

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIÓN – LEY KARIN

PÁRRAFO 1º: DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTICULO 1: Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse 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 del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) 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.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador 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.

d) 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 empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de

prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) 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.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

PÁRRAFO 2º: DE LAS DEFINICIONES

ARTICULO 2: Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

a) Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, 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 la empresa, 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 ascendente y descendente.

PÁRRAFO 3º: DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTICULO 3: Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso, se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

ARTICULO 4: Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales han sido incorporadas al presente Reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

ARTICULO 5: Obligaciones generales de los empleadores. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley. Dicho protocolo se encuentra establecido en el Anexo 3 del presente Reglamento.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales han sido incorporadas al presente Reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del Organismo Administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales han sido incorporadas al presente Reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, 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 proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, en este caso, al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTICULO 6: Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales se han incorporado al presente Reglamento Interno, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas y en sus modificaciones, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTICULO 7: Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTICULO 8: Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales han sido incorporadas al presente Reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales han sido incorporadas al presente Reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

ARTICULO 9: Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N° 16.744. Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

PÁRRAFO 4°: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTICULO 10: El presente procedimiento regulará la tramitación de las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, sean verticales u horizontales, interpuestas por la persona denunciante.

Asimismo, desde la fecha de ingreso de la denuncia, comienza a computarse el plazo de 30 días hábiles, establecido por la ley y el presente Reglamento, para poner término a todo el procedimiento de investigación.

ETAPA I: INGRESO DE LA DENUNCIA

Encargado de esta etapa: Alexandra Galián, encargada de reclutamiento y selección personal.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

1.- CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Para efectos que toda persona trabajadora tenga conocimiento de los contenidos mínimos que debe contemplar la denuncia, **INCOVALL E.I.R.L.** ha implementado un documento que deberá rellenar la persona que realice la denuncia, denominado "Formulario Ley Karin" cuyo acceso está habilitado en los siguientes medios:

- Formulario y toda información Ley Karin disponible en el siguiente link: www.incovall.cl/leykarin
- Informativo enviado al correo electrónico personal de cada trabajador.
- Por solicitud al correo electrónico del encargado de reclutamiento y selección personal

2.- FORMAS DE INGRESO ANTE EL EMPLEADOR

A) PRESENCIAL EN LA OFICINA DEL ENCARGADO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PERSONAL

La persona denunciante que acuda a la oficina de la persona a cargo del procedimiento o etapa, pueden ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (en adelante, denuncias por Ley Karin).

Consideraciones para la atención presencial:

- Se debe procurar, en esta instancia dar una primera acogida al denunciante a través de una atención de manera empática, respetuosa y con actitud de escucha activa, entregando información sobre el proceso de ingreso de denuncia por esta materia.
- Se debe procurar entregar la atención utilizando espacios (oficinas) cerrados que cumplan con otorgar privacidad durante el proceso de ingresos de denuncia. En caso que la oficina de la persona encargada de esta etapa no cumpla con las características indicadas, la empresa definirá el o los espacios que se utilizarán para otorgar este tipo de atención ante una denuncia por Ley Karin, por ejemplo: Oficina de Jefatura de Administración y Finanzas.

B) ELECTRÓNICA:

B.1) Denuncia vía correo electrónico denuncias@incovall.cl

Los/as denunciante que realicen su denuncia mediante correo electrónico, deberán adjuntar el Formulario Ley Karin indicado en el punto 1) anterior, el cual deberá ser adjuntado en PDF y firmado por la persona denunciante.

C) SITUACIONES ESPECIALES

C.1) Ingreso de denuncia por dirigente sindical: deberán exhibir y acompañar poder simple de representación, pudiendo aquel ser otorgado en el mismo acto de ingreso de denuncia si la persona afectada estuviere presente. Para lo anterior, podrá facilitarse el formato de poder simple que se encuentra en mismos accesos que el Formulario Ley Karin indicado en el punto 1.

C.2) Ingreso de denuncia de oficio por la empresa: El empleador podrá iniciar un procedimiento de investigación en aquellos casos que a raíz de otro procedimiento, ya sea por acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, y/o de enfermedad profesional realizado por el Organismo Administrador, determine indicios que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo.

3.- RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Las etapas asociadas a la recepción de denuncias son:

- I. **Entrega de comprobante de ingreso de la denuncia e informativo del procedimiento.** La persona a cargo de la investigación, deberá recibir la denuncia, para cual entregará al denunciante una copia del comprobante de ingreso de la denuncia junto con la información del procedimiento, de acuerdo a la forma de ingreso según lo que se expone a continuación:

Denuncia presencial: podrá ser verbal o por escrito. Se deberá realizar un levantamiento del Formulario Ley Karin, el cual deberá ser firmado por el denunciante, de acuerdo a los siguientes pasos:

- Denuncia por escrito: la denuncia deberá ser presentada según el Formulario Ley Karin ya indicado anteriormente. En caso de faltar información del mismo formulario, la persona a cargo deberá indicarle al denunciante para efectos de completarla en su formulario.

