



Ramón García Carrasco

Abogado • Notario Público

Agrupación Comunas Jurisdicción Juzgados de Letras Concepción

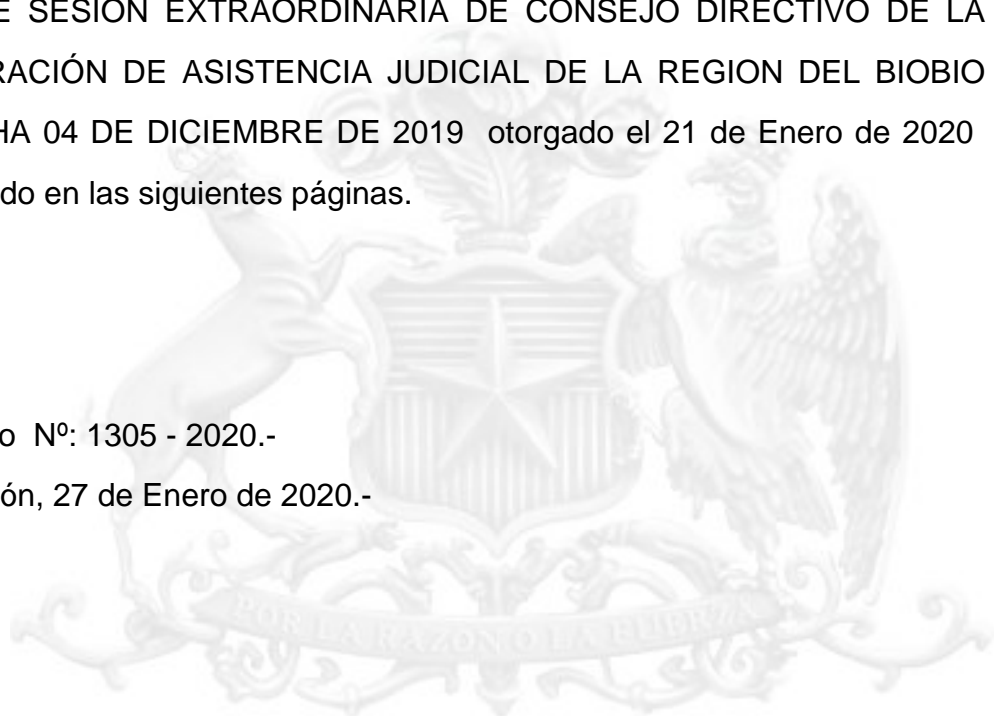


Concepción Ramon Octavio García Carrasco

Certifico que el presente documento electrónico es copia fiel e íntegra de ACTA DE SESION EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION DEL BIOBIO DE FECHA 04 DE DICIEMBRE DE 2019 otorgado el 21 de Enero de 2020 reproducido en las siguientes páginas.

Repertorio N°: 1305 - 2020.-

Concepción, 27 de Enero de 2020.-



N° Certificado: 123456862871.-
www.fojas.cl

Emito el presente documento con firma electrónica avanzada (ley No19.799, de 2002), conforme al procedimiento establecido por Auto Acordado de 13/10/2006 de la Excm. Corte Suprema.-

Certificado N° 123456862871.- Verifique validez en <http://fojas.cl/d.php?cod=not71rogarc&ndoc=123456862871> .-

CUR N°: F478-123456862871.-

RAMON OCTAVIO GARCIA CARRASCO

Digitally signed by RAMON OCTAVIO GARCIA CARRASCO
Date: 2020.01.27 14:01:10 -03:00
Reason: Notario Público Ramon Octavio García Carrasco
Location: Concepción - Chile



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
<http://www.fojas.cl>



1 REPERTORIO N° 1305-2020.-

2 \\192.168.1.58\gn\GPDOC\20201933.doc

3
4 **ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE**
5 **ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO DE FECHA 04 DE DICIEMBRE DE 2019**

