTULO VIII. MEDIDAS DE APOYO.

Artículo 21. Junto con la resolución final respecto a las sanciones y medidas, se pueden indicar medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que hayan sido afectados por la situación denunciada. Esto podría incluir el desarrollo de intervenciones organizacionales específicas para un área determinada, las cuales deben ser derivadas y gestionadas según corresponda.

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA LEY KARIN 21.643

Instrucciones: Este formulario tiene como propósito facilitar la denuncia de cualquier situación de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.643. Por favor, complete este formulario con la mayor precisión y detalle posible. Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial y será utilizada exclusivamente para la investigación del caso.

INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la opción que corresponda:

1	Acoso Sexual	
2	Acoso Laboral	
3	Maltrato Laboral	

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

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

1	Víctima	(Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).	
2	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	

Datos personales de la persona DENUNCIANTE (solo en el caso que la persona DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

1	Nombre completo	
2	Cargo que desempeña	
3	Departamento, Unidad, Área de desempeño	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:

1	Nombre completo	
2	Cedula de Identidad	

3	Dirección particular	
4	Región/Comuna	
5	Teléfono de contacto	

DATOS DE LA VÍCTIMA CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN:

1	Nombre completo	
2	Cargo que desempeña	
3	Departamento, Unidad, Área de desempeño	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA CON RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN:

1	Nombre completo	
2	Cargo que desempeña	
3	Departamento, Unidad, Área de desempeño	

RESPECTO DE LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A respecto de la Víctima: Marque con una "X" la opción que corresponda:

1	Nivel Superior	
2	Igual Nivel Jerárquico	
3	Nivel Inferior	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

1	SI	
2	NO	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

1	SI	
2	NO	
3	OCASIONALMENTE	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

1	SI	
2	NO	

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

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

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran 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 opción que corresponda:

1	Ninguna evidencia específica	
2	Testigos	
3	Correos Electrónicos	
4	Fotografías	
5	Vídeo	
6	Otros documentos de respaldo	

Otros Documentos de respaldo

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

Observaciones:

Declaración del Denunciante:

Yo, [nombre del denunciante], declaro que la información proporcionada en este formulario es verdadera y completa en la medida de mi conocimiento. Entiendo que esta denuncia será investigada de manera confidencial y que puedo ser contactado(a) para proporcionar más detalles si es necesario.

Nombre y Firma de la persona Denunciante

Fecha / /

Nota Importante:

Este formulario debe ser por escrito, entregado en un sobre cerrado con carácter confidencial al área de Fiscalía para la recepción de denuncias de acoso y violencia en el trabajo.

Se recomienda conservar una copia del formulario completo para sus registros personales. Este formulario asegura que se recopile la información necesaria de manera estructurada y permitirá una investigación efectiva de cualquier incidente reportado conforme a los lineamientos de la Ley N°21.643.

ANEXO N°2

FORMULARIO REFERENCIAL DE RESOLUCIÓN

MAT: SE TIENE POR NO PRESENTADA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

RESOLUCIÓN EXENTA N°XX de X

VISTOS:

Lo dispuesto en decreto con fuerza de ley N°1 de 2002, que fija texto refundido y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; artículo 3 de la Ley 19880 sobre base de los procedimientos administrativos, artículos 2 y 3 del Código del Trabajo, el protocolo de prevención denuncia e investigación del acoso laboral y sexual, Ley N.º 20.910 “Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales”; el Decreto con Fuerza de Ley N° 18, de 2017, que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago; Decreto Supremo N°22 de 31.01.2024, de la subsecretaría de Educación Superior, que nombra Rectora de Centro de formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, Resolución N°36 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1.- La denuncia de fecha _____ realizada por _____ hechos constitutivos de _____ ocurridos en el _____ en contra del/la _____ por los siguientes hechos _____ (relación breve de los hechos).

2.- Que, realizado el periodo indagatorio el/la denunciante no aportó elementos suficientes para tener por presentada la denuncia y, habiendo transcurrido el plazo establecido para su subsanación, la misma no fue realizada.

3.-

Y Teniendo presente las facultades que me asisten en mi calidad de Rector del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN:

1° Téngase por no presentada la denuncia de fecha _____ interpuesta por _____ en contra de _____ por _____

2° Aclárese que la protección del/la denunciante cesa una vez que esta resolución quede firme.

3° Notifíquese a la parte que corresponda y archívese.

Confeccionado por: Asesoría Jurídica	Revisado por: Asesoría Jurídica	Autorizado por: Rectora	Fecha: 17-04-2025
---	------------------------------------	----------------------------	----------------------