



**ACTA SESIÓN ORDINARIA N.º 1.464
HONORABLE CONSEJO NACIONAL
COLEGIO DE CIRUJANO DENTISTAS DE CHILE A.G.**

En Santiago de Chile, a 28 de enero del 2025 siendo las 20:00 horas, se da inicio a la Sesión Ordinaria número 1.464, de manera telemática, por medio de videoconferencia en la aplicación Zoom, cuya licencia fue adquirida por la orden, bajo la cual, se reunió el Honorable Consejo Nacional del “Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.”.

I. ASISTENCIA Y QUÓRUM.

Se procedió, en primer término, a firmar el libro de asistencia por parte de los/las consejeros/as nacionales presentes de acuerdo a lo prescrito por el artículo 5º del Reglamento Interno o de Sala, además de pasar lista a todas las personas asistentes.

II. CONSTITUCIÓN DE LA SESIÓN.

Preside la presente sesión, el presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, quien expresó qué, en conformidad con lo establecido en el artículo 9º del Reglamento de Sala, dado el número de consejeros/as nacionales presentes que ratificaron su firma en la lista de asistencia indicada en el punto anterior, había quórum suficiente para dar por iniciada la sesión.

Asisten igualmente: el Sr. Roberto Lagos, asesor jurídico gremial; doña Claudia Jara, asesora de relaciones públicas; el Sr. Mauricio Varas, gerente del Colegio; y el Sr. Felipe Navarro, abogado administrativo del Colegio.

El presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, dio por iniciada la sesión ordinaria N.º 1.464 convocada en cumplimiento de todos los procedimientos previos a su celebración, establecidos en el “Reglamento Interno o de Sala”, en especial, el indicado en su artículo 4º, esto es que la citación a esta sesión se efectuó por instrucción de Secretaría con una antelación de 48 horas mediante correo electrónico.

III. CUENTA DE LA SECRETARIA NACIONAL.

El secretario nacional, Dr. Claudio Venegas, informa que se presentaron las siguientes excusas de asistencia para la presente sesión:

1. Dra. Paloma Rivera, por traslado de ciudad y motivos laborales.
2. Dr. Rolando Danyau, por encontrarse en una actividad del Consejo Regional Concepción.
3. Dr. Vladimir Pizarro, por motivos personales.
4. Dr. Sebastián Toledo, por encontrarse de vacaciones.
5. Dra. Patricia Cuevas, por encontrarse de vacaciones.
6. Dra. Mariluz Lozano, por encontrarse de vacaciones.

Se aprueban las excusas presentadas.

El secretario nacional, Dr. Claudio Venegas, somete a aprobación del Consejo Nacional el borrador del acta de sesión ordinaria N° 1463.

Se aprueba por unanimidad de los presentes.



A continuación, el secretario nacional, Dr. Claudio Venegas, informa a los/as consejeros/as nacionales presentes, respecto del siguiente detalle de afiliaciones, reafiliaciones y desafiliaciones contenidas en los dos documentos INSREA que fueron debidamente acompañado con la citación a la presente sesión y actualizado durante la tarde del día de hoy.

INSREAS	Cantidad
Afiliaciones	20
Reafiliaciones	07
Desafiliaciones	17

Presentado el documento INSREA el presidente nacional otorga la palabra al gerente del Colegio, Sr. Mauricio Varas, quien expresa al Consejo Nacional que *la situación expuesta corresponde a una tendencia histórica dentro del Colegio, indicando que el número de renunciados registrado en el presente mes es menor en comparación con períodos anteriores. Precisa que, en general, cuando se produce un cambio en la cuota, el número de renunciados suele ser superior, alcanzando habitualmente entre veinte y treinta personas mensuales.*

Asimismo, confirma que, en el último INREA, el saldo neto resultó en una disminución de quince miembros, dado que veintisiete colegiados presentaron su renuncia, compensado parcialmente por nuevas incorporaciones. En ese sentido, estima que, considerando ambas INREA del mes de enero, la diferencia neta de colegiados se sitúa en aproximadamente menos cinco.

Expuesto lo anterior por el gerente del Colegio, el presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra a la consejera nacional, Dra. Marcela Werner, quien manifiesta al Consejo que *ha experimentado dificultades para acceder a determinados archivos desde su correo institucional. Asimismo, manifiesta su inquietud respecto al proceso de renunciados de colegiados, indicando que no compartiría una visión optimista sobre el hecho de que solo tres personas hayan declarado como motivo el valor de la cuota.*

Explica que el impacto real de este proceso será más evidente en marzo, cuando se pueda evaluar cuántos colegiados continuarán con el pago de sus cuotas y cuántos no. Añade que, en su experiencia, al presentar una renuncia mediante carta formal, es poco común que los colegiados mencionen dificultades económicas o el valor de la cuota como la razón principal de su decisión, ya que suelen esgrimir otros motivos. Por ello, reitera su postura prudente respecto a la interpretación de estos datos.

El presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra al primer vicepresidente nacional, Dr. Patricio Riffo, quien informa al Consejo Nacional que *le ha llamado la atención la distribución geográfica de las renunciados e incorporaciones recientes, señalando que, de un total de 17 renunciados, 7 corresponden a la Región Metropolitana, mientras que de las 20 nuevas incorporaciones, solo 6 provienen de la misma región*

En este sentido, plantea la importancia de realizar una evaluación parcial de la situación en las distintas regiones, dado que se ha observado una recurrencia en ciertos lugares respecto a los movimientos de colegiados, lo que podría estar relacionado con factores positivos o negativos en la gestión local.

Asimismo, sugiere encargar al gerente del Colegio un análisis más detallado de esta tendencia, considerando el periodo de vacaciones y la planificación de estrategias al respecto. Propone, además, que se elabore un informe con el registro histórico de ingresos y renunciados por región correspondiente al año 2024, destacando la relevancia de contar con esta información para la toma de decisiones.

Expuesto lo anterior, el presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra al tesorero nacional, Dr. Edgardo González, encargado del plan de Marketing 2025, quien expone al Consejo *que comparte la preocupación expresada por la Dra. Werner respecto a la cantidad de renunciados registradas, indicando que el*



número de desvinculaciones atribuidas al valor de la cuota es bajo y que, tal como mencionó otro consejero, es previsible que esta cifra aumente en los próximos meses.

No obstante, aclara que esta situación ya ha sido analizada previamente y que cuenta con un registro detallado de la cantidad y motivos de las renunciaciones, tanto en la Región Metropolitana como en los distintos capítulos regionales. Explica que, en un análisis anterior, se evidenció que la variación en el número de ingresos y renunciaciones ha seguido una tendencia descendente. En este sentido, proyecta que, si en enero de 2025 la Región Metropolitana contaba con más de tres mil colegiados, dicha cifra habría descendido a aproximadamente dos mil novecientos, mientras que en los capítulos regionales el número se situaría en torno a los tres mil cien colegiados, sin recordar la cifra exacta.

