



**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**

**ÍNDICE**

<b>1. Objetivos del Procedimiento.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Alcance.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Roles y Responsabilidades .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Definiciones .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Desarrollo del Procedimiento .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Referencias .....</b>	<b>14</b>
<b>7. Control de Documentos .....</b>	<b>15</b>

### **1. Objetivos del Procedimiento**

Este procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento.

Estas directrices se sujetan a los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

### **2. Alcance**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o Directores de ACL Aplicaciones Computacionales SPA, en adelante ACL o La Empresa, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### **3. Roles y Responsabilidades**

#### **Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia (Receptor de la Denuncia):**

- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante La Empresa o ante la Dirección del Trabajo derivándola a esta 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 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.
- 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.
- 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 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.

- Informar a los representantes 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. En general, este rol es responsable de la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo, supervisando su cumplimiento y respetando las normas establecidas en el presente procedimiento.

**Consultor Externo (Responsable de la Investigación):**

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente documento, 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 que imponga la normativa vigente.

**Profesionales (personas trabajadoras, en el contexto de una investigación):**

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por La Empresa.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

#### **4. Definiciones**

Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

**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.

**Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme a este procedimiento, 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.

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.

## **5. Desarrollo del Procedimiento**

### **De la Denuncia**

- 5.1. En caso de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, la persona afectada deberá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.
- 5.2. Las denuncias presentadas por escrito ante Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, deberán efectuarse mediante el “Formulario para denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo” disponible en la página web de la empresa y como anexo en el presente documento. En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia levantará un acta cuyo contenido deberá plasmar en el citado formulario. Cualquiera sea el caso el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá entregar una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

- 5.3. Tanto el Denunciante como el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberán revisar que la que la denuncia formulada contenga al menos los siguientes antecedentes:
- 5.3.1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
  - 5.3.2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
  - 5.3.3. 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.
  - 5.3.4. Relación de los hechos que se denuncian.
- 5.4. 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.
- 5.5. Si la denuncia es presentada ante el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, deberá informar por escrito a la persona denunciante que La Empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la inspección del Trabajo. El Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, o bien remitir los antecedentes, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Este trámite de aviso por parte de La Empresa, se realizará a través del Portal Mi DT con usuario y clave única, en el cual se habilitará la opción para completar los antecedentes mínimos de la denuncia y las medidas de resguardo adoptadas, información que será gestionada a través del sistema informático SUAC. 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. La Empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de esta provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando considere que no cuenta con el personal calificado para desarrollar la investigación.
- 5.6. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, vía presencial o a través del portal web MiDT con usuario y clave única de la persona denunciante, el Servicio deberá notificar a La Empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo. El Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

- 5.7. En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.
- 5.8. 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 el Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.
- 5.9. Si la relación laboral entre el denunciante y La Empresa cesó, el denunciante debe realizar la denuncia ante la Dirección del Trabajo, quienes iniciarán una fiscalización ordinaria para efectos de investigar los riesgos psicosociales existentes al interior de La Empresa.
- 5.10. En conformidad a lo dispuesto en inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, el plazo para interponer una denuncia judicial por materias de vulneración de Derechos Fundamentales, entre las que se encuentran las reguladas por la Ley N°21.643, es de sesenta días hábiles judiciales desde que se ha producido la vulneración, ampliables hasta noventa días en caso de denuncia ante la Dirección del Trabajo. Pasado este plazo, no procede la recepción de la denuncia.
- 5.11. En conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo y las reglas generales de la competencia, no podrá iniciarse una investigación por vulneración de derechos fundamentales si del relato de la persona denunciante se desprende que se ha ingresado una acción de protección u otra acción judicial que se refiera a los mismos hechos. Se informará debidamente la imposibilidad de tramitación a la persona denunciante.

#### **De la Investigación**

- 5.12. Una vez recibida la denuncia, el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, en conjunto con la jefatura de la persona denunciante, deben adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, como por ejemplo 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 le N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación a el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y la salud de los participantes en el procedimiento.

