PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

EST SOS GROUP SPA

EN CASO DE REVISIÓN: OBSERVACIONES Y SÍNTESIS DE LA REVISIÓN		
REVISIÓN	**FECHA**	**ALCANCE MODIFICACIONES**
00	30/07/2024	- Elaboración del documento.
01	12/06/2025	- Actualización del documento; se incorpora codificación por SGSST y se modifican los anexos.

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORADO	Camila Casas	Jefa de Prevención de Riesgos	12/06/2025	
REVISADO	Álvaro Vargas	Gerente General	12/06/2025	
APROBADO	Álvaro Vargas	Gerente General	12/06/2025	

Scanned with CamScanner

CONTENIDO

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. DEFINICIONES 3

3.1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y ACTORES CLAVES: PARA EFECTOS DE ESTE PROCEDIMIENTO 3

3.2. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO: 3

3.2. DEFINICIONES BÁSICAS: 5

3.3. SE CONSIDERARÁN MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES CONDUCTAS: 6

4. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO 7

4.1. PARCIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO: 7

4.2. DERECHOS GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: 7

4.3. OBLIGACIONES GENERALES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA: 7

4.4. OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN: 9

4.5. OBLIGACIONES GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: 9

4.6. OBLIGACIONES GENERALES DEL ORGANISMO ADMINISTRADOR (ACHS): 9

5. DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO 10

5.1. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA 10

5.2. ETAPA: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO 12

5.3. ETAPA: INVESTIGACIÓN INTERNA 12

5.4. ETAPA: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES 14

5.5. ETAPA: ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS 15

5.6. ETAPA: SANCIONES / MEDIDAS 16

6. ANEXOS 16

1. OBJETIVO

Establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas, definidas como acoso laboral o acoso sexual, contribuyendo de este modo, a mitigar la ocurrencia de acciones o situaciones asociadas a ciertos delitos.

2. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de EST SOS GROUP SPA, sea por contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o servicios y estudiantes en práctica.

3. DEFINICIONES

3.1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y ACTORES CLAVES: PARA EFECTOS DE ESTE PROCEDIMIENTO

- **Denunciante:** Persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

- **Denunciado/a:** Persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

- **Denuncia:** Documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual labora o violencia en el trabajo.

3.2. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROCEDIMIENTO:

- **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:** 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 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.

- **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.

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

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

3.2. DEFINICIONES BÁSICAS:

- **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.

- **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.

- **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.

- **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.

- **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.

- **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 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.

3.3. SE CONSIDERARÁN MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:

- **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

4. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

4.1. PARCIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO:

Son aquellas personas o sus representantes, 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, 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.

4.2. DERECHOS GENERALES DE 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 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.

4.3. OBLIGACIONES GENERALES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA:

a) 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.
b) Poner a disposición de las personas trabajadoras el presente Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
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 Nº 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.
e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante SOS Group 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 Nº 16.744, 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 Nº 8 del Código del Trabajo.
o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4.4. OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN:

a) Desarrollar las gestiones de investigación, 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 que imponga la normativa vigente.

4.5. 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 SOS Group.
b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la empresa en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el Reglamento Núm. 43.890-B.
d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4.6. OBLIGACIONES GENERALES DEL ORGANISMO ADMINISTRADOR (ACHS):

a) Otorgar a SOS Group 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 SOS Group 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 SOS Group la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento Núm. 43.890-B, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

5. DIRECTRICES PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

5.1. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Denuncia: Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben consideran como criterios:

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
- La denuncia podrá presentarse ante la Entidad Empleadora o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.

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

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° 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.
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha

otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.

- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- 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 4º del Código del Trabajo

Recepción de la Denuncia:
Al momento de recibir la denuncia:

- Se deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.

La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

Casos de Violencia en el trabajo por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

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 presente reglamento 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.

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). 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 medias de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respectos de sus dependientes conforme al presente reglamento.