Informa que actualmente se está trabajando en un macroproyecto con dos objetivos principales: primero, aumentar la cantidad de nuevos colegiados en mil por año, lo que considera una meta ambiciosa pero fundamental; y segundo, reducir la cantidad de colegiados —actualmente más de mil quinientos— que mantienen su seguro de responsabilidad civil a través de LegaSalud en lugar de hacerlo con el Colegio.

Detalla que para abordar esta problemática se ha implementado un proyecto diseñado por Nicolás Fernández, bajo la dirección de una comisión ejecutiva conformada por la gerencia, la secretaría gremial, Nicolás Fernández y él, siendo este último el encargado de rendir cuentas ante las instancias superiores.

Menciona que el trabajo se encuentra en una etapa inicial, habiéndose realizado dos reuniones en las que se han definido las tareas, estructuras y fechas clave. Asimismo, destaca la necesidad de completar el directorio web como un paso previo fundamental para fortalecer la estrategia de afiliación. Finalmente, informa que se están estableciendo indicadores de desempeño (KPI) y optimizando el desarrollo del proyecto con el fin de maximizar su eficiencia.

Finalmente, el presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra al gerente del Colegio, quien consulta sí el Dr. González recibió el informe con el detalle de las renunciaciones comprometido desde el fin de semana pasado. Además, menciona que, en respuesta a la inquietud planteada por el Dr. Venegas, no hay inconveniente en hacerle llegar el informe histórico de los últimos 24 meses con los motivos de renuncia, especialmente para compararlos en esta misma fecha, tal como lo había sugerido el Dr. Riffo.

Expuesto lo anterior, se aprueban por unanimidad de los consejeros nacionales presentes las afiliaciones, reafiliaciones y desafiliaciones contenidas en el INSREA presentado junto con la citación a esta sesión.

A continuación, se da cuenta por escrito al Consejo Nacional sobre las actividades del secretario nacional, Dr. Claudio Venegas, que están contenidas en el siguiente documento:

CUENTA DE SECRETARIA N.º 1464 DEL 07 AL 20 DE ENERO DE 2025

SESIÓN ORDINARIA N.º 1.464 MARTES 28 DE ENERO DE 2025

N.º CORREL.	FECHA	I ASUNTOS INTERNOS
1	09-01-25	REGIONAL CONCEPCIÓN, Informa al área de colegiados entrega del Premio Gremial Estudiantil a la Dra. Josefa Chovar egresada de la Universidad San Sebastián-Sede Concepción.



		Se toma conocimiento.
2	10-01-25	ÁREA JURÍDICA GREMIAL, remite actualización y firma del Reglamento de Sala 2025. Se toma conocimiento.
3	13-01-25	ÁREA JURÍDICA GREMIAL, remite respuesta de pronunciamiento sobre referéndum nacional del tribunal nacional electoral. Se toma conocimiento. Se remitió a HCN.
4	14-01-25	DR. VLADIMIR PIZARRO, CONSEJERO NACIONAL, remite Formularios con la Metodología de Preparación y Evaluación de proyectos de acuerdo con la Convención Nacional Ordinaria de Octubre 2024. Se toma conocimiento. Se remitió a HCN.
		II ASUNTOS EXTERNOS
5	14-01-25	FDI, remite carta con el nombramiento de nueva Dirección de la Formación Continua para las Américas. Se toma conocimiento. Se remite a Dra. M ^a Eugenia Valle, Directora Depto. Internacional y a Sra. Claudia Jara, RRPP.
6	15-01-25	FDI, remite solicitud de informes NLO de actividades 2024 con fecha límite 28 de febrero 2025. Se toma conocimiento. Se remite a Dra. M ^a Eugenia Valle, Directora Depto. Internacional y a Sra. Claudia Jara, RRPP.
7	17-01-25	FDI, remite invitación a sus miembros para un webinar “Members Briefing” el 11 y 12 de febrero del 2025 a las 22.00 y 13.30 horas respectivamente (horario Europa Central). Se toma conocimiento. Se remite a Dra. M ^a Eugenia Valle, Directora Depto. Internacional y a Sra. Claudia Jara, RRPP
8	20-01-25	FDI, remite invitación a postular candidatos a “Young Dentist Forum Speaker” desde el 21 de enero hasta el 15 de marzo del presente año. Se toma conocimiento. Se remite a Dra. M ^a Eugenia Valle, Directora Depto. Internacional y a Sra. Claudia Jara, RRPP.
		III MINISTERIOS
9	07-01-2025	SUBSECRETARIA DE REDES ASISTENCIALES, MINSAL, remite solicitud de selección de especialistas EDF. Se toma conocimiento. Se remite a RRPP e indica que las seleccionadas son: Dra. Angela Millaray Escobar Medina de SS. Arica y Dra. Danae Alejandra Quezada González de SS. Coquimbo.



		IV SOCIEDADES
10	12-01-25	<p>SOCIEDAD DE TRASTORNOS TEMPOROMANDIBULARES Y DOLOR OROFACIAL DE CHILE, informa su nuevo Directorio 2025 – 2027.</p> <p>Se toma conocimiento. Se remite a RRPP. Se envía carta de felicitaciones por su nueva directiva.</p>
		V COLEGIOS PROFESIONALES
11	16-01-25	<p>COLEGIO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES SOCIALES DE CHILE, remite solicitud de colaborar en nuestra Campaña de Finanzas, "Ponte con el Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile",.</p> <p>Se toma conocimiento. Se remite a RRPP y comunicaciones.</p>
		VI INVITACIONES
12	15-01-25	<p>BALLET FOLKLORICO ANTUMAPU, remite invitación a su cuenta anual 2024 el día 23 de enero a las 19.30 horas en el anfiteatro de la Sede Nacional del CCDCH.</p> <p>Se toma conocimiento. Se remite a RRPP. Asiste Dr. Alejandro Berenguela en su calidad de Director del Capítulo Senior.</p>
		VII VARIOS
13	07-01-25	<p>MELISSA VARGAS, USUARIA, remite solicitud de ayuda por “violación Sexual Consultorio Quebrada Verde, Playa Ancha”.</p> <p>Se toma conocimiento. Se remite a Dr. Claudio Venegas, Secretario Nacional y Sra. Claudia Jara, RRPP.</p>
14	07-01-25	<p>2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO, Remite causa RUC 24-4-0605517-1, RIT N° O-6339-2024. “Nulidad de lo obrado” de la demanda ACTION SECURITY SPA. GRUPO ACCIÓN SPA se encuentra en liquidación voluntaria.</p> <p>Se toma conocimiento, se remite a gerencia y a área legal gremial.</p>
15	10-01-25	<p>SUPERINTENDENCIA DE SALUD, remite orden N.º 159, Convenio de colaboración, materia: remite copia original con firma y resolución exenta de convenio entre CCDCH A.G. y Superintendencia de Salud, para acceso a API de registro nacional de prestadores individuales de la salud.</p> <p>Se toma conocimiento, se remite a gerencia y a área legal Administrativa..</p>



16	10-01-25	CONSULTA LABORAL, remite ofrecimiento de sus servicios ante demanda laboral RIT N° O-3390-2024. Se toma conocimiento, se remite a gerencia y a área legal gremial.
17	13-01-25	FRANCISCO OLIVARES, SS ARICA Y PARINACOTA, remite al Dr. Patricio Riffo, primer vicepresidente, información de solicitud de patrocinio, indicando que solo será para difusión. Se toma conocimiento.
VIII DESPACHADOS		
18	16- 01-25	SECRETARIA NACIONAL, Remite a las sedes regionales y departamentos internos documentación aprobada en Sesión Ordinaria N°1463 del H. Consejo Nacional celebrada el día 13 de enero.
28/01/25	CV/SO	

V. TABLA.

Reglamento del Premio 8M y actividades de marzo.

El presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra la primer vicepresidente nacional, Dr. Patricio Riffo, quien expone al Consejo Nacional que *el Departamento de Género, Equidad y Derechos Humanos propuso realizar una premiación paralela en el marco del 8M para reconocer a mujeres destacadas en derechos humanos, género y salud. Se discutió el tema en la Mesa Directiva, donde el abogado gremial presentó una propuesta basada en un posible reglamento en base a lo entregado por el Departamento.*

Sin embargo, se identificó que la iniciativa es muy similar al Premio Paulina Starr, lo que genera preocupación, ya que este reconocimiento ha sido históricamente otorgado por el Colegio en el 8M y tiene gran relevancia institucional. Además, el programa tentativo del evento, que se celebrará el 15 de marzo, contempla la entrega del Premio Paulina Starr y, posteriormente, los nuevos premios 8M, lo que podría restarle importancia al reconocimiento tradicional.

El primer vicepresidente nacional, expresa su inquietud sobre la posibilidad de que otros departamentos soliciten la creación de premios propios, lo que podría afectar la coherencia institucional y la calidad de los reconocimientos otorgados. Además, señala que la mayoría del Consejo Nacional está en su última etapa, por lo que no se quiere dejar una decisión que pueda generar complicaciones para el próximo Consejo.

Finalmente, destaca la experiencia del Departamento de Salud Pública, que entendió la necesidad de reestructurar su propia premiación para darle mayor peso sin afectar las iniciativas ya consolidadas.

A continuación se otorga la palabra al abogado gremial, Sr. Roberto Lagos, quien *saluda a los miembros del Consejo Nacional y expone su análisis sobre la propuesta del Departamento de Derechos Humanos, Género y Salud para la creación de un premio en el marco del 8M. Como redactor del reglamento del Premio Paulina Star y responsable de regular la entrega de premios dentro del Colegio, señala que elaboró un documento a solicitud de la Mesa Directiva con el objetivo de integrar, modificar y corregir aspectos de la propuesta presentada por el Departamento.*

En su análisis, destaca que la propuesta no justifica en qué se diferencia este nuevo reconocimiento del Premio Paulina Starr, considerando que ambas iniciativas premian a colegiadas en las mismas categorías: derechos humanos, salud y género. Esto genera dudas sobre la necesidad de establecer una nueva distinción, dado que cualquier colegiada que se destaque en estas áreas ya puede recibir el Premio Paulina Starr.

Asimismo, menciona que el reglamento presentado por el Departamento de Género no incluye un enfoque de género en su redacción, ya que está escrito íntegramente en masculino, lo que resulta contradictorio con las exigencias de lenguaje inclusivo planteadas en otras instancias.

Desde un punto de vista normativo y presupuestario, el abogado indica que, según el nuevo reglamento propuesto, la responsabilidad del financiamiento de estos premios debe recaer exclusivamente en el Departamento de Género y no generar costos adicionales para el Colegio a nivel nacional. Este punto se encuentra regulado en el artículo 4 de la propuesta de reglamento. Además, para evitar problemas de calendario y ejecución, se han ajustado los plazos para la recepción de postulaciones, la conformación de ternas y la organización de la ceremonia, en coordinación con la Mesa Directiva.

Finalmente, plantea la necesidad de que el Consejo Nacional defina si considera pertinente la creación de este nuevo premio o si la propuesta debe ser debatida en mayor profundidad antes de su aprobación.

Expuestas estas consideraciones y tras el debate de diversos consejeros nacionales sobre el punto, el Consejo Nacional acuerda de manera unánime en relación con la solicitud presentada por el Departamento de Derecho Humano, Género y Salud respecto a los premios 8M, no aprobar la presentación del reglamento propuesto, dado que en la fecha establecida se dará prioridad al premio Paulina Starr. Lo anterior en razón de que con la aprobación de los nuevos estatutos del Colegio de Cirujano Dentistas de Chile, se modificará la dinámica organizacional, estableciendo una estructura regional que incluirá una división en la Ciudad de Santiago, y será esta adecuación estatutaria la que determinará los premios en cada uno de los sectores del país. A su vez se acuerda que la Primera Vicepresidencia se encargará de comunicar esta respuesta al Departamento de Género.

Adecuación del Reglamento de Higiene y Seguridad del Colegio en cumplimiento con la Ley Karin

El presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, otorga la palabra al abogado administrativo, Sr. Felipe Navarro, quien realiza la siguiente exposición al Consejo Nacional con motivo de este punto de la tabla:

Diapositiva 1:



Diapositiva 2:



ANTECEDENTES LEY KARIN

Se le conoce como "**Ley Karin**", en homenaje a Karin Salgado, Técnico en Enfermería que se quitó la vida a consecuencia del acoso laboral del que fuese víctima en el recinto asistencial donde prestaba servicios.

Su **principal objetivo** es disponer las modificaciones legales necesarias a fin de **promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los propios trabajadores, y de los empleadores para con sus trabajadores**, todo lo cual supone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral sano y seguro como una responsabilidad colectiva, con un trato "libre de violencia" y con "perspectiva de género".



Diapositiva 3:



PRINCIPIO Y OBJETIVO DE LA LEY

Vigencia desde el 01 de agosto de 2024

La Ley Karin 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 anterior, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dichos motivos, entendiéndose como **contrarias a lo anterior**, entre otras conductas, las siguientes:

- (i) acoso sexual;
- (ii) acoso laboral;
- (iii) violencia en el trabajo.



Diapositiva 4:



Principales cambios que introduce la ley

Se modifica el concepto de acoso laboral, eliminando el requisito de reiteración de la conducta	Incorpora el concepto de violencia en el trabajo
Se modifica el procedimiento de denuncia e investigación de acoso sexual y se hace aplicable al acoso laboral y a la violencia en el trabajo	Exige a los empleadores que: <ol style="list-style-type: none"> 1) Capaciten 2) Prevengan riesgos 3) Investiguen y sancionen 4) Modifiquen sus reglamentos internos e incorporen protocolos de prevención de riesgos.