6
7 **EN CONCEPCIÓN, REPÚBLICA DE CHILE**, a veintiuno de Enero de dos mil veinte, ante
8 mí **RAMÓN GARCÍA CARRASCO**, Abogado, Notario Público Titular de la Agrupación
9 de Comunas de la Jurisdicción de los Juzgados de Letras de Concepción, con
10 domicilio en calle Rengo número cuatrocientos cuarenta y cuatro de esta ciudad,
11 comparece: don **SERGIO LUIS BERNARDINO VALLEJOS CARLE**, quien declara ser
12 chileno, soltero, abogado, Secretario Regional Ministerial de Justicia y Derechos
13 Humanos, conforme Decreto de nombramiento del Ministerio de Justicia y
14 Derechos Humanos número trescientos noventa de fecha dieciocho de abril de
15 dos mil dieciocho, el que se ha tenido a la vista, cédula nacional de identidad
16 número diez millones seiscientos veintitrés mil quinientos sesenta y ocho guión seis,
17 domiciliado para estos efectos en calle Freire número mil doscientos veinte, ciudad
18 y comuna de Concepción, quien comparece en su calidad de Presidente del
19 Honorable Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región
20 del Biobío; compareciente mayor de edad, quién acredita su identidad con su
21 cédula personal antes mencionada y que anota al pie de su firma y expone: Que,
22 en su calidad de Presidente del Honorable Consejo Directivo de la Corporación de
23 Asistencia Judicial de la Región del Biobío, de acuerdo a lo preceptuado en el
24 artículo noveno de los Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la
25 Región del Biobío, aprobados por Decreto número novecientos noventa y cuatro
26 de mil novecientos ochenta y uno, viene en reducir a escritura pública
27 **parcialmente en su parte pertinente** los acuerdos número III y IV del acta de sesión
28 extraordinaria de Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la
29 Región del Biobío de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve,
30 denominados número III Propuesta de modificación de reglamento interno y



APALMA-20201933





Cert Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.cajsa.cl>



1 número IV Aprobación del Protocolo de actuación por maltrato, acoso sexual y
2 acoso laboral y en protocolizar el anexo N° 1 del número IV denominado
3 Formulario de Denuncia y el documento denominado Comprobante de recepción
4 de documento, en la misma fecha y bajo el mismo número de repertorio de esta
5 escritura. **ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA**
6 **CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO DE FECHA 04 DE**
7 **DICIEMBRE DE 2019** En Concepción, a 04 de diciembre de 2019, en las oficinas de
8 la Secretaría Regional Ministerial de Justicia y Derechos Humanos de la Región del
9 Biobío, se ha convocado a sesión extraordinaria de Consejo Directivo de la
10 Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, contando con la
11 asistencia de don **Sergio Vallejos Carle**, abogado, Secretario Regional Ministerial
12 de Justicia y Derechos Humanos y Presidente del Consejo Directivo de la
13 Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío; doña **Carolina Rocha**
14 **Lagos**, abogada asesora del Presidente del Consejo Directivo de la Corporación
15 de Asistencia Judicial de la Región del Biobío; don **Georgy Schubert Studer**,
16 abogado, Procurador Fiscal de Concepción; don **Bruno Caprille Biermann**,
17 abogado, en representación del ejercicio libre de la profesión y don **Gonzalo**
18 **Elgueta Ortiz**, abogado, en representación del ejercicio libre de la profesión y don
19 **Gonzalo Contreras Reyes**, Director General Suplente de la CAJ Biobío. Se excusó de
20 asistir don Rodolfo Walter Díaz, abogado, Decano de Facultad de Derecho de la
21 Universidad de Concepción y don Fernando Monsalve Basaul, abogado, Decano
22 de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción
23 **III.- Propuesta modificación Reglamento Interno.** Teniendo presente lo acordado
24 en el número II, se somete a aprobación del Consejo Directivo el siguiente texto:
25 **Artículo Uno:** Modifíquese el Artículo 41 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y
26 Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, de la
27 manera que se indica a continuación. "En caso de darse por acreditado algún
28 incumplimiento a los deberes u obligaciones funcionarias o alguna conducta de
29 maltrato, acoso laboral y/o sexual, el Consejo Directivo, previa investigación
30 sumaria de conformidad a lo establecido en el Título Cuarto del Capítulo Tercero