- 5.13. El Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. La persona denunciante o denunciada al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la Persona investigadora, circunstancia que el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia, decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.
- 5.14. Sin perjuicio de lo anterior el Consultor Externo, tendrá un plazo máximo de dos días hábiles luego de recibida la denuncia para comenzar su investigación.
- 5.15. El Consultor Externo deberá realizar las siguientes acciones:
- 5.15.1. Analizar la completitud y coherencia de la denuncia, pudiendo solicitar que la persona denunciante complete los antecedentes o información que se requiera en un plazo máximo de cinco días hábiles
- 5.15.2. Deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y que 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.
- 5.15.3. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
- 5.15.4. Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, debe proporcionar la orientación y las facilidades necesarias para que el afectado realice la denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones.
- 5.15.5. 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.

- 5.16. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Personas o Departamento de personal de la Empresa a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe.
- 5.17. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días hábiles siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a el Consultor Externo, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.
- 5.18. Este informe final dará por concluida la investigación y deberá contener al menos los siguientes puntos:
- 5.18.1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
  - 5.18.2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
  - 5.18.3. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda. Se debe especificar si se utilizó apoyo o asesoría de empresa externa.
  - 5.18.4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
  - 5.18.5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
  - 5.18.6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
  - 5.18.7. 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.
  - 5.18.8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
  - 5.18.9. La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el reglamento interno.
- 5.19. El Consultor Externo deberá completar la investigación en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador de la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

- 5.20. El Consultor Externo, dentro del plazo dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, mediante el ingreso de la solicitud de revisión al sistema informático SUAC. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.
- 5.21. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse respecto del contenido del informe de investigación. La notificación a La Empresa será a través de la plataforma SUAC, indicándose fundadamente si existen o no observaciones. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por La Empresa. Pasado ese plazo el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá poner en conocimiento del resultado final de la investigación a las personas afectadas, al menos por correo electrónico o carta certificada al domicilio registrado por el trabajador en La Empresa.
- 5.22. Los antecedentes que revisará la Dirección del Trabajo son los siguientes:
- 5.22.1. Denuncia y relato del denunciante.
  - 5.22.2. Notificación efectuada a los intervinientes al inicio de la investigación.
  - 5.22.3. Designación de investigador especificando si se utilizó apoyo o asesoría de empresa externa.
  - 5.22.4. Antecedentes que permitan acreditar la formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales del investigador.
  - 5.22.5. Las medidas de resguardo adoptadas y la notificación a los trabajadores involucrados, respecto de las cuales debe verificarse que se hayan mantenido durante todo el curso de la investigación, así como durante el período de pronunciamiento efectuado por la Dirección del Trabajo.
  - 5.22.6. Documentos u otros antecedentes que permita acreditar la adopción de medidas de resguardo.
  - 5.22.7. Las sanciones y/o medidas correctivas propuestas por La Empresa, las cuales deben ser coherentes con el mérito del informe.
  - 5.22.8. Que se haya cumplido con el plazo de treinta días para efectuar la investigación.
  - 5.22.9. Actas de declaración de denunciante y denunciado, firmado por los trabajadores.
  - 5.22.10. Contrato de trabajo y anexos de contrato de las denunciantes y denunciado.
  - 5.22.11. Actas de declaraciones de los trabajadores entrevistados en el curso de la investigación.
  - 5.22.12. Documento que acredite que se han entregado a los trabajadores involucrados el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad donde conste el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,

el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores por estas materias, las medidas de resguardo que podrán adoptarse, así como las sanciones contempladas para estos casos.

