

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Ley Karin)

ANTECEDENTES, FINALIDAD Y ALCANCE

El presente Protocolo tiene como finalidad fortalecer entornos laborales dignos, seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Para estos efectos, el presente Protocolo contiene las medidas de prevención, control y protección respecto de hechos que sean constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, así como también el procedimiento de investigación y sanción que **LAP** seguirá para el tratamiento de las consultas y/o denuncias respecto a estas mismas conductas.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de **LAP**, incluidas jefaturas, gerencias y direcciones, así como también se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

DEFINICIONES BÁSICAS

a) **Acoso sexual:** es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. **La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.**

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado por quien lo recibe.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) **Acoso Laboral:** 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, son los siguientes:

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

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Tanto respecto del acoso sexual como del acoso laboral, se considerarán manifestaciones de los mismos, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** 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:** 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:** aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir a 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.

c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos lo constituyen las siguientes acciones:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

d) **Conductas incívicas:** el incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e) **Sexismo:** es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, serían:

-

- Eventuales conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro **ejercicio razonable y legal de una función de gestión**, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

f) **Riesgo laboral:** 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.

g) **Factores de riesgo psicosociales laborales:** 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.

h) **Medidas de resguardo:** 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.

i) **Medidas correctivas:** aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el Reglamento Interno, 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.

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

LAP dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N°2 de 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, se dará cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la Circular N°3813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, y en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

DERECHOS Y DEBERES GENERALES DEL EMPLEADOR Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Personas trabajadoras:

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

LAP:

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

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, y el comité paritario de higiene y seguridad

LAP es responsable de la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Fabiola Cuello, Gerente de Personas, y la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, a través de correo electrónicos, capacitaciones presenciales y e-learning y el responsable de esta actividad será Fabiola Cuello, Gerente de Personas, Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Fabiola Cuello, Gerente de Personas.

Para los trabajadores en régimen de subcontratación, **LAP**, como empresa principal o mandante mantendrá una coordinación a través del Gerente de HSSE, Jose Salgado, para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será Fabiola Cuello, Gerente de Personas, en su canal directo de denuncia a través de la intranet de la empresa y del llenado de su formulario de denuncia respectiva.

GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

El empleador aplicará la Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta Política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante el envío vía mail del este reglamento y dejándolo a disposición en la Intralapl, para quien lo requiera.

Medidas para la prevención-Identificación de los Factores de Riesgo

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

-

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas, **LAP** abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, por ejemplo, mediante charlas, correos u otros medios de difusión masiva.
- Además, **LAP** organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Gerente de HSSE, don Jose Salgado G.
- **LAP** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y el responsable de esta actividad será el Gerente de HSSE, don Jose Salgado G.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de **LAP**.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por correo electrónico para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Gerente de HSSE, don Jose Salgado.

<u>Medidas de prevención a implementar</u>
Capacitación en relación con la identificación de riesgos
Comunicación audiovisual preventivos con relación a la identificación de riesgos
Correos preventivos en relación con la identificación de riesgos
Decálogo de buen trato
Afiches informativos en relación con la identificación de riesgo

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

LAP, con la participación del Comité Paritario, el prevencionista de riesgo y RRHH evaluará, anualmente, el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Área de RRHH

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

MEDIDAS DE RESGUARDEMEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

LAP establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan poner en riesgo su integridad física o psíquica.

DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, firma de documento de recepción, asimismo sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno, y además se dará a conocer desde el inicio del contrato de trabajo.

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

PRINCIPIOS

El procedimiento de investigación en estas materias se regirá por los siguientes principios básicos:

- **Perspectiva de género:** Serán consideradas, durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudieran 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 trabajo.
- **No discriminación:** el procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las partes involucradas de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, conclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos tales como raza, color, sexo, maternidad, lactancia, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en agrupaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, aspecto físico, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo de esta índole cuyo objeto sea disminuir o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.
- **No revictimización:** quienes intervengan en las investigaciones dispuestas por la Compañía deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada sea vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente el potencial impacto psicológico y emocional adicional que se puede generar en la persona a consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar las medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad:** los participantes del procedimiento de investigación tendrán el deber de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan durante o con ocasión del desarrollo del mismo. Asimismo, la Empresa deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- **Imparcialidad:** los participantes del procedimiento de investigación deberán 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 las personas involucradas.