Cert. N° 12345682871
Verifique validez en
<http://www.fojas.cl>



1 del presente reglamento, podrá aplicar, atendida la gravedad de los hechos
2 investigados, alguna de las siguientes sanciones: a) Amonestación verbal; b)
3 Amonestación escrita con copia a la carpeta personal; c) Multa, equivalente a la
4 cuarta parte de la remuneración diaria del funcionario infractor hasta por 30 días.
5 d) Suspensión hasta por 15 días, sin goce de remuneraciones e) Suspensión hasta
6 por 90 días, sin goce de remuneraciones; y f) Despido. Sin perjuicio de lo anterior, el
7 Director General podrá amonestar y censurar por escrito a cualquier funcionario
8 por falta que cometiere en el desempeño de sus funciones." **Artículo Dos:**
9 Agréguese como nuevo título al Reglamento Interno de Orden, Seguridad e
10 Higiene de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío el procedimiento
11 contenido en el Protocolo para Maltrato, Acoso sexual y Laboral. **EL CONSEJO**
12 **RESUELVE**, por la unanimidad de los presentes, aprobar la modificación de
13 reglamento interno en el sentido indicado precedentemente. **IV.- Aprobación del**
14 **Protocolo de actuación por maltrato, acoso sexual y acoso laboral.** Seguidamente,
15 se somete a aprobación el protocolo de actuación por maltrato, acoso sexual y
16 acoso laboral. **ANTECEDENTES. 1°** Que, las Corporaciones de Asistencia Judicial
17 son servicios públicos descentralizados y sin fines de lucro, cuya misión es
18 proporcionar orientación y asesoría jurídica a todas las personas que así lo
19 requieran y patrocinar judicialmente de manera profesional y gratuita a quienes no
20 cuenten con los recursos económicos para hacerlo. Asimismo, se proporcionan los
21 medios para que los egresados o egresadas de la carrera de Derecho puedan
22 realizar su práctica profesional, para optar al título de Abogado o Abogada. Las
23 Corporaciones deben generar las condiciones laborales adecuadas para el
24 normal cumplimiento de la función pública y de los objetivos institucionales,
25 especialmente el acceso a la justicia para las personas más vulnerables, la
26 prestación de un servicio de calidad en la atención de los usuarios y usuarias del
27 servicio y el desarrollo de las prácticas a los egresados o egresadas de derecho.
28 Para ello es primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto
29 entre las personas que laboran en las Corporaciones. Al mismo tiempo se requieren
30 adoptar medidas adecuadas conforme a los principios de la acción preventiva,



APALMA-20201933





Cert. Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.fojss.cl>



1 que permitan adoptar estrategias, marcos de actuación y medidas correctoras. 2°
2 Que, las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual cometidas por
3 funcionarios y funcionarias pertenecientes a las Corporaciones de Asistencia
4 Judicial, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.
5 3° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa
6 vigente, atendida la sensibilidad de la materia, así como la importancia de
7 resguardar la seguridad y el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la
8 institución, resulta indispensable que las Corporaciones de Asistencia Judicial
9 cuenten con un protocolo que logre prevenir y sancionar situaciones como las
10 descritas en el numeral anterior, fomentando ambientes laborales basados en el
11 respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo resulta
12 conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de
13 mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo,
14 estableciendo líneas de actuación ante una denuncia de maltrato, acoso laboral
15 o acoso sexual, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por
16 parte del Servicio, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los
17 denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y
18 determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la
19 ocurrencia de hechos de esta naturaleza. **TÍTULO I. CONCEPTOS Y NORMAS**
20 **GENERALES. ARTÍCULO 1. OBJETIVO.** Dar a conocer el procedimiento de denuncia,
21 investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual en las Corporaciones
22 de Asistencia Judicial. Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato,
23 acoso laboral y acoso sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.
24 **ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Las normas contenidas en este protocolo se
25 aplicarán a las siguientes personas: a) Al personal con contrato de trabajo
26 indefinido como a plazo fijo. b) A los alumnos o alumnas en práctica en
27 conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de
28 aprendizaje del Código del Trabajo. c) A las personas que presten servicios o
29 desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. La aplicación del presente
30 protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato, en la forma



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 señalada en el artículo 14. El presente protocolo será aplicable a las personas
2 señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el
3 presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades de las
4 Corporaciones de Asistencia Judicial o fuera de ellas, cuando se trate del
5 cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las
6 conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de
7 sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter
8 extraprogramáticas. Los egresados o egresadas de derecho que realizan su
9 práctica profesional en alguna Corporación de Asistencia Judicial, podrán recurrir
10 al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las
11 conductas reguladas en el mismo, cuando sean cometidas por las personas
12 señaladas en el inciso primero. Si él o la postulante en práctica incurre en alguna
13 de las conductas reguladas en el artículo 5 letras a, b y c del presente protocolo, su
14 responsabilidad y eventual sanción, será determinada conforme al Reglamento de
15 Práctica Profesional. Asimismo, los usuarios y usuarias de las Corporaciones u otras
16 personas ajenas al Servicio, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser
17 afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo,
18 cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso primero. **ARTÍCULO**
19 **3. MARCO NORMATIVO.** 1. Constitución Política de la República de Chile, artículo
20 19°, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la
21 integridad física y psíquica de las personas" y número 4° que establece el "Respeto
22 y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia". 2. Código
23 del Trabajo. 3. Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la
24 Administración del Estado. 4. Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e
25 incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada,
26 modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios
27 municipales y el Código de Trabajo. 5. Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y
28 modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios
29 municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso
30 laboral. 6.- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación 7.



