



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACION Y SANCION, POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. CONTENIDO

I.	CONTENIDO.....	2
II.	INTRODUCCIÓN	3
III.	ALCANCE.....	3
IV.	DEFINICIONES	3
V.	PRINCIPIOS RECTORES.....	4
VI.	CANAL DE DENUNCIAS.....	4
VII.	DERECHOS DEL DENUNCIANTE.....	5
VIII.	OBLIGACIONES GENERALES DE LOS EMPLEADORES.....	5
IX.	OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.	6
X.	OBLIGACIONES GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	7
XI.	PROCEDIMIENTO.....	7
	11.1. Participes en el procedimiento.....	7
	11.2. Plazo de la investigación	8
	11.3. Etapas del procedimiento.....	8
	11.4. Disposiciones especiales.....	14
	11.5. Directrices específicas para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.	15
XII.	VIGENCIA.....	16

II. INTRODUCCIÓN

A contar del 1° de agosto de 2024, será aplicable en Chile la ley 21.643, denominada comúnmente como ley “Karin”, cuyo objeto es la modificación del Código del Trabajo en lo relativo a prevención, investigación y sanción del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Conforme lo anterior se establecen diversas obligaciones y deberes legales para los empleadores en orden a adoptar medidas tendientes a promover la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan para éstas y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, entendiendo que son contrarias a estos principios las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, y los actos de discriminación, en los términos definidos por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

En dicho contexto **EMPRESA CONSTRUCTORA DESCO S.A.** (“Descos”, “la Empresa” o “el Empleador”) adecua su procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el cual se sujetará a las disposiciones contenidas en el Párrafo 2° del título IV del Libro Segundo del Código del Trabajo, artículos 211-B y siguientes, y al Decreto 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

III. ALCANCE

El Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de que trata este instrumento, en adelante indistintamente el “Procedimiento”, será aplicado indistintamente para casos de denuncia de Acoso, sea Sexual o Laboral. Tratándose de denuncias por hechos constitutivos de Violencia en el trabajo, se aplicará supletoriamente en tanto no sea incompatible con las reglas especiales fijadas sobre la materia.

IV. DEFINICIONES

- **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 un trabajador, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- **Canal de denuncias:** Plataforma digital a través de la cual se puedan formular las denuncias.
- **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.

V. PRINCIPIOS RECTORES

Los procedimientos de investigación se regirán por los siguientes principios rectores:

- Perspectiva de Género
- No Discriminación
- No Revictimización
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Celeridad
- Razonabilidad
- Debido Proceso
- Colaboración

Adicionalmente, el Procedimiento respetará las siguientes garantías:

- Constará por escrito, y tendrá un soporte