



# Procedimiento de Denuncias Grupo Securitas



# Procedimiento de Denuncias Grupo Securitas

Con motivo de la dictación y publicación con fecha 15 de enero de 2024 en el diario oficial de la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y cuya entrada en vigor se producirá con fecha 01 de agosto de 2024, Securitas S.A. procede a modificar su normativa interna de denuncia que más adelante se detalla.

La normativa legal antes citada, establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Adicionalmente, la empresa deberá ceñirse a las instrucciones contenidas en el Decreto N°21 que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

## 1. ALCANCE

El procedimiento que a continuación se describe será aplicable para:

- Todos los trabajadores de la empresa, independiente del tipo de contrato de trabajo que tengan (a honorarios, plazo fijo o indefinido o prácticas profesionales) o de la función o jerarquía que ocupen dentro de la compañía.
- Formará parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Será informado, difundido y publicado en la Intranet Institucional, entre otros medios.



## 2. OBJETO

Canalizar efectivamente las denuncias efectuadas por nuestros colaboradores a fin de dar cumplimiento a la normativa legal y a las políticas corporativas internas, adoptando las medidas de resguardos necesarias para cada caso.

## 3. PRINCIPIOS

Con el fin de resguardar la dignidad de los implicados en una denuncia, el procedimiento de investigación tendrá como fundamentos los siguientes principios:

- **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.
- **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 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.

- **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 qua 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.
- **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 a intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **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.
- **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.
- **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadora 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 y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- **Responsabilidad:** El trabajador(a) o aquel que haga una denuncia debe actuar con responsabilidad, denunciando hechos que efectivamente hayan ocurrido. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado será considerada una falta grave.

#### 4. DEFINICIONES:

- **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida a salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajen 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.
- **Acoso Laboral:** Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso Sexual:** Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **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.

- **Actos de Discriminación:** son las distinciones, exclusiones o preferencias 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

- **Denuncia:** Relación circunstanciada y detallada de los hechos que constituyen el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, u otro tipo de infracciones contempladas en el Código de conducta ética y valores de la compañía, así como también aquellas establecidas por la normativa legal vigente, debidamente firmada por quien denuncia.
- **Participantes en el procedimiento.** Son aquellas personas o sus representantes, 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 al reglamento establecido en el Decreto N°21 del 20 de mayo 2024 emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo.
- **Receptor de la Denuncia:** El único receptor autorizado por la compañía para recepcionar denuncias es el “Canal de Integridad”. En adelante e indistintamente podrá denominarse el receptor”.
- **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.

- **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 reglamento señalado en la ley, 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.
- **Mediación:** Proceso de resolución alternativa de conflictos, voluntaria para las partes, en la que actúa como mediador un integrante del Canal de Integridad, uno del área de Personas y un miembro del área legal, con el fin de facilitar la comunicación y establecer acuerdos voluntarios y satisfactorios para ambas partes. Este procedimiento sólo concurre en casos de acoso laboral y sexual y en casos de Vulneración de Derechos Fundamentales y violencia en el trabajo.

## 5. INGRESO DENUNCIA Y CONTENIDO

**5.1. La denuncia debe realizarse en el formato establecido por la empresa, o mediante una carta que contenga, al menos la siguiente información:**

1. **Descripción clara y específica de los hechos denunciados:** Es decir, detalles de lo que está ocurriendo, como indicar desde cuándo estás siendo víctima, en qué momentos ocurre, qué cosas hacen o dicen para hostigarte, con qué frecuencia, entre otros.
2. **Identificación del lugar donde ocurrieron los hechos:** Es preciso identificar el lugar, si fue en la instalación, en la oficina o en una visita a terreno. Decir que “fue en alguna parte mientras trabajaba”, no constituye evidencia suficiente.
3. **Datos del denunciado:** Para proceder con la investigación, es necesario saber quiénes están involucrados en el hecho que denuncia.



Elementos vagos como “alguien de la empresa me está discriminando por mi origen étnico y no voy a dar nombres”, no es suficiente para abordarlo como denuncia.

El trabajador(a) denunciante decidirá si desea que su denuncia sea o no anónima, indicándolo así en el formulario de denuncia debiendo proporcionar la información detallada. El caso que desee mantener el anonimato deberá proporcionar todos los antecedentes necesarios para resolver su requerimiento.

