



# **Procedimiento de investigación de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo**

<b>Versión</b>	<b>1.0</b>
<b>Tipo</b>	<b>Procedimiento de investigación</b>
<b>Fecha de emisión y aprobación</b>	<b>1 de Septiembre de 2024</b>
<b>Firma aprobación</b>	

De conformidad a lo dispuesto en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, Globaltec Servicios y Construcción aplicará un procedimiento de investigación sujeto a los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

### **1. Recepción de la denuncia:**

Las denuncias se harán ante la Inspección del Trabajo o ante la empresa, en caso de ser a esta última deben ser presentadas de la siguiente manera:

- **Por escrito:** ya sea materialmente en papel al Departamento de Recursos Humanos de oficina/ equipo que represente al Departamento en Faena, o enviando un correo electrónico: [denuncias@globaltec.cl](mailto:denuncias@globaltec.cl) (resulta indiferente si es enviado desde su correo electrónico corporativo, personal u otro para proteger su anonimato).
- **Verbalmente:** Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, fechada, con hora de presentación y firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

La persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante de su acción.

### **2. Contenido de la denuncia:**

La denuncia debe contener la siguiente información:

- Nombre y datos de contacto del denunciante (opcional si se desea mantener el anonimato). En caso de que exista representación el tercero deberá acreditarlo, presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de la denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.

- 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.
- Descripción detallada de los hechos denunciados.
- Fecha y lugar de los hechos.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos (si es posible).
- Cualquier evidencia disponible (testigos, documentos, etc.).

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

### **3. Acuse de recibo:**

Una vez recibida la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos acusará recibo de la misma dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, asegurando al denunciante que la denuncia será tratada con la debida confidencialidad y prontitud.

A su vez, la empresa podrá derivar el caso a la Dirección del Trabajo en los primeros 3 días.

No existe un control de admisibilidad de la denuncia.

Globaltec asegura a sus trabajadores que adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados al momento de recibir la denuncia (el mismo día). Se considerará la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Las medidas a adoptar podrán ser la separación de los espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana.

**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 respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

#### **4. Contención y 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 a 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 al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

#### **5. Investigación interna de la denuncia:**

##### **5.1 Designación de la persona a cargo de la investigación:**

Para efectuar 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.

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. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

## **5.2 Diligencias mínimas y desarrollo de la investigación**

- El encargado de la investigación deberá hacer 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 la persona encargada 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.
- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
- El encargado 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.

## **5.3 Informe de Investigación**

- **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, correo electrónico 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.

## **6. Resolución y Medidas Correctivas:**

### **6.1 Decisión**

La Gerencia General, Departamento de RR. HH y Departamento Legal revisarán el informe y tomarán una decisión sobre las acciones a seguir. Las posibles medidas pueden incluir:

- Acción disciplinaria contra el denunciado.
- Medidas correctivas para evitar futuras vulneraciones.
- Otras acciones que se consideren necesarias para restablecer los derechos del trabajador afectado.

Algunas acciones para considerar dentro de las medidas a incorporar:

- 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.

## **6.2 Comunicación de la Decisión**

El denunciante y el denunciado serán informados por escrito sobre la decisión y las medidas a tomar. La comunicación se realizará en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles después de tomada la decisión.

Luego del pronunciamiento, la empresa tendrá 15 días corridos para aplicar las sanciones que se establezcan en las conclusiones del informe.

## **6.3 Sanciones y 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.

#### **7. Seguimiento y Evaluación:**

Se realizará un seguimiento para asegurar que las medidas correctivas sean implementadas y efectivas. Además, se evaluará periódicamente el protocolo para identificar oportunidades de mejora y garantizar su efectividad y adecuación a la legislación vigente.

**SE ADJUNTAN COMO ANEXOS LAS ACTAS QUE DEBEN SER UTILIZADAS POR LOS ENCARGADOS DE LLEVAR ADELANTE ESTE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**Anexo I**

**FORMATO ACTA DE DENUNCIA**

<b>CONFIDENCIAL</b>
<b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>

<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE</b>			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Dpto./Área	
<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A</b>			
Nombres y apellidos		Cargo	

Rut		Dpto., /Área	
Medio de contacto			
<b>DATOS DEL REPRESENTANTE</b>			
Nombres y apellidos		Dpto. /Área	
Rut		Cargo	
Medio de contacto			

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ ___	NO ___
-----------------------------------------------------------------------------	--------	--------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Dpto./Área	
Medio de contacto			

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Otra situación de Violencia Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

**COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área/unidad/servicio</b>



**Anexo II**

**FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.**

<b>COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA</b>			
Nombre Denunciante:		Firma Denunciante:	
Nombre Receptor/a:		Firma Receptor/a:	
Fecha de Recepción: (Fecha entrega denuncia)	_ / _ / _		

<b>COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA</b>			
Nombre Denunciante:		Firma Denunciante:	
Nombre Receptor/a:		Firma Receptor/a:	
Fecha de Recepción: (Fecha entrega denuncia)	_ / _ / _		

<b>Datos de quien denuncia:</b>			
RUT:		Teléfono:	
Dirección:		Comuna:	



**Procedimiento Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo**  
**Toma de Conocimiento**

Septiembre 2024

Rev:00

N°	Nombre	Rut	Cargo	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

**Fecha:**

**Nombre y cargo del encargado:**