- 5.22.13. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad donde conste el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores por estas materias.
- 5.22.14. Que las notificaciones de las diligencias de investigación estén realizadas correctamente a los intervinientes.
- 5.22.15. Que se haya informado a la persona denunciante los canales de denuncia en caso de que los hechos pudieren ser constitutivos de delitos penales.
- 5.22.16. Que se haya informado a la persona denunciante sobre su derecho a presentar la denuncia en la Dirección del Trabajo.
- 5.22.17. La prueba que hayan aportado los intervinientes debe constar en el expediente y, en general, cualquier antecedente que permita acreditar el respeto de las partes a ser oídas, justificar sus dichos y aportar antecedentes.
- 5.22.18. La coherencia o concordancia del procedimiento en su conjunto, es decir, entre los hechos denunciados, las medidas de resguardo adoptada, el procedimiento de investigación, las conclusiones de esta y las sanciones y/o medidas correctivas implementadas.
- 5.22.19. La aplicación de la perspectiva de género.

#### **De las Sanciones**

- 5.23. Una vez conocido el resultado final de la investigación, el Coordinador de Protocolo de Prevención y Denuncia deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- 5.24. Las medidas correctivas que se dispongan deberán cumplir con las siguientes premisas:
  - 5.24.1. Tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

- 5.24.2. En ningún caso podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.
- 5.25. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de La Empresa, considerando acciones tales como:
- 5.25.1. El refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- 5.25.2. El otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran.
- 5.25.3. La reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual.
- 5.25.4. Aplicación de sanciones establecidas en el RIOHS.
- 5.25.5. La Terminación del contrato de los trabajadores sancionados sin derecho a indemnización por conductas de acoso sexual o conductas de acoso laboral, conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, respectivamente.
- 5.26. Si una vez efectuada la investigación no se pudo acreditar la existencia de una conducta que revista las características de acoso sexual o acoso laboral, sin embargo pudo calificarse por el investigador como una conducta impropia e inadecuada con la conducta que debe tener todo trabajador o trabajadora, el denunciado podrá ser sancionado dependiendo de la gravedad con una amonestación verbal o escrita o con un descuento de hasta un 25% de su remuneración diaria conforme a lo dispuesto en el RIOHS.
- 5.27. Si se demuestra que producto de la investigación un trabajador hubiere invocado falsamente la denuncia de acoso laboral o acoso sexual, dicho trabajador(a) podrá ser sancionado, por la Gerencia General de la Empresa, conforme a la gravedad de los hechos con alguna de las siguientes medidas:
- 5.27.1. Amonestación verbal o escrita al trabajador.
- 5.27.2. Descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Numeral 3.6 del RIOHS, relativo a la aplicación general de sanciones.
- 5.27.3. Atendida la gravedad de la acusación, la aplicación de otras medidas de carácter grave incluyendo el término del contrato, sin perjuicio de las acciones civiles y/o criminales que el afectado por la denuncia falsa pudiese ejercer.
- 5.28. El/La afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

5.29. Las notificaciones que deban practicarse de acuerdo con el presente Procedimiento se realizarán personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del trabajador registrado en la empresa. Se entenderá practicada la notificación al tercer día, contado desde la fecha de recepción de la carta certificada por la Oficina de Correos correspondiente, fecha que deberá constar en el expediente agregando el respectivo comprobante de Correos.

## **6. Referencias**

- Código del Trabajo.
- RIOHS de ACL Aplicaciones Computacionales SPA.
- Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
- Decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- LEY 21643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Decreto 21: Aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley N° 16.744, Establece Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- CEAL -SM de Superintendencia de Seguridad Social.
- Código Procesal Penal

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO  
SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO**



**7. Control de Documentos**

Información del documento	
Fecha de Elaboración	26/07/2024
Preparado por /Cargo	
Responsable de su aprobación/ Cargo	
Responsable de actualización/ Cargo	
Vigencia	01/08/2024

Registro de cambios				
Versión	Fecha	Nombre y Cargo Autor	Breve descripción del cambio	Estado <sup>1</sup>
1.0	26/07/2024		Versión Inicial	Borrador

Distribución del Documento			
Versión	Fecha	Nombre / Cargo Autor	Comentarios <sup>2</sup>
1.0	DD/MM/AAAA		

\_\_\_\_\_