Diapositiva 5:



OBLIGACIONES DEL COLEGIO COMO EMPLEADOR

- 1) Elaborar, poner en conocimiento e Implementar el Protocolo de Prevención del AS, AL y VT.
- 2) Incorporar el Protocolo en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en conjunto al procedimiento de investigación y sanción.
- 3) Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del AS, AL y VL, e instancias estatales para denunciar.
- 4) Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas del Asociación Chilena de Seguridad.



El 22-08-24 se realizó una capacitación a todos los trabajadores

Diapositiva 6:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- A) Política de Prevención del AS, AL Y VT (compromiso del empleador con los principios de la Política Nacional de SST)
- a.1 Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - Respeto a la vida e integridad física y psíquica de las personas trabajadoras;
 - Desarrollo de un enfoque preventivo por sobre la protección en la gestión de estos riesgos;
 - Equidad de género y diversidad (adopción de medidas de prevención y protección)
 - Universalidad e inclusión.
 - Participación y dialogo social (garantizar instancias).
 - Mejora continua.
 - Responsabilidad del empleador en la gestión de los riesgos (art. 184 CT)
 - a.2 Principios para la gestión preventiva en materia de RPSSL
 - Política de Tolerancia Cero (fomentar cultura de respeto mutuo sin distinción).
 - Valores fundamentales (compromiso).
 - Participación y dialogo social.
 - Control de los riesgos en su origen.



Diapositiva 7:



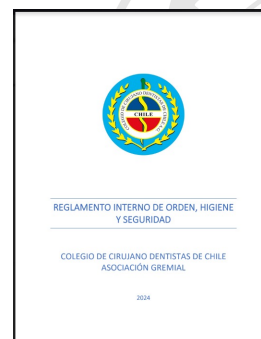
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO

Art. 43 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Denuncia podrá realizarse ante Gerencia General o el abogado de administración interna.

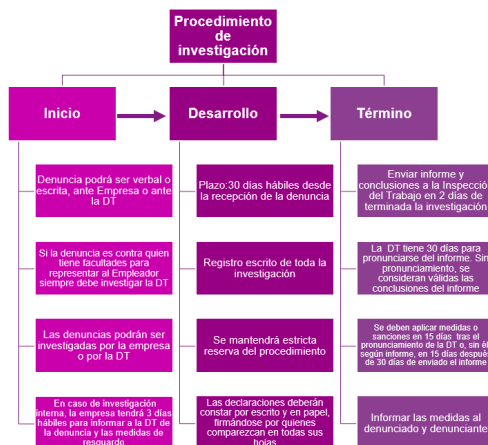
Principios:

- Perspectiva de género
- No discriminación
- No revictimización
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Celeridad
- Razonabilidad
- Debido proceso

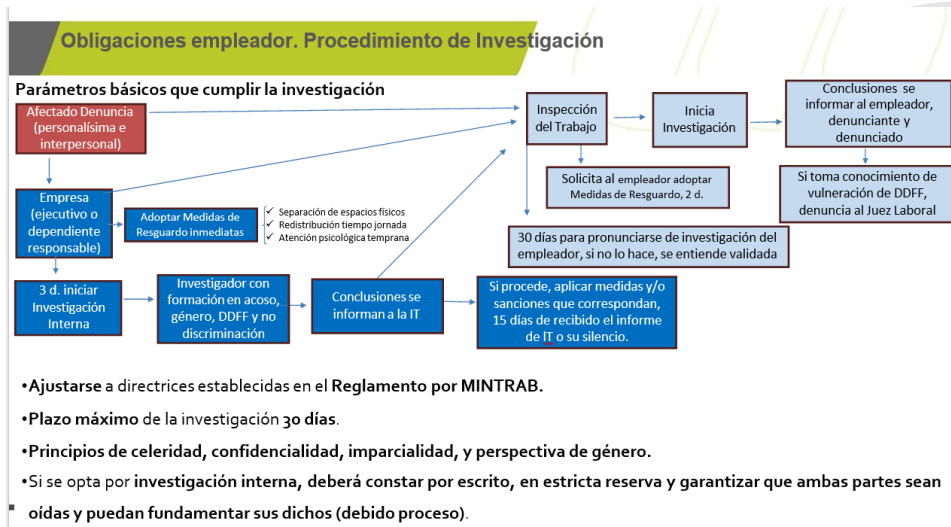




Diapositiva 8:



Diapositiva 9:



Diapositiva 10:



COLEGIO DE CIRUJANO DENTISTAS DE CHILE A.G.
Unidad de Recursos Humanos

FORMULARIO DE DENUNCIA POR HECHOS CALIFICADOS O CALIFICABLES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (SERVIDOR PÚBLICO) ATRIBUIDOS A LA RELACION LABORAL (en PDF, los 2 en español)

FORMA DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA:
VERBAL ESCRITA

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Nombre completo: _____
 Cédula de Identidad: _____
 Correo electrónico personal: _____
 Vínculo con el Colegio Cirujano Dentistas A.G.: _____

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA (SI CONOCERE LA IDENTIDAD)

Identificación de la persona denunciada: _____
 Vínculo con el Colegio Cirujano Dentistas A.G.: _____

CALIFICACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS:
 ACOSO SEXUAL ACOSO LABORAL VIOLENCIA EN EL TRABAJO

RELACIÓN DE LOS HECHOS:

SE INFORMA AL DENUNCIANTE QUE EL COLEGIO PODRÁ INICIAR UNA INVESTIGACIÓN INTERNA O DENUNCIAR A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. TRÁMITESE DE UNA DENUNCIA DIRIGIDA A SUJETOS PERSONAS AFILIADAS EN EL ARTÍCULO 4º DEL CÓDIGO DEL TRABAJO (EL GERENTE, EL ADMINISTRADOR, Y EN GENERAL, LA PERSONA QUE EJERCE HABILITADAMENTE FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN POR CUENTA O REPRESENTACIÓN DE UNA PERSONA NATURAL O JURÍDICA). LA DENUNCIA SIEMPRE DEBERÁ SER DERIVADA A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA SU INVESTIGACIÓN. AGRADECIDA LA ATENCIÓN.

DENUNCIANTE SOLICITA QUE LA INVESTIGACIÓN SE REALICE DE FORMA INTERNA SOLICITA QUE LA INVESTIGACIÓN SE DERIVE A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

MEASURAS DE RESGUARDO SOLICITADAS POR LA PERSONA DENUNCIANTE:

COMPROMISANTE DE DENUNCIA:

• En caso de denuncia verbal, se debe entregar copia de la denuncia, timbrada, fechada y con indicación de la hora representación.

FIRMA



Diapositiva 11:



MEDIDAS DE RESGUARDO

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y **proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.



Diapositiva 12:



¿Qué medidas puede adoptar el Colegio con el mérito del informe?