- Denuncia verbal: si por algún motivo el/la denunciante no puede escribir la denuncia en el Formulario, de ingresar su denuncia por escrito, la persona a cargo del procedimiento deberá levantar el Formulario Ley Karin con el relato que éste/a le indique de manera oral, dejando constancia en el respectivo Formulario.

En ambos casos, se le entregará una copia del Formulario Ley Karin, el cual deberá ser firmado por el/la denunciante.

En conjunto con lo anterior, se le entregará al denunciante información del procedimiento, que contendrá, a lo menos, la siguiente:

- Persona(s) que estará(n) a cargo del procedimiento de investigación.
- Derecho a solicitar que el procedimiento sea derivado a la Dirección del Trabajo.
- Plazo para analizar los antecedentes, y cuándo se le comunicará las medidas de resguardo que tomará la empresa junto con la decisión de llevar a cabo una investigación interna o derivación a la Dirección del Trabajo.
- Etapas del procedimiento en caso de llevar a cabo una investigación interna. Del mismo modo, en caso que sea derivado a la Dirección del Trabajo.
- Información respecto a los principios que se deberán respetar en el procedimiento.

Denuncia electrónica: dentro de 24 horas hábiles siguientes desde el ingreso de la denuncia, se le enviará al denunciante un correo electrónico con el comprobante de ingreso junto con la información del procedimiento señalada en el punto anterior.

II. Ingreso de denuncias por otros medios y/o canales que no correspondan a los definidos por la empresa.

En caso de recibir alguna denuncia por Ley Karin por un canal distinto a los indicados en el punto 2.- (formas de ingreso), se debe responder al denunciante indicando que, el canal utilizado no es el pertinente para realizar la denuncia y entregar una orientación para que pueda ingresar la denuncia de forma adecuada, priorizando que esta se haga de manera electrónica.

Alguno de los canales o vías indicadas como no pertinentes en el punto anterior pueden ser, por ejemplo: llamadas telefónicas, correos electrónicos de personas distintas a aquellas encargadas de llevar a cabo el procedimiento de investigación, entre otros.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona que recibió la denuncia por el canal no correspondiente, debe dar aviso al departamento de Reclutamiento y Selección de Personal con el objeto de tomar contacto con la persona denunciante y orientarlo a ingresar de forma correcta su denuncia.

ETAPA II: ANÁLISIS DE ANTECEDENTES

Encargado de esta etapa: Alexandra Galián, encargada de reclutamiento y selección personal, en colaboración con asesoría legal externa.

Se hace presente que, para el caso de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo interpuestas en la empresa, la ley establece el plazo de 3 días hábiles para que el empleador

notifique e indique a la Dirección del Trabajo la denuncia presentada, si ésta será derivada para que ésta última investigue, junto con las medidas de resguardo que se adoptan para proteger a sus trabajadores, razón por la cual, la duración de esta segunda etapa (que incluye análisis de antecedentes, medidas de resguardo, notificación al denunciante y derivación a la Dirección del Trabajo o investigación interna) no puede, en ningún caso, superar este plazo.

1.- REVISIÓN DE LOS ANTECEDENTES

Corresponderá al encargado de esta etapa realizar una revisión de los antecedentes con el objeto de tomar una o más medidas de resguardo y comunicar la decisión si la empresa realizará una investigación interna o bien, será derivado a la Dirección del Trabajo.

Teniendo a la vista los antecedentes aportados por el denunciante, la persona a cargo de esta etapa, deberá tomar contacto con la persona denunciante para efectos de llevar a cabo la entrevista correspondiente. Esta entrevista deberá efectuarse, preferentemente, de manera presencial o a través de la plataforma Zoom.

En esta instancia del procedimiento, cobra relevancia el principio de no revictimización o no victimización secundaria, en el entendido que la persona a cargo de esta etapa, deberá tener presente el relato de los hechos ya efectuado por el denunciante en la etapa de ingreso, para efectos de evitar la reiteración de preguntas en segunda entrevista. De esta manera, las preguntas de la persona a cargo de esta etapa deben ser dirigidas a aclarar puntos oscuros o a complementar el relato del denunciante para evitar la revictimización, especialmente si el ingreso de la denuncia fue de forma presencial.

2.- MEDIDAS DE RESGUARDO

La persona a cargo de esta etapa, deberá tomar una o más medidas de resguardo, dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-E bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- La separación de los espacios físicos
- La redistribución del tiempo de la jornada;
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, siendo éste, Instituto de Seguridad Laboral (ISL), el cual se encuentra afiliada la empresa, y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, la empresa podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinada considerando las particularidades de cada caso.

Asimismo, la Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

3.- DERIVACIÓN A DIRECCIÓN DEL TRABAJO O INVESTIGACIÓN INTERNA

Una vez finalizada la revisión de antecedentes y adopción de medidas de resguardo, la persona a cargo de esta instancia, deberá comunicar dentro del plazo de 3 días hábiles desde el ingreso de la denuncia, si el empleador realizará una investigación interna o derivará los antecedentes a la Dirección del Trabajo para que ésta última realice la investigación.