APALMA-20201933





Cert. Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.cajsa.cl>



1 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 8. Ley Nº16.744 sobre seguro
2 social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 9.
3 Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción
4 del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018. Orientaciones
5 para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato,
6 Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil. **ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES.** El
7 procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las
8 actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta
9 normativa y respetar los siguientes principios orientadores: **a) Confidencialidad:** El
10 proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato
11 laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de
12 prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar
13 cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o
14 involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome
15 conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de
16 privacidad y reserva en el proceso. **b) Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar
17 que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni
18 conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando
19 todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias,
20 religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. **c)**
21 **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en
22 observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del
23 interés general sobre el particular. **d) Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento
24 obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los
25 procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la
26 apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines
27 correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el
28 procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente
29 establecidos en el título II del presente protocolo. **e) Responsabilidad:** La denuncia
30 debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente



Cert. N° 12345682871
Verifique validez en
<http://www.fojas.cl>



1 a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean
2 comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas
3 disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
4 **f) Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral
5 y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a
6 defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones
7 que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la
8 denuncia. **g) Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier
9 medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la
10 restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio
11 empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del
12 propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del
13 denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la
14 concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes. **h) Prevención:** El
15 procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la
16 institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar
17 orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e
18 investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el
19 fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y
20 discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de
21 cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de
22 lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la
23 dignidad. **i) Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos,
24 responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan
25 a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en
26 cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. **j)**
27 **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad
28 proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida
29 y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no
30 afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La



APALMA-20201933





Cert. Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.fojss.cl>



1 víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de
2 aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo,
3 estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia
4 o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación. **k)**
5 **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en las Corporaciones, cualquiera
6 sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de
7 colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que
8 pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo. **ARTÍCULO 5. MARCO**
9 **CONCEPTUAL.** Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las
10 conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen
11 los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a
12 continuación: **a) Maltrato:** a.1) Definición: Cualquier manifestación de una
13 conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos,
14 escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o
15 integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo
16 o afectando o degradando el clima laboral. a.2) Características Dentro de
17 las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las
18 siguientes: Se presenta como una agresión esporádica. La conducta puede ser
19 generalizada. La conducta puede ser evidente. Afecta la dignidad de las
20 personas. **b) Acoso Laboral:** b.1) Definición. Toda conducta que constituya
21 agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador,
22 empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en
23 contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que
24 tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo,
25 maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación
26 laboral o sus oportunidades en el empleo. b.2) características. Dentro de las
27 características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes: La
28 conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o
29 trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa. La acción
30 puede ser evidente o silenciosa. Su objetivo es desgastar a la o las víctimas. El



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 hostigamiento es reiterado en el tiempo. Afecta la dignidad de las personas,
2 constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren. b.3) Tipos de Acoso
3 Laboral. **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un
4 cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa. **Vertical**
5 **ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra
6 de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos
7 de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
8 **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra
9 de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y
10 que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por
11 ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o
12 jefa. b.4) Ejemplos de Acoso Laboral. Las conductas abusivas pueden
13 manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A
14 modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse,
15 entre otras, las siguientes conductas: Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la
16 presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas. Amenazar y/o
17 intimidar de manera permanente a la presunta víctima. Tratar a la víctima de
18 manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
19 Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho
20 trabajo. Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s,
21 simulando su no existencia. Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores
22 maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de
23 la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral. Ignorar, minimizar o
24 invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras
25 personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
26 Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás
27 trabajadores y/o trabajadoras. Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de
28 cumplir. Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por
29 otras tareas o no asignando ningún trabajo. Modificar sus atribuciones de manera
30 arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la





Cert. Nº 12345682871
Verifique validez en
<http://www.fojss.cl>



1 presunta víctima. Retener información crucial para su trabajo o manipular a la
2 víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas
3 profesionales. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o
4 iniciativa personal en el marco de sus atribuciones. Burlarse de la orientación
5 sexual de un trabajador o trabajadora. Mofarse de la discapacidad de un
6 trabajador o trabajadora. a) **Acoso sexual:** c.1) Definición. Entendiéndose
7 como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio,
8 requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que
9 amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
10 Cuando el afectado o afectada sea un o una postulante, o un usuario o usuaria
11 del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria,
12 en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual,
13 no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio o la
14 calificación de su práctica profesional o que amenace o perjudique el goce de
15 beneficios que otorga el Servicio, respectivamente. c.2) Características
16 Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso
17 sexual, es posible mencionar los siguientes: **Requerimiento de carácter sexual:**
18 Existencia de requerimiento de carácter sexual. **Realizada por una persona:**
19 Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer,
20 sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso
21 sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón
22 del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. **Sin**
23 **consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el
24 acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter
25 sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente
26 ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho. **Por cualquier medio:** Las
27 conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o
28 contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora
29 sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter
30 sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las