- **Celeridad:** el procedimiento de investigación deberá ser desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligencia 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 deberá 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 deberá 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 pueda 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 reguladas en este reglamento y en la ley.
- **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.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO

Participantes del procedimiento: 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, a efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo señalado 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.

Derechos generales de las personas trabajadoras: sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho 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.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, de conformidad con el mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Obligaciones generales de LAP: sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el empleador deberá:

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- 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 SUSESO para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas al efecto.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, derivándola a ésta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

- Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- 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, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello.
- 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la SUSESO, 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.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- 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.
- Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices legales, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- 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.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación, en la medida que no sea contrario a las directrices contenidas en las leyes y reglamentos.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de las personas trabajadoras:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra establecida en los procedimientos internos, en la medida que no sean contrarias a las directrices contenidas en las leyes y reglamentos.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de los dirigentes sindicales:

- Velar por 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 legales y reglamentarias.
- Representar a la persona afectada que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Obligaciones generales de los organismos administradores de la Ley Nº16.744:

- 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.
- 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 violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán.
- 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.
- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento elaborado por el Ministerio del Trabajo, conforme las directrices impartidas por la SUSESO.

DENUNCIA

REQUISITOS DE LA DENUNCIA: La persona afectada por hechos que constituyan acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, tendrá derecho a realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o por medios electrónicos, debiendo siempre recibir un comprobante de la gestión realizada. La empresa o la Dirección del Trabajo según corresponda, deberá disponer e informar los medios idóneos para recibir denuncias.

En el caso de optar por una denuncia ante la empresa, ésta deberá ser formulada ante Fabiola Cuello, Gerente de Personas, quien llevará a cabo la correspondiente investigación.

La denuncia formulada deberá contener, al menos, los siguientes antecedentes o menciones:

- Identificación de la persona afectada: nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de que la denuncia sea formulada por un representante de la persona afectada, deberá indicar dicha circunstancia y acreditar la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas, y su cargo, si corresponde.

- Vínculo organizacional que mantiene la persona afectada con la persona denunciada. Si la persona denunciada es externa a la empresa, indicar vínculo entre ambas.
- Relación o relato de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se presenta directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar, además, a la empresa, señalando su RUT, o, en su defecto, identificar al representante de ésta conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, quien para estos efectos es don Esteban Moraga, Gerente General.

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

El canal de denuncia que **LAP** ha dispuesto para estos efectos es su intranet a través del llenado de un formulario, el cuál será recibido por Fabiola Cuello, Gerente de Personas y quién llevará a cabo la correspondiente investigación.

Si la persona denunciante no desea ocupar este canal de comunicación formal, puede hacerlo de manera verbal a por Fabiola Cuello, Gerente de Personas, comunicándose al teléfono +56 9 51975580 en esa instancia se deberá **levantar un acta** con los contenidos señalados, de la cual se entregará copia a la persona denunciante, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Se debe tener presente que cualquiera sea el medio por el cual se entregue la denuncia, ya sea el formulario de denuncias de la intranet o la vía telefónica directa con Fabiola Cuello, Gerente de Personas, se tendrá especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Además, la persona trabajadora, se encuentra en pleno derecho de realizar la denuncia directa en la Inspección del trabajo, si así es su voluntad.

Es importante que se considere que no será posible considerar en los procedimientos de investigación, un control de admisibilidad de la denuncia. Esto quiere decir que, si la denuncia es presentada ante **LAP**, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Ante denuncias inconsistentes se deberá entregar un plazo razonable para corregir estas inconsistencias y que la investigación pueda tomar su curso.

En el caso de tener una investigación de manera interna, **LAP**, deberá informar a la Inspección del Trabajo 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 sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Una vez recibida la denuncia, **LAP** adoptará medidas de resguardo. Estas pueden ser 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 podrán considerar 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 Nº 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 **LAP** podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación a la empresa con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, una vez recibida la denuncia, la empresa adoptará, de manera inmediata, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello, se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, estas medidas podrán consistir en: separación de espacios físicos, 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 Nº16.744. Estas medidas también podrán ser adoptadas durante el

transcurso de la investigación, si ello se alza como necesario en virtud del deber general de protección de la salud e integridad de los trabajadores.

Si la denuncia fue presentada ante la Dirección del Trabajo, ésta solicitará a la empresa la adopción de una o más medidas de resguardo de las ya señaladas, dentro del plazo de 2 días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata.