FACULTAD DISCIPLINARIA

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.

DESPIDO DISCIPLINARIO

El empleador podrá despedir al autor de la conducta sin derecho a indemnización aplicando la causal "acoso sexual" (artículo 160 N°1 letra b) CT) o "acoso laboral" (artículo 160 N°1 letra f) CT)), según corresponda. En este último caso, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe.

INFORMACIÓN CANALES DE DENUNCIA DE DELITOS

El empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Diapositiva 13:



Qué Pasa de La Tercera 26 SEP 2024 10:25 PM Tiempo de lectura: 4 minutos

Ley Karin: ¿qué ocurre el día 76 y por qué es tan importante?

La nueva ley fija plazos. Sepa cuáles son y que por qué el llamado día 76 es clave en la aplicación de esta nueva normativa.

QUÉ PASA **Qué Pasa** **Sociedad**

Aquí entra en juego "el día 76". Si el empleador hace esta investigación, dura 30 días y luego la Inspección del Trabajo revisa las conclusiones en un rango de 30 días más.

A continuación, vuelve al empleador para que éste, en 15 días, tome las medidas administrativas que considere necesarias. **Por lo tanto, es en el "día 76"** cuando las empresas deberán definir qué pasos a seguir tras la investigación y cómo gestionar los ambientes laborales. **Desde este día 76 es necesario hacer seguimientos para evitar impactos en la empresa como problemas de productividad, retención de talento y proyección laboral.**



Diapositiva 14:



Alerta Laboral

Sentencia ROL N° 2745-2023 de la Corte de Apelaciones de Santiago – Conductas de acoso sexual ejercidas fuera del horario de trabajo, pero en un contexto laboral, pueden ser sancionadas por el empleador

Con fecha 11 de noviembre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por un empleador en contra de una sentencia de primera instancia que declaraba como injustificado el despido de un trabajador, bajo la causal de conductas indebidas de carácter grave, en concreto, acoso sexual.




Así entonces, el tribunal estima que la conducta del trabajador, por más que haya sido fuera del horario y las dependencias laborales, constituye una conducta de acoso sexual en contexto laboral, por lo que es lo suficientemente grave como para justificar la terminación de su contrato de trabajo.

A continuación el abogado administrativo, expone al Consejo Nacional la propuesta de cambios que debe tener el Reglamento de Orden Interno, Higiene y Seguridad para adecuarse a la ley Karin

Reglamento Original	Propuesta de cambio
<p>Artículo 43. Con el objeto de resguardar el respeto recíproco entre los trabajadores y garantizarles un ambiente laboral digno, el Colegio implementará un sistema de solución de conflictos a través del cual se investigará y, eventualmente, se sancionarán situaciones de maltrato laboral, acoso laboral o <i>mobbing</i>.</p> <p>Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.</p> <p>Se entenderá por Maltrato Laboral cualquier agresión o amenaza física, psíquica o verbal</p>	<p>PÁRRAFO 1º</p> <p>DE LAS NORMAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Artículo 43-A. El acoso sexual es una conducta contraria a la dignidad de la persona.</p> <p>Constituye acoso sexual 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.</p> <p>Adicionalmente, el acoso sexual se puede manifestar de la siguiente forma según la jerarquía o grado de cercanía entre la víctima y quien lo realiza:</p> <p>a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Colegio.</p>



cometida por un trabajador o representante del Colegio en contra de otro trabajador o representante del Colegio.

Se entenderá por *mobbing* el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral, de forma sistemática y que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Colegio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Colegio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, 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.

Artículo 43-B. El acoso laboral es una conducta contraria a la dignidad de la persona.

Es acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, aun por una única vez, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que



amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Existen distintos tipos de acoso laboral:

- Acoso moral descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

- Acoso moral horizontal: es aquel que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

- Acoso moral ascendente: es aquel en que el agente acosador ocupa un puesto de menor jerarquía que el del afectado. Es poco frecuente, pero puede darse cuando un Trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

Artículo 43-C. Es política del Colegio y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las instrucciones que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de acoso laboral, como asimismo aplicar y acatar las instrucciones de denuncia,



investigación, resultados y las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y este Reglamento Interno.

Artículo 43-D. Las investigaciones que desarrolle El Colegio se realizarán en estricto apego a las normas establecidas en el Código del Trabajo, y las normas que lo complementen y modifiquen, en particular la Ley N° 21.643.

Artículo 43-E. Los procedimientos de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que realice el Colegio se realizarán con apego a los siguientes principios del procedimiento:

- Perspectiva de género: Se considerarán durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito de trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional,



situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el Colegio deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- 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 de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el Colegio deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

- Imparcialidad: Actuar objetivo, neutral y con rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- Celeridad: El proceso de investigación será impulsado por la persona que investiga, en todos los trámites que existan, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión.
- Razonabilidad: El procedimiento deberá respetar el proceso lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo que sean comprendidas por todos los participantes.
- Debido proceso: El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo



será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento,

- Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos, y sancionarlos cuando corresponda.

Artículo 43-F. Los plazos de investigación ante denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo tendrán un plazo de duración máxima de 30 días hábiles, exceptuándose de este cómputo los días sábados, domingos o festivos.

Artículo 43-G. Ante la existencia de una denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, el trabajador tiene la opción de presentar una denuncia ante el Colegio, a través del abogado de administración interna o Gerencia General, o la Inspección del Trabajo, lo que deberá ser informado por el Colegio. En



cualquiera de los dos casos, se adoptarán además de las medidas y procedimientos propios de cada uno de los tipos de investigación, Medidas de Resguardo y Medidas correctivas.

En caso que la denuncia sea contra quien tiene facultades para representar al empleador (gerentes, administradores y otros cargos comprendidos por el artículo 4° del Código del Trabajo), siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, no pudiendo el Colegio llevar a cabo esta investigación.

Artículo 43-H. Todos los participantes de un proceso de investigación (denunciante, denunciado, testigo, empleador, persona investigadora), deberán proporcionar una dirección de correo electrónico personal para efectuar las respectivas notificaciones que correspondan, entendiéndose notificados de todas las actuaciones del procedimiento únicamente con el envío de dicha actuación mediante correo electrónico.

En caso que alguno de los participantes de un procedimiento de investigación no mantuviere una casilla de correos electrónicos, o no tenga acceso a ella, deberá manifestarlo por escrito y de forma fundada, para que la comunicación se realice por otros medios.

Artículo 43-I. El encargado de la investigación deberá realizar todas las gestiones de investigación respetando los derechos de los involucrados, realizando una investigación objetiva, diligente y con perspectiva de género.