Cert. N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 tecnologías de la información y comunicación. **Con amenaza de perjuicio laboral**
2 **o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una
3 persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o
4 implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa
5 persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el
6 empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se
7 trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o
8 humillante para quien la sufre. c.3) Conductas y Ejemplos de acoso sexual.
9 Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de acoso sexual las
10 siguientes conductas: Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico
11 no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o
12 roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción
13 (obligación) para las relaciones sexuales. Conducta verbal de naturaleza sexual:
14 Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual,
15 coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Comportamiento no
16 verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o
17 pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos
18 que hacen pensar en el sexo. Comportamientos basados en el sexo que afectan la
19 dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de
20 carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo
21 los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o
22 vestimenta, etcétera. d) **Denuncia.** Comunicación que realiza una o más personas
23 a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o
24 varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de
25 acoso sexual. e) **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero,
26 que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o
27 sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la
28 institución. f) **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es
29 objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual. g) **Afectado o**
30 **Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso





Cert. N° 123456862871
Verifique validez en
<http://www.cjjsa.cl>



1 laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio. h) **Plazos:** Los
2 plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley
3 N°19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

4 **TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O**
5 **SEXUAL. PÁRRAFO 1. DE LA FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. ARTÍCULO 6.**
6 **FINALIDAD.** El procedimiento por maltrato laboral, acoso laboral o sexual, tiene por
7 objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los
8 funcionarios y funcionarias, y, en general, de toda persona que tome conocimiento
9 de la realización de alguna de las conductas definidas en el artículo quinto letras
10 a), b) y c) del presente protocolo, para iniciar la intervención de la institución a fin
11 de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles
12 responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación
13 de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan. **PÁRRAFO 2. DE LAS**
14 **DENUNCIAS. ARTÍCULO 7. DENUNCIA.** La denuncia podrá efectuarse
15 materialmente en soporte papel o por vía electrónica, a través de correo
16 electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice la vía electrónica,
17 deberá adjuntarse debidamente firmada. Para formalizar la denuncia se utilizará
18 de manera preferente el formulario que cada Corporación pondrá a disposición
19 del o la denunciante, el que contendrá exigencias mínimas, y será difundido y
20 puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la institución o
21 sean postulantes o usuarios o usuarias de ésta. Asimismo, la Corporación dispondrá
22 de una casilla de correo electrónico especialmente habilitada para recibir las
23 denuncias que se formulen por dicha vía. La denuncia deberá contener la
24 siguiente información: i. Fecha y lugar en que se realiza. ii. Identificación y firma del
25 denunciante. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es
26 propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la
27 institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia,
28 toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos
29 señalados en el presente artículo. Cuando la denuncia se realice por vía
30 electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
<http://www.fojas.cl>



1 donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado
2 materialmente. iii. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los
3 hechos. iv. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que
4 ocurrieron. v. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y
5 documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. En caso que la
6 denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, la autoridad que corresponda
7 requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la
8 omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se
9 tendrá por desistido o desistida de su denuncia. **ARTÍCULO 8. RECEPCIÓN DE LA**
10 **DENUNCIA.** Cuando la denuncia se formule materialmente y en soporte papel, se
11 dirigirá al Director o Directora General o al Presidente o Presidenta del Consejo
12 Directivo cuando el denunciado o denunciada sea el Director o Directora General,
13 o a la autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario. La
14 denuncia se presentará en un sobre cerrado con indicación de "reservado" o
15 "confidencial", el que será recepcionado por la o las personas que al efecto
16 designe cada Corporación. El receptor o receptora de la denuncia es, además, la
17 persona encargada de entregar información de cómo procede una denuncia.
18 Quien cumpla con este rol contará con la sensibilización en igualdad de género,
19 no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto
20 máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del
21 asunto. Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar el registro al o a la
22 denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de
23 respuesta. Una vez que reciba la documentación la enviará al Director o Directora
24 General o al Presidente o Presidenta del Consejo Directivo, según corresponda, o a
25 la autoridad facultada para instruir la respectiva investigación, en un plazo no mayor
26 a un día hábil. En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica, y a fin
27 de garantizar la confidencialidad de la misma, se enviará directamente a la
28 autoridad a quien corresponda instruir el respectivo procedimiento disciplinario,
29 quien deberá acusar recibo de su recepción por la misma vía. Cuando el
30 denunciado o denunciada sea el Director o Directora General, la denuncia