I. Derivación a la Dirección del Trabajo.

Si bien el empleador tiene la facultad para decidir derivar los antecedentes a la Dirección del Trabajo, se encontrará obligado de realizarlo en los siguientes casos:

- a) A solicitud del denunciante una vez que haya ingresado la denuncia.
- b) El denunciado se trate del representante legal o de aquellas personas consagradas en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Cualquiera de los casos señalados anteriormente, la persona a cargo de esta etapa deberá ingresar la denuncia a través del portal MiDT comunicando las medidas de resguardos adoptadas, y derivando todos los antecedentes aportados por el denunciante.

En misma instancia, se le deberá comunicar al denunciante la derivación realizada a la Dirección del Trabajo.

II. Investigación interna.

Se deberá informar de esta decisión a la Dirección del Trabajo, indicando cuáles fueron las medidas de resguardo adoptadas para proteger eficazmente la vida de la persona denunciante.

Este trámite de aviso, se realizará a través del Portal Mi DT con usuario y clave única, en el cual se habilitará la opción para completar los antecedentes mínimos de la denuncia.

Asimismo, se le deberá notificar al denunciante el inicio de la investigación interna y la persona designada para el procedimiento de investigación, indicando expresamente si se utilizarán apoyo o asesoría de empresa externa.

ETAPA III: INVESTIGACIÓN

Encargado de esta etapa: Alexandra Galián, encargada de reclutamiento y selección personal, en colaboración con asesoría legal externa.

1.- DILIGENCIAS MÍNIMAS

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que se contemplan en el presente procedimiento de investigación, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá realizar lo siguiente:

- a) **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.

- b) **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.
- c) **Lo anterior, 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 establecido en el Anexo 3 del presente reglamento.
 - Las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, las cuales se han incorporado al presente Reglamento Interno.
 - 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.
- d) **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.

2.- CITACIÓN A ENTREVISTAS

En esta etapa de la investigación, la persona a cargo del procedimiento, procederá en primer lugar analizar si es necesario citar a una segunda entrevista al denunciante.

Posteriormente a ello, se deberá tomar contacto con la persona denunciada y citarla para tomar su declaración. Por último, se citarán a los testigos que hayan sido ofrecidos por las partes, o bien las personas intervinientes en la relación de los hechos, y que sea necesario tomar su declaración.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Toda citación deberá ser notificada por escrito a los correos electrónicos respectivos.

Asimismo, toda persona trabajadora involucrada en el procedimiento y sea entrevistada o haya aportado antecedentes, deberá firmar un acta que contenga su declaración y/o recibo de dichos antecedentes.

En esta instancia del procedimiento, cobra relevancia el **principio de confidencialidad**, en el sentido que todo participante deberá resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las

personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

3.- PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

4.- INFORME DE INVESTIGACIÓN

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- 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 artículo 93 del presente Título del Reglamento Interno.

I. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

II. Adopción de medidas o sanciones del informe.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su 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.

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 empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

PÁRRAFO 5°: DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

ARTICULO 11: Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como:

- refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,
- otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran,
- la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

ARTICULO 12: Sanciones y su impugnación. Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la gerencia de la empresa, las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita (con copia a la carpeta personal o a la Inspección del Trabajo):
Detallando el comportamiento inapropiado y las expectativas de la empresa para el futuro.
- Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador
- Terminación del contrato de trabajo, esta es la sanción más severa y se utiliza en casos de faltas graves o cuando el comportamiento del trabajador pone en riesgo la seguridad y el bienestar de otros trabajadores o la operación de la empresa.

El despido debe ser realizada siguiendo los procedimientos legales y normativos correspondientes, asegurando que el proceso sea justo y documentado adecuadamente

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 empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

PÁRRAFO 6°: DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

ARTICULO 13: Violencia en el trabajo. 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, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo, y en el presente Reglamento Interno según corresponda.

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 empleador 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 empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTICULO 14: Régimen de subcontratación. En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia 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 subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa 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 artículo 19 del presente reglamento.

PÁRRAFO 7°: DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES

ARTICULO 15: Judicialización por vulneración de derechos fundamentales. Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

PÁRRAFO 8°: REPORTE DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

ARTICULO 16: Reporte de información. La Dirección del Trabajo deberá implementar un mecanismo de reportabilidad de información estadística en su sitio web, respecto de los procedimientos de investigaciones relativos a conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Esta información deberá ser actualizada, a lo menos, semestralmente.

La Dirección del Trabajo deberá ajustarse a los reglamentos y leyes que regulen la protección de la información y especialmente los datos personales sensibles, de conformidad a la normativa establecida por la ley N° 19.628 sobre protección a la vida privada.

INCOVALL
Mantenimiento General