	<p>Deberá desarrollar las investigaciones dentro de los plazos establecidos en el presente reglamento, y guardar estricta reserva y confidencialidad de la información que tenga acceso en virtud de la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.</p> <p>Deberá al menos, citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, asegurando un trato digno e imparcial, dejando registro de cada actuación según lo que establece el procedimiento.</p> <p>Artículo 43-J. Todo trabajador que es parte de un procedimiento de investigación, independiente de la calidad que ostente (denunciante, denunciado, testigo, persona investigadora, entre otros), deberá cumplir con todas las medidas de resguardo adoptadas por el empleador, colaborar con la correcta sustanciación del procedimiento, y respetar todas las medidas adoptadas en el presente procedimiento o en el Reglamento Interno del Colegio.</p> <p>Artículo 43-K. La mutualidad deberá disponer de programas de atención psicológica temprana para la persona denunciante, y otorgar asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de este procedimiento.</p>
<p>Artículo 44. Todo trabajador que ejerza labores de jefatura o supervisión deberá velar por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores que tenga a su cargo y para que ellos también respeten los derechos fundamentales de los demás, debiendo dar aviso inmediato al superior jerárquico correspondiente de cualquier hecho irregular o potencialmente vulneratorio</p>	<p>PÁRRAFO 2°</p> <p>DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>Artículo 44-A.: La persona que se sienta afectada de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo debe hacer llegar una denuncia de forma verbal o escrita, de forma</p>



que observe, a fin de iniciarse la investigación reglada en el artículo siguiente.

presencial o escrita, ante el Colegio o la Dirección del Trabajo, debiendo recibir un comprobante de la gestión.

En caso de ser una denuncia verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta de la misma, cumpliendo con todos los requisitos que se indican a continuación, entregando una copia al denunciante, que incorpore la fecha, timbre del Colegio y hora de presentación.

Las denuncias pueden ser presentadas ante el abogado de administración interna y Gerencia General.

La denuncia escrita precedentemente señalada deberá contener:

- a) Identificación de la persona afectada, con nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso que el denunciante sea distinto a la persona afectada, se deberá hacer presente lo anterior, y la representación que invoca.
- b) Nombre o identificación de la o las persona o personas en contra de quien se dirige la denuncia, con la identificación de sus cargos, de ser posible.
- c) Vínculo que tengan las partes dentro de la organización. En caso de ser externas al Colegio, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación detallada de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá



identificar a el Colegio y su RUT o en su defecto, identifica al representar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

El Colegio no podrá someter la denuncia a un examen de admisibilidad de la denuncia, sin perjuicio de ello, cuando el encargado de la investigación considere que la denuncia es inconsistente, incoherente o incompleta, proporcionará al denunciante un plazo de 2 días a fin de completar la información que requiera.

Artículo 44-B. Una vez recibida la denuncia por parte del Colegio, este le informará al denunciante que la investigación se podrá realizar internamente derivarse a la Dirección del Trabajo. El denunciante podrá manifestar su preferencia sobre qué entidad podrá conducir la investigación. En caso de asumir la investigación el Colegio, se deberá informar de lo anterior a la Dirección del Trabajo, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en un plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia. De la decisión que se adopte sobre el encargo de la investigación, se deberá informar por escrito al denunciante.

Artículo 44-C. Una vez recibida la denuncia el Colegio adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo siguiendo los siguientes parámetros:

- Gravedad de la denuncia.
- Seguridad de la persona del denunciante.
- Posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.



Sin perjuicio de lo anterior, durante el transcurso de la investigación se podrán proponer nuevas o distintas medidas de resguardo.

Artículo 44-D. El encargado de la investigación será una persona que preferentemente tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. El nombre de la persona será comunicado por escrito al denunciante.

El encargado de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación en papel o formato electrónico. De los testimonios de los testigos y las partes deberá constar siempre en papel, y con la firma de quienes estuvieron presentes en dicha declaración en todas las hojas de la misma.

De todos modos, tanto denunciante como denunciado, podrá junto con prestar declaración, pedir el cambio de la persona encargada de la investigación, presentando los antecedentes que indiquen la existencia de elementos que afecten su imparcialidad. Frente a ello el Colegio podrá decidir el cambio o mantención del encargado. Dicha solicitud podrá realizarse dentro de los primeros 5 días luego de comunicado el nombre del encargado de la investigación a las partes.

Adicionalmente, el Colegio podrá utilizar los servicios de terceros externos especializados en materia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, para llevar a cabo la investigación; lo cual también será debida y oportunamente comunicado por escrito al denunciante.

Artículo 44-E. Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como



mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la



Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Artículo 44-F. Una vez finalizada la investigación, el informe deberá contener a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT del Colegio.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.



- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 44-G. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán corresponderán, entre otras, a las siguientes:

- A. Amonestación verbal o escrita al Trabajador acosador.
- B. Descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Reglamento.
- C. El acoso sexual o acoso laboral debidamente acreditado es causal grave de despido, por lo que, si las circunstancias lo ameritan y el resultado de la investigación permite acreditar la



gravedad en el actuar del denunciado, éste podrá ser despedido sin indemnización en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 número 1 letra b) o f) del Código del Trabajo.

Por otra parte, el Trabajador que realice denuncias falsas, con manifiesta falta de fundamento, reiterativas, o que persigan una finalidad de provocar perjuicio al denunciado, se arriesgan a indemnizar al denunciado y a las acciones penales correspondientes a toda denuncia falsa, y a la posibilidad de ser denunciados internamente por conductas constitutivas de acoso.

Artículo 44-H. En el plazo de dos días luego de terminada la investigación, el Colegio remitirá el informe de investigación interna y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. El certificado de recepción de dicha remisión será incorporado al informe de investigación.

La Dirección del trabajo tendrá un plazo de 30 días para emitir su pronunciamiento, de no existir pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el Colegio aplicará las medidas o sanciones que correspondan, contenidas en el informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.



Artículo 45. Con el objeto de investigar y sancionar eventuales conductas de acoso o maltrato laboral, se establece el siguiente procedimiento:

I. Medidas de protección

Recibida la denuncia o tomado conocimiento de alguno o algunos de los hechos antes mencionados, el Colegio deberá adoptar las medidas necesarias para evitar todo contacto entre el trabajador sindicado como agresor y el trabajador afectado, mientras dure la investigación y se establezcan las respectivas responsabilidades.

Entre otras medidas de protección, el Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, sujetándose para ello a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo.

También podrá, entre otras medidas, adoptarse la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, la suspensión temporal del trabajador de sus funciones o el otorgamiento de permisos con goce de remuneraciones.

II. Inicio de la investigación y denuncia

La investigación de los hechos antes señalados podrá iniciarse de oficio por el Colegio, en caso de que tomare conocimiento de ellos por cualquier medio, o ante denuncia de cualquier persona.

PÁRRAFO 3º

DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 45-A. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo.