APALMA-20201933





Cert. N° 12345682871
Verifique validez en
<http://www.cjjsa.cl>



1 deberá dirigirse al correo electrónico del Presidente o Presidenta del Consejo
2 Directivo. Recepcionada la denuncia por la autoridad respectiva, ésta procederá
3 conforme a lo previsto en el artículo 10 de este protocolo. **ARTÍCULO 9. DENUNCIAS**
4 **FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.** En la eventualidad de constatarse
5 que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o
6 realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán
7 aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos
8 establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las
9 Corporaciones de Asistencia Judicial, a fin de determinar las eventuales
10 responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas
11 disciplinarias que correspondan. **PÁRRAFO 3. REGLAS ESPECIALES EN LA**
12 **INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL. ARTÍCULO 10.**
13 **EXAMEN DE ADMISIBILIDAD.** El Director o Directora General, el Presidente o
14 Presidenta del Consejo Directivo, en el caso que el denunciado o denunciada sea
15 el Director o Directora General o la autoridad facultada para instruir el respectivo
16 procedimiento disciplinario según sea el caso; una vez que haya tomado
17 conocimiento de la denuncia, analizará los antecedentes entregados por el o la
18 denunciante y podrá acogerla a tramitación o desestimarla, por resolución exenta
19 fundada, dentro del plazo de 3 días hábiles. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad
20 de requerir subsanar la omisión o complementar la información, en el plazo
21 establecido en el inciso final del artículo 7. La autoridad que ordenó la instrucción
22 del procedimiento enviará una notificación al o a la denunciante con el propósito
23 de informarle la fecha en que su denuncia fue admitida a tramitación o
24 desestimada, conforme al artículo 46 de la ley 19.880, es decir, de manera personal
25 o a través de carta certificada. Si se desestima la denuncia, el o la denunciante
26 podrá ejercer los medios de impugnación que procedan, conforme a las reglas
27 generales. **ARTÍCULO 11. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** El
28 Director o Directora General, el Presidente o Presidenta del Consejo Directivo o la
29 autoridad facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario según
30 sea el caso, en la misma resolución exenta que admite a tramitación la denuncia y



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 dentro del mismo plazo, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará
2 un o una fiscal, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer
3 eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las
4 conductas que logren ser acreditadas. El o la fiscal deberá tener los conocimientos
5 y calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de
6 indagar de la manera más adecuada posible. Deberá estar consciente de la
7 asimetría de poder presente en las relaciones de género y ponderar los hechos de
8 manera equilibrada. La resolución exenta señalada en el inciso primero, debe ser
9 notificada al funcionario o funcionaria que se designen en calidad de fiscal, en el
10 plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación. En el caso de la
11 Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso, la instrucción del
12 procedimiento disciplinario podrá realizarla el Director o Directora General o los
13 respectivos Directores o Directoras Regionales, según corresponda. **ARTÍCULO 12.**
14 **REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO.** Una vez que se ordene la
15 instrucción de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento se
16 regirá por las normas especiales establecidas en el presente protocolo y, en lo no
17 previsto en él, se aplicarán las reglas generales de los procedimientos disciplinarios
18 regulados en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las
19 respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial: a) El o la Fiscal tendrá un plazo
20 de tres días hábiles, contados desde la recepción de la resolución que lo o la
21 designa e instruye la investigación, para iniciar su trabajo investigativo. b)
22 Dispondrá de cinco días hábiles para llevar a cabo la etapa de investigación,
23 pudiendo solicitar fundadamente la prórroga por una vez. En todo caso, esta
24 etapa no podrá extenderse más allá de diez días hábiles. c) Con los antecedentes
25 recopilados, el o la Fiscal podrá proponer el sobreseimiento o formular cargos en
26 contra del denunciado o denunciada dentro de los dos días hábiles siguientes al
27 término de la etapa indagatoria. d) La persona denunciada dispondrá de tres días
28 hábiles para efectuar sus descargos a contar del día siguiente a la fecha de
29 notificación de la resolución que formuló cargos en su contra, pudiendo solicitar
30 una prórroga por igual plazo. e) El denunciado o denunciada en su presentación,