**5.2. El ingreso de la denunciase deberá realizar a través de cualquiera de los siguientes canales formales establecidos por la compañía:**

**A través de internet:** <https://securitas.integrityline.com>

**A través de los siguientes correos electrónicos:**

[denuncias@securitaschile.com](mailto:denuncias@securitaschile.com)

**A través del correo postal:**

**Correo postal**

Chief Business Ethics Compliance Officer Securitas AB

P.O. Box 12307

SE- 102 28 Estocolmo Suecia.

**5.3. Para aquellos colaboradores (as) que no posean los medios tecnológicos para utilizar las plataformas indicadas precedentemente, se dispondrá de un buzón en cada sucursal de la compañía a nivel nacional debiendo el/la denunciante en forma presencial ingresar dicha denuncia para el procesamiento respectivo.**

Para estos efectos, se detallan a continuación las direcciones de las sucursales de la compañía a nivel nacional:





Sucursal	Dirección
Iquique	Almirante Latorre N°537, oficina N°3, Iquique.
Calama	La Torre N°1338, Calama.
Antofagasta	Teniente Ibañez N° 9937, Antofagasta.
Copiapó	Vallejo N°810, Copiapo.
La Serena	Santiago Baltra N°249, La Serena.
Viña del Mar	5 Oriente No. 632, Viña del Mar.
Rancagua	Calle Ibieta N° 040, Rancagua.
Talca	Avenida 10 Oriente N°1059, piso 2, oficina 3, Talca.
Concepción	Bulnes N° 528, Concepción.
Temuco	Antonio Varas N° 687, oficina 709, Torre Sinergia, Temuco.
Puerto Montt	Los Ñirres N°4939, Puerto Montt.
Punta Arenas	Pedro Sarmiento de gambia N° 936, Punta Arenas.

## 6. MATERIAS SUJETAS A ESTE PROCEDIMIENTO

N°	Tipo de Problema
5	Derechos humanos.
6	Cumplimientos de las leyes y normativas locales.
7	Empleados.
7.1	Condiciones de empleo y compensación.
7.2	Libertad de asociación.
7.3	Salud y seguridad ocupacional.
7.4	Abuso de alcohol y/o drogas.
7.5	Diversidad e igualdad de oportunidades.
7.6 -1	Acoso Laboral.
7.6 -2	Acoso Sexual.
7.7	Trabajo infantil y trabajo forzoso.
7.8	Redes sociales.
8	Ética empresarial.
8.1	Competencia leal y antimonopolio.
8.2	Soborno y corrupción.
8.3	Entretenimiento, obsequios, gratificaciones y donaciones.
8.4	Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
8.5	Conflictos de intereses.
8.6	Fraude.
8.7	Información confidencial.
8.8	Información privilegiada.
8.9	Privacidad y protección de datos.
8.10	Protección de la propiedad y los recursos de Securitas.



8.11	Contribuciones políticas, actividad política y cabildeo.
8.12	Trabajo Gubernamental.
8.13	Gestión fiscal.
8.14	Informes y registros.
8.15	Nuestros proveedores.
9	Entorno.
10	Nuestro papel en la sociedad.
10.1	Participación de la comunidad.
10.2	Patrocinio.
Adición	Amenaza interna.
Adición	Actos de discriminación.
Adición	Agresión Física.
Adición	Violencia en el trabajo

## 7. MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **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.
- **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.
- **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.



## 8. PROCEDIMIENTOS PARA REALIZACION DE DENUNCIAS.

Todo colaborador(a), cliente, proveedor o terceros de Securitas o aquella persona que se relacione con esta y que se vea afectado/a o conozca de hechos indicados en el **punto 7.6** en el presente documento, podrá efectuar la denuncia ante el Canal de Integridad a través de los medios señalados en el **punto 7.5.2** y darán inicio al procedimiento señalado en el presente instrumento salvo los casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo que tiene una regulación legal específica tanto en forma interna como en el evento que el colaborador(a) denunciante o la empresa hayan decidido derivar su investigación ante la autoridad del trabajo local (Chile: Inspección del Trabajo) dentro del plazo legal de 3 días hábiles.

### 8.1 Procedimiento de investigación de denuncias que no sean acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Recepcionada la denuncia por el Canal de Integridad a través de los canales formales indicados precedentemente, se procederá al inicio de la investigación dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes a la recepción de esta.

Considerando la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados, el Departamento de Canal de Integridad podrá instruir la realización de una investigación interna inmediatamente evaluada la denuncia, acogiendo o rechazando de plano los hechos denunciados, o al finalizar sin éxito un proceso de mediación.