El Colegio o la Dirección del Trabajo deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el procedimiento establecido en el párrafo 2º y 3º anterior. Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el Colegio proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el Colegio en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 45-B. Régimen de Subcontratación. En caso que el caso la denuncia sea recibida por el empleador principal o usuaria respecto de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de



La denuncia deberá presentarse ante la Gerencia General, y podrá ser verbal o escrita. En este último caso, deberá contener la fecha, identidad y firma del denunciante, los hechos en que se funda e individualizar al o los presuntos autores. En la medida en que ello sea posible, el denunciante firmará esa acta de entrevista. Se debe considerar especialmente la situación del denunciante, salvaguardando siempre su integridad física y psicológica.

La Gerencia General del Colegio determinará qué funcionario estará a cargo de la investigación y formulará sus conclusiones de la misma. Sin embargo, en casos calificados, ya sea por razones de inhabilidad o mejor avance del proceso, el Colegio podrá encomendar la investigación a otra autoridad o funcionario que estime idóneo, imparcial y calificado para ello, así como los asesores externos que estime conveniente.

La investigación debe realizarse en un plazo máximo de 10 días hábiles laborales, plazo que podrá ser prorrogado hasta en un máximo de 10 días hábiles laborales adicionales en casos justificados, por escrito, de manera reservada y garantizando el derecho de las partes a ser oídas, fundamentar y acreditar sus dichos, asegurar su debida defensa y presentar los medios de prueba o antecedentes que estime necesarios.

III. Resolución

El Informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las

subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda.

Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, el Colegio principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el presente reglamento.



medidas y sanciones que se proponen para el caso.

El Informe deberá ser remitido en forma inmediata a la Gerencia General, quien dictará resolución y dará respuesta a la denuncia, sea rechazándola o acogiéndola y, en este último caso, proceder a tomar las medidas de sanción y reparación que sean pertinentes.

Las sanciones o medidas podrán ser:

1. Amonestación escrita o verbal al acosador, si tuviere antecedentes favorables y no fuere reincidente en la misma clase de hechos;
2. Multa de hasta un 25% de su remuneración diaria; o
3. Despido del trabajador(a), cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, conforme el artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo o la causal que en derecho corresponda. Para poder ejercer esta causal, la Gerencia debe contar con las autorizaciones correspondientes según los estatutos del Colegio.

Dependiendo de la naturaleza de los hechos, el Colegio podrá presentar denuncia ante el Ministerio Público, organismos policiales o tribunales competentes, aun cuando la investigación interna se encuentre en curso. El Colegio entregará toda la información reunida y la que se requiera acerca de los hechos, testigos y cualquier otra circunstancia que pudiere servir para dilucidar la veracidad de la denuncia por parte de la justicia o los organismos



investigadores, y estará a plena disposición para contribuir con las entidades públicas competentes.

IV. Reconsideración

Si alguno de los involucrados considera que las medidas y sanciones son injustas, desproporcionadas o insuficientes, podrá presentar una reconsideración escrita y fundada, acompañando nuevos antecedentes, dentro del plazo de 3 días corridos, ante la Mesa Directiva, quien resolverá en última instancia. No procederá recurso alguno en contra de esta resolución.

V. Forma de notificación

Todas las resoluciones y actuaciones del proceso deberán ser comunicadas o notificadas a los intervinientes y a las demás personas que el establecimiento considere oportuno, de alguna de estas formas: personalmente; por correo certificado al domicilio registrado en el Colegio; o a la casilla de correo electrónico corporativa o personal.



TÍTULO XV - DEL PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Artículo 46. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con tal principio y contraria a la convivencia al interior del Colegio. El acoso sexual se produce cuando un trabajador o empleador realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual, no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima), y que generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo.

Se considerarán como acoso sexual las siguientes conductas:

1. Contactos físicos: tales como tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos, roces intencionales con el cuerpo y otras similares.
2. Conductas verbales: tales como insinuaciones molestas, proposiciones para la actividad sexual y otras similares.
3. Conductas no verbales: gestos libidinosos, tales como exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, mensajes de texto con insinuaciones molestas para el receptor, exhibición de objetos o materiales pornográficos y otras similares.
4. Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o

PÁRRAFO 4°

APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Artículo 46-A. Las medidas correctivas que aplique el Colegio tendrán el objeto de prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos contenidos en la denuncia y en las conclusiones del informe de investigación. Junto con lo anterior, en caso de ser necesario, se pueden introducir modificaciones al protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Artículo 46-B. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados como del resto de los trabajadores del Colegio. Lo anterior puede incluir, entre otras medidas:

- Refuerzo de la información y capacitación.
- Refuerzo en la prevención y sanción.
- Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran.
- Reforzar los canales de denuncia.

Artículo 46-C. Sanciones y su impugnación. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del



<p>beneficioso, respecto a su situación laboral actual o futura, a cambio de favores sexuales.</p> <p>5. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta sexual no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.</p>	<p>empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.</p>
<p>Artículo 47. Todo trabajador/a que sufra o conozca de hechos constitutivos de acoso sexual puede denunciarlos por escrito a la Gerencia General, conforme el siguiente procedimiento:</p> <p>I. <u>Medidas de protección o resguardo:</u></p> <p>Recibida la denuncia, la Gerencia General del Colegio, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente, y aplicará las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.</p> <p>II. <u>Inicio de la investigación y denuncia:</u></p> <p>La denuncia deberá contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La individualización del presunto acosador. 2. La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del 	<p>PÁRRAFO 5°</p> <p>ESQUEMA EXPLICATIVO</p> <p>Artículo 47. El procedimiento de investigación descrito en el presente título XIV se resume en el siguiente esquema:</p>



denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.

3. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

El Colegio dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días hábiles laborales, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ésta realice la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

III. Resolución:

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Atendida la gravedad de los hechos, la Gerencia General del Colegio podrá aplicar alguna de las siguientes sanciones:



1. Amonestación verbal o escrita al trabajador acosador.
2. Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador.
3. Despido del trabajador acosador, atendida la gravedad de los hechos, conforme lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajador, o la causal que en derecho corresponda. Para poder ejercer esta causal, la Gerencia debe contar con las autorizaciones correspondientes según los estatutos del Colegio.

IV. Reconsideración

Si alguno de los involucrados considera que la resolución anterior es injusta, desproporcionada o insuficiente, podrá presentar una reconsideración escrita y fundada, acompañando nuevos antecedentes, dentro del plazo de 3 días corridos, ante la Mesa Directiva del Colegio, quien resolverá en última instancia. No procederá recurso alguno en contra de esta resolución, sin perjuicio de la facultad del trabajador de recurrir ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

V. Forma de notificación

Todas las resoluciones y actuaciones del proceso deberán ser comunicadas o notificadas a los intervinientes y a las demás personas que el establecimiento considere oportuno, de alguna de estas formas: personalmente; por correo certificado al domicilio registrado en el Colegio; o



a la casilla de correo electrónico corporativa o personal.

Expuesto lo anterior, el Consejo Nacional aprueba por unanimidad de los presentes, los cambios propuestos por el abogado administrativo al Reglamento de Orden Interno, Higiene y Seguridad.