Pag: 16/23



APALMA-20201933





Cert. N° 123456862871
Verifique validez en
<http://www.cajsa.cl>



1 podrá acompañar documentos y solicitar prueba sobre los hechos materia de la
2 investigación, la cual debe rendirse en un plazo de cinco días hábiles. f) La persona
3 designada como fiscal elaborará el informe final de la investigación en un plazo no
4 mayor a dos días hábiles, los que se contarán desde el día siguiente a la
5 presentación de los descargos, si no se decretaron diligencias probatorias; o al día
6 siguiente del vencimiento del término probatorio; o bien al día siguiente de que
7 venza el plazo para formular los descargos sin que se hayan presentado. g)
8 Conocido el informe del o la Fiscal, el Director o Directora General, el Presidente o
9 Presidenta del Consejo Directivo o la autoridad que corresponda según sea el
10 caso, dictará la resolución que resuelve la investigación en el plazo de dos días
11 hábiles, la cual será notificada al afectado de acuerdo a las reglas generales. h) En
12 el caso de la investigación por acoso sexual se garantizará que ambas partes sean
13 oídas y puedan fundamentar sus dichos. En este mismo caso, una vez dictada la
14 resolución que afina el procedimiento o las conclusiones de la investigación, el
15 Director o Directora General, el Presidente o Presidenta del Consejo Directivo o la
16 autoridad que corresponda según sea el caso, deberá informar a la Inspección del
17 Trabajo o a la Contraloría General de la República de sus resultados. i) Cuando la
18 situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales de que se disponga y
19 de aquellos que durante el curso de la investigación se recaben, el o la Fiscal
20 podrá, en cualquier momento, requerir al Director o Directora General, el
21 Presidente o Presidenta del Consejo Directivo, o la autoridad facultada para instruir
22 el respectivo procedimiento disciplinario, según corresponda, que se dispongan las
23 medidas de resguardo que sean necesarias a efectos de evitar la reiteración de las
24 mismas conductas u hostigamientos derivados de los hechos denunciados y a
25 objeto de mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados. Las
26 medidas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa
27 en que se extienda el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las
28 facultades de que goza la Corporación en conformidad con la legislación vigente.
29 j) En los procedimientos de maltrato, acoso laboral y/o sexual no procederá la
30 suspensión de la investigación. k) Serán consideradas como agravantes: La



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado, el
2 funcionario denunciado o funcionaria denunciada, previamente por cualquiera de
3 las conductas descritas en el presente protocolo. La existencia de asimetría de
4 poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada. La existencia
5 de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de
6 maltrato, acoso laboral o sexual. **PÁRRAFO 4. DE LAS SANCIONES POR MALTRATO,**
7 **ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL. ARTÍCULO 13. SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y**
8 **FUNCIONARIAS.** En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato,
9 acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán
10 aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en
11 cada Reglamento Interno que contemplan: **a)** Amonestación verbal; **b)**
12 Amonestación escrita con copia a la carpeta personal; **c)** Multa, que no podrá
13 exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor; **d)** Término del
14 contrato de trabajo sin derecho a indemnización, conforme a una o más de las
15 causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. La sanción
16 aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos
17 imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuanime severidad,
18 tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que
19 concurren en los hechos. **ARTÍCULO 14. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.**
20 Cada Corporación de Asistencia Judicial deberá incorporar en los contratos a
21 honorarios que celebre, la obligación que se impone al prestador o prestadora de
22 servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de
23 incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual,
24 reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del
25 respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos
26 denunciados. De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral
27 y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá
28 incumplimiento grave del contrato, dando derecho a la Corporación para ponerle
29 término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios
30 ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas





Cert Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.fogsa.cl>



1 las responsabilidades legales que de ello se deriven. **ARTÍCULO 15. INDEPENDENCIA**
2 **DE RESPONSABILIDADES.** La responsabilidad administrativa es independiente de la
3 responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones
4 referidas a éstas, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de
5 oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos
6 reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la
7 posibilidad de aplicar al funcionario o funcionaria una medida disciplinaria en
8 razón de los mismos hechos. **TÍTULO III. PREVENCIÓN Y RESGUARDO. ARTÍCULO 16.**
9 **MEDIDAS DE RESGUARDO.** El Director o Directora General de cada Corporación, el
10 Presidente o Presidenta del Consejo Directivo, cuando corresponda, o la autoridad
11 facultada para instruir el respectivo procedimiento disciplinario; de oficio o a
12 petición del interesado o de la interesada, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal
13 señalada en el artículo 12 letra i) del presente protocolo, conforme a los
14 antecedentes que se tengan, podrá disponer medidas de resguardo, tales como la
15 separación de los espacios físicos de los o las involucradas, la redistribución del
16 tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes. Estas medidas se
17 decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y
18 las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de las
19 facultades de que gozan las Corporaciones en conformidad a la legislación
20 vigente. Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia
21 jerárquica del denunciante, afectado, afectada y/o testigo. La persona
22 denunciante y/o presunta persona afectada, desde la fecha en que la autoridad
23 recibe la denuncia, durante la investigación y hasta 90 días después de afinada,
24 no será sujeta a evaluación de desempeño si la persona denunciada fuese su
25 jefatura directa, salvo que expresamente así lo solicitare, en cuyo caso el
26 evaluador o evaluadora será el jefe o jefa superior de ésta. Si no lo hiciere, regirá su
27 última calificación para todos los efectos legales. Conforme al principio de
28 abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento
29 determinado, como por ejemplo, procesos de selección, evaluación de
30 desempeño u otro, deba intervenir la persona denunciada o el denunciante, en



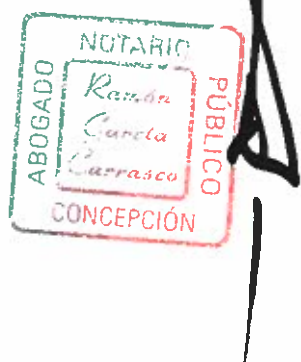
Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1 decisiones que afectan al otro, deberán promover su inhabilitación en cualquier
2 momento de la tramitación del respectivo procedimiento. **ARTÍCULO 17. OTRAS**
3 **MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL.** El Comité de Riesgos Psicosociales o su
4 equivalente o, en su defecto, el Departamento de Recursos Humanos de cada
5 Corporación, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las
6 medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto
7 en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas
8 responsables y los funcionarios o funcionarias con la finalidad de tratar estas
9 temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al
10 clima laboral. Las medidas señaladas en el inciso anterior podrán decretarse, no
11 obstante, la existencia o no de un procedimiento de investigación. En las medidas
12 que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados,
13 cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional,
14 con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier
15 naturaleza. **ARTÍCULO 18. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO.** Se deberá
16 respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión
17 adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo
18 de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá,
19 particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o
20 denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de
21 los hechos. Asimismo, todo funcionario o funcionaria de las Corporaciones de
22 Asistencia Judicial que tenga participación o intervenga en las actuaciones
23 contempladas en el presente Protocolo o en los procedimientos disciplinarios que
24 eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el
25 deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto
26 a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la
27 persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así
28 como el secreto de la investigación cuando corresponda. **ARTÍCULO 19.**
29 **PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.** Se encontrará prohibida toda medida de disuasión,
30 censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que



APALMA-20201933





Cert. Nº 123456862871
Verifique validez en
<http://www.fojss.cl>



1 efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la
2 investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse
3 incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones
4 contempladas en el procedimiento investigativo establecido en cada Reglamento
5 Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

6 **ARTÍCULO 20. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.** Las personas que
7 intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y
8 sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los
9 funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la
10 aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en
11 igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de
12 prevención las Corporaciones podrán informar, sensibilizar y capacitar al personal
13 en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y
14 permanente la adhesión institucional a este principio. **TÍTULO IV. VIGENCIA.**

15 **ARTÍCULO 21. SOBRE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO.** El presente protocolo
16 comenzará a regir a contar de la fecha en que se encuentre incorporado en el
17 Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de cada Corporación de
18 Asistencia Judicial, conforme a las normas laborales que regulan su modificación.
19 Mientras dicha modificación no tenga lugar, se aplicarán los procedimientos
20 establecidos en los respectivos Reglamentos Internos de Orden, Higiene y
21 Seguridad vigentes. Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y
22 acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia
23 del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes
24 a la fecha de su instrucción. Al respecto, **EL CONSEJO RESUELVE**, aprobar el
25 protocolo en los términos indicados. Conforme con la parte pertinente de fojas 40
26 a fojas 49 del acta original del libro de Actas tenido a la vista que en fotocopia de
27 agregará conjuntamente con fotocopia de la cédula de identidad del compareciente al
28 final del Registro bajo el mismo número de repertorio de la presente escritura.- **Se**
29 **agregará** al final del presente registro bajo el mismo número de esa esta escritura
30 Anexo 1 Formulario de Denuncia y Comprobante Recepción de Documento.



Cert N° 12345682871
Verifique validez en
http://www.fojas.cl



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

En comprobante y previa lectura firma el compareciente. Doy fe. - *ADD*

REPERTORIO
N° 1305-2020.

[Handwritten signature]



FIRMA

IMPRESION DIGITO PULGAR

NOMBRE:

Sergio Vallejo Cordero

C.I. N°:

10.122.568-6



[Handwritten signature over stamp]



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

INUTILIZADO
CONFORME ART. 404 INC. 3 C.O.T.

NOTARIO
Ramon
Garcia
Carrasco
PUBLICO
CONCEPCION



Cert N° 123456862871
Verifique validez en
<http://www.fjjs.cl>