5.2. ETAPA: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO

Adopción de medidas de resguardo:

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación con la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

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

Las medidas pueden considerar:

- La separación de espacios físicos
- Redistribución del tiempo de jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de la ACHS.

5.3. ETAPA: INVESTIGACIÓN INTERNA

Designación de la persona a cargo de la investigación: Para efectuar la investigación, SOS Group 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. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. SOS Group deberá decidir fundadamente si mantenerla o cambiarla, registrando todo en el procedimiento de investigación.

Diligencias mínimas para efectuar durante la investigación:

- La persona a cargo de la investigación realizará un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información.
- También el investigador/a deberá garantiza 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.
- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
- 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.

Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Entre otros.

El proceso de investigación deberá concluir treinta días (30) hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por SOS Group a la Dirección del Trabajo.

5.4. ETAPA: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES

Contenidos del informe de investigación:

Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- ✓ Identificación de la empresa: Nombre y RUT.
- ✓ Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- ✓ Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso de que corresponda.
- ✓ Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- ✓ Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- ✓ Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- ✓ 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.
- ✓ La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- ✓ La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº 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.

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

El empleador dentro del plazo de dos días (2) 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 (30) 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.

Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador

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 (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de 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 (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

5.5. ETAPA: ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Medidas correctivas:

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en el o hecho que dio origen a la denuncia.

Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.

Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el 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.

<u>Algunas acciones para considerar dentro de las medidas a incorporar:</u>

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.

- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas 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 Nº 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal. Artículo 22

5.6. ETAPA: SANCIONES / MEDIDAS

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del Nº 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.

6. ANEXOS

- SGSST-EST-IV-002 – Informe de Investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- EST – Formulario de Denuncia

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

Razón social	
Rut	
Dirección	

2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA USUARIA

Razón social	
Rut	
Dirección	

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

4. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

5. DATOS DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

6. DATOS DE LA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Fecha	
Hora	
Tipo de denuncia	

7. TIPO DE MEDIDAS DE RESGUARDO

8. IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

Nombre completo	
Rut	
Correo electrónico	
Teléfono	

9. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

10. DECLARACIONES

10.1. DENUNCIANTE

10.2. DENUNCIADO

10.3. TESTIGOS

11. PROPUESTAS DE MEDIDAS:

11.1 CORRECTIVAS:

11.2 PROPUESTAS DE SANCIONES CUANDO CORRESPONDA (de acuerdo con la letra f del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo).

12. EVIDENCIA RECOPILADA

Documentos: (Describir cualquier documento relevante, correos electrónicos, mensajes de texto, etc.)	

Fotografías: (Describir cualquier imagen relevante relacionada con el incidente)	
Grabaciones de video o audio: (Describir cualquier grabación relevante relacionada con el incidente)	
Otras pruebas: (Especificar cualquier otro tipo de evidencia recopilada)	

13. CONCLUSIÓN FINAL

14. RECOMENDACIONES

Nombre y Firma de la persona investigadora

SOS GROUP	**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO** **Formulario de Denuncia**	Revisión	00
		Fecha elaboración	30/07/2024
		Fecha revisión	30/07/2024
		Página	1 de 4

Marque con una "X" la alternativa que corresponda.	
Acoso sexual	
Acoso Laboral	
Violencia en el trabajo	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:	
Nombre completo	
Rut	
Cargo	
Correo electrónico	

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre completo	
Cargo	
Vínculo organizacional	
Empresa donde trabaja	

Relación de los hechos que se denuncian:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica ____

Testigos ____

Correos electrónicos ____

Fotografías ____

Video ____

Otros Documentos de respaldo ____

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

_____
_____
_____

Otro antecedente:
_____
_____
_____

_____

Nombre y Firma
Denunciante

Fecha ____ /____ / _____

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

_____

NOMBRE - FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA

FECHA _____/_____/_____ _____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO) NOMBRE - FIRMA DE RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

_____

NOMBRE - FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA

FECHA _____/_____/_____ _____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO) NOMBRE – FIRMA DE RECEPTOR/A