V. CUENTA DE LA PRESIDENCIA.

El presidente nacional, Dr. Carlos Marchant, da cuenta de sus actividades en el siguiente documento escrito:

Nº	Reunión/ Actividad	Fecha	Temática	Duración	Participantes
1	Reunión	13-01-25	Reunión de trabajo con gerencia	1 hora 30 min.	Dr. Carlos Marchant
2	Grabación	14-01-25	Grabación con comunicaciones de video institucional	1 hora	Dr. Carlos Marchant
3	Reunión	15-01-25	Reunión de trabajo con marketing	1 hora	Dr. Carlos Marchant
4	Reunión	20-01-25	Sesión telemática de Mesa Directiva Nacional	2 horas.	Dr. Carlos Marchant Mesa Directiva
5	Lobby	21-01-25	Minsal	1 hora	Dr. Carlos Marchant
6	Trabajo gremial administrativo	24-01-25	Revisión y firma de documentación en la sede nacional.	1 hora	Dr. Carlos Marchant
7	Reunión	24-01-25	Reunión, presentación plan de marketing	2 horas	Dr. Carlos Marchant Dr. Edgardo González Dra. Mariluz Lozano Dr. Claudio Venegas
8	Actividad	24-01-25	Palabras de inicio actividad Universidad de Chile	1 hora	Dr. Carlos Marchant



9	Lobby	24-01-25	Subsecretaría de Educación	1 hora	Dr. Carlos Marchant Dr. Claudio Venegas
---	-------	----------	----------------------------	--------	--

VI. CUENTA DE LOS/AS CONSEJEROS/AS NACIONALES

Los siguientes consejeros nacionales dan cuenta verbal de sus actividades al Consejo Nacional:

1. El primer vicepresidente nacional, Dr. Patricio Riffo, da cuenta al Consejo Nacional sobre *que se comprometió a plantear la solicitud recibida esta semana en el correo electrónico de la Dra. Schnake, del Departamento de Salud Pública. Dicho correo fue enviado por el Dr. Gamonal, quien propuso la organización conjunta de un curso sobre periodoncia y diabetes, en el marco de un tema ministerial en el que están trabajando. Esta propuesta fue expuesta también en la jornada de enero en el Colegio de Dentistas.*

El Dr. Gamonal sugiere explorar la posibilidad de que el Departamento de Salud Pública del Colegio, el CBO de la Facultad de Odontología de la Universidad de Chile, y la Sociedad de Diabetología de Chile organicen un curso en conjunto, solicitando para ello el auditorio del Colegio de Dentistas y la participación activa del Departamento de Salud Pública.

Aunque estamos en un periodo cercano a las vacaciones y conscientes de que no podemos aprobar actividades en este momento, se considera que esta es una solicitud relevante, por lo que se planteará su evaluación. A continuación, se leerá el contenido de la carta enviada por el Dr. Gamonal:

Estimados miembros del Departamento de Salud Pública del Colegio, estimados colegas, deseo solicitar que evaluemos la posibilidad de realizar conjuntamente un curso sobre periodontitis y diabetes en el contexto SICEP. Este evento será organizado por el Departamento de Salud Pública del Colegio de Dentistas de Chile, el CBO de la Facultad de Odontología de la Universidad de Chile y la Sociedad de Diabetología de Chile, el 21 de marzo. Contaremos con la participación de un invitado internacional, el Profesor Eduardo Montero de la Universidad Complutense de Madrid, junto con otros invitados nacionales.

Nuestra intención es llevar a cabo este curso en el auditorio del Colegio de Dentistas, y producto de la colaboración mencionada, solicitamos que el uso del auditorio sea sin costo. Adjuntamos un programa tentativo, el cual ya incluye un calendario propuesto con los temas a presentar y discutir. Como resultado del curso, se elaborará un documento de trabajo, el cual será preparado por un profesional que nos acompañará en el evento."

La Dra. Schnake reenvió este correo y la Dra. Gianitsa Georgudis también está pendiente de la respuesta, ya que es miembro del Departamento de Salud Pública.

El consejero solicitó comentarios o sugerencias sobre esta propuesta. Se destacó que, desde un punto de vista técnico, la propuesta debe contar con la aprobación del Comité Científico, especialmente en lo que respecta al uso del auditorio.



En cuanto a la fecha propuesta para el evento, el 21 de marzo, se mencionó que coincide con el Día Mundial de la Salud Bucal, lo que podría generar un conflicto con otras actividades programadas para esa jornada. El consejero sugirió revisar con la Secretaría Nacional la disponibilidad del auditorio y evaluar si la actividad propuesta puede realizarse sin interferir en los compromisos del Colegio.

Se aclaró que, si la actividad no interfiere con la planificación y es aprobada por el Depto. Científico, no se requerirían costos adicionales, salvo el uso del auditorio y los gastos habituales asociados. También se mencionó que no sería necesario organizar un coffee break para este evento.

II. INCIDENTES.

No hubo incidentes.

VIII. RESUMEN ACUERDOS.

- I. No se aprueba el Reglamento para la entrega del Premio 8M.
- II. Se aprueban las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

No habiendo otro asunto que tratar, se levantó la sesión a las 21:46 horas, agradeciendo la asistencia de los/as consejeros/a nacionales presentes. Suscribe la presente acta, el secretario nacional del Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.

Dr. Claudio Venegas
Secretario Nacional



ASISTENCIA SESION ORDINARIA N.º 1.464
LUNES 28 DE ENERO DEL 2025
MEDIANTE VIDEOCONFERENCIA

DR.	CARLOS MARCHANT P.	PRESIDENTE NACIONAL	
DR.	PATRICIO RIFFO V.	PRIMER VICEPRESIDENTE NACIONAL	
DRA	MARILUZ LOZANO G.	SEGUNDA VICEPRESIDENTA NACIONAL	Excusada
DRA.	PALOMA RIVERA O.	SECRETARIA NACIONAL	Excusada
DR.	EDGARDO GONZÁLEZ S.	TESORERO NACIONAL	
DR.	CLAUDIO VENEGAS C.	CONSEJERO NACIONAL	
DR.	CRISTIAN GONZÁLEZ V.	CONSEJERO NACIONAL	
DR.	GONZALO HERRERA O.	CONSEJERO NACIONAL	
DR.	LAUTARO CATALÁN R.	CONSEJERO NACIONAL	
DRA.	MARCELA WERNER C.	CONSEJERA NACIONAL	
DRA.	PATRICIA CUEVAS R.	CONSEJERA NACIONAL	Excusada
DR.	ROLANDO DANYAU I.	CONSEJERO NACIONAL	Excusado
DR.	ROLANDO SCHULZ V.	CONSEJERO NACIONAL	
DR.	SEBASTIAN TOLEDO L.	CONSEJERO NACIONAL	Excusado
DR.	VLADIMIR PIZARRO D.	CONSEJERO NACIONAL	Excusado