La investigación interna se encomendará a uno de los integrantes del Canal de Integridad, en adelante "el investigador" quien iniciará la etapa indagatoria - cuyo objeto será establecer la existencia de los hechos denunciados y la individualización de él/la o los / las responsables - con la notificación personal a las partes del inicio de procedimiento de investigación por alguna(s) de las materias indicadas en el punto 7.6 de este documento y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a los involucrados para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.



La etapa indagatoria no podrá prolongarse más allá de quince días hábiles, y deberá realizarse con la mayor discreción posible, con el objeto de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

En el evento de producirse una situación de emergencia sanitaria, en aquellos casos en que las condiciones sanitarias o protocolos establecidos en cada lugar de trabajo lo impidan, las entrevistas se realizarán telemáticamente, mediante alguna aplicación de Videollamada disponible y que permitan efectuar la grabación de la entrevista (Ej. Teams, Zoom, Meet, etc). Dichas grabaciones de mantendrán respaldadas en la carpeta investigativa de cada caso.

Medidas de resguardo: Cuando la situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales de que se dispongan, el investigador podrá establecer las medidas de resguardo temporales necesarias a efectos de evitar la reiteración de nuevas conductas de esta naturaleza u hostigamientos derivados de los hechos contenidos en la denuncia y mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados. Se podrán decretar, entre otras:

- La separación de los espacios físicos de los involucrados en un caso.
- La reubicación de una de las partes
- El cambio de unidad de trabajo y/o de dependencia jerárquica. Todo ello, sin que reporte un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de los trabajadores involucrados y considerando las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Redistribución de la jornada de trabajo.
- Iguales resguardos deberá adoptar el empleador ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo.



### Etapa Resolución:

Realizadas todas las gestiones investigativas, el Investigador deberá efectuar un informe final con todas las consideraciones del proceso investigativo y la conclusiones finales que permitan acreditar o rechazar los hechos denunciados, debiendo notificar el resultado a las partes involucradas en un plazo no superior a 10 días hábiles contados desde la fecha de emisión del informe señalado. El departamento de Canal de Integridad deberá comprobar el cumplimiento de las medidas y recomendaciones resueltas por el investigador, dentro de los plazos establecidos para las mismos, supervisar la evolución del trabajador/a afectado (a), tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

### 8.2 Procedimiento de investigación de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

#### Denuncia.

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 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 de la denuncia.

e) Si la denuncia la realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforma a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

### Recepción de la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial cumplimiento al principio de protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando Información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una Investigación Interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar al servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia **siempre** deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera se la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

### Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

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, de conformidad con el artículo 211-B 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 y 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 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. Asimismo, desde la presentación de la denuncia, el empleador deberá tener especial resguardo en evitar represalias en contra del denunciante, la víctima y los testigos que participen en el procedimiento.

En el ejercicio de su función fiscalizadora, 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.

#### La designación de la persona a cargo de la Investigación.

El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

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.

#### 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 reglamento aprobado por decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionar 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 siguiente 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.

#### Contenidos del 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 los 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.

#### **Plazo de la Investigación.**

La investigación deberá concluir 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.

#### **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.

Las notificaciones que se realicen al empleador, persona afectada y denunciada deberán resguardar debidamente la confidencialidad de las declaraciones, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia y la Dirección del Trabajo.

**Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.** Notificado el empleador de las observaciones 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 o no formule observaciones a la investigación interna, al 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.

### **8.3 Directrices para las medidas correctivas y las sanciones en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral.**

**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 Joe trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como a) refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo para la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el 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 de mencionado cuerpo legal.

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

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.

#### **8.4 Directrices para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.**

##### **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 decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

#### Régimen de Subcontratación.

En caso de 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 involucran a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, a 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 decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 reglamento contenido en el decreto N°21 indicado.



## 9. SANCIONES

En caso de darse por acreditada alguna infracción a la conducta de acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva algunas de las sanciones establecidas en el Título XX, Art. 121 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales son:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal;
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria de acuerdo con la gravedad de la infracción. Los fondos que se recauden por concepto de multas impuestas a los trabajadores serán entregados al servicio de bienestar de la empresa.
- Término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, en función de lo dispuesto en el artículo 160, numeral 1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: letra a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa y e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña del Código del Trabajo o término del contrato por conductas de acoso sexual, consignada el mismo artículo 160 numeral 1, letra b) y por conductas de acoso laboral consignadas en el mismo numeral 1 letra f).

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuanime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.