En cualquier caso, la empresa deberá dejar constancia por escrito de la medida de resguardo adoptada, la fecha en que se adoptó y su fundamentación.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN:

- Tanto si la investigación es realizada internamente por la empresa, o derivada a la Dirección del Trabajo, el procedimiento debe concluirse en el plazo máximo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la recepción de la derivación del empleador a la Dirección del Trabajo, respectivamente.
- Recibida la denuncia, la empresa deberá designar a la persona a cargo de la investigación, quien deberá, preferentemente, ser alguien con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Esta designación será informada por escrito a la persona denunciante.
- La persona encargada de realizar la investigación informará a la persona denunciante y denunciada del inicio de la misma, y las citará a efectos de que puedan efectuar sus descargos y aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- La persona denunciante o denunciada al momento de prestar declaración, 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.
- La investigación deberá constar íntegramente por escrito, en papel o formato electrónico, y ser llevada en estricta reserva, sin perjuicio de garantizar el conocimiento del procedimiento a la parte denunciante y denunciada. Se dejará constancia escrita de todas las actuaciones de la investigación, incluyendo las declaraciones de los involucrados, declaraciones de testigos y de las pruebas aportadas por cada parte.
- De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma en todas las hojas de quienes comparecen.

- Sin perjuicio de que, al momento de realizar la denuncia, la persona denunciante califique los hechos denunciados como acoso sexual, por ejemplo, y durante el curso de la investigación se constate que los hechos sí son efectivos, pero configuran una conducta distinta, se seguirá adelante con la investigación, dejando constancia de tal circunstancia en el informe, y se propondrán medidas y sanciones acordes a la conducta realmente constatada.
- Una vez terminada la investigación interna, la persona a cargo de la investigación emitirá un informe, el que contendrá, al menos:
 - Identificación de la empresa, con RUT y correo electrónico.
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con indicación de cédula de identidad o pasaporte y correo electrónico.
 - Individualización de la persona a cargo de la investigación, con indicación de cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico y de si se recibieron, o no, antecedentes sobre su imparcialidad, y del cambio, en su caso.
 - Indicación de las medidas de resguardo adoptadas, y las notificaciones realizadas.
 - Singularización de los antecedentes recabados y entrevistas realizadas, con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
 - Relación o relato de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
 - Exposición de los razonamientos en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación, y que llevaron a determinar que los hechos denunciados constituyen acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
 - Propuesta de medidas correctivas, si corresponde.
 - Propuesta de sanciones, si corresponde.
- Una copia de la investigación deberá ser enviada a la Inspección del Trabajo respectiva de manera electrónica, junto con las conclusiones, dentro del plazo de 2 días hábiles desde finalizada la investigación. El Servicio emitirá un certificado de recepción.
- La Inspección del Trabajo tendrá el plazo de 30 días para emitir un pronunciamiento al respecto, el que será puesto en conocimiento del empleador, persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de transcurrir este plazo sin que se haya emitido tal pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona

afectada, denunciante y denunciada, especialmente a efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

- Para los casos de acoso sexual y laboral, y de conformidad con el mérito del informe, se dispondrá la aplicación de sanciones y/o medidas que correspondan, dentro del plazo máximo de 15 días corridos desde su recepción, o desde que transcurra el plazo de 30 días al que se refiere el párrafo anterior. Dentro de ese mismo plazo se informará a la persona denunciante y denunciada respecto a las medidas a adoptar o sanciones a imponer.

- Para los casos de acoso sexual y laboral, y atendida la gravedad de los hechos, la empresa podrá aplicar alguna o algunas de las siguientes medidas y/o sanciones, sin perjuicio de otras distintas que se determinen por parte de las instancias respectivas de la empresa:

- Sanciones que contemple el Reglamento Interno de la empresa
- Término de contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo.
- Término de contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f), del Código del Trabajo.

- Para los casos de violencia en el trabajo, **LAP** deberá aplicar las medidas correctivas que corresponda atendida la causa que generó la denuncia. Estas medidas estarán dirigidas a evitar la reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que se podrán implementar medidas tendientes a corregir, ajustar o reforzar el Protocolo de Prevención. Estas medidas podrán relacionarse no solo con la víctima del hecho lesivo, sino que también con otros trabajadores o trabajadoras de la empresa, debiendo evaluar medidas que busquen evitar la repetición del hecho a futuro.

- Atendida la naturaleza de los hechos constatados en el informe, se entregará información a la persona denunciante respecto a los canales formales de denuncia cuando los hechos puedan constituir un ilícito penal, en el contexto de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

- **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 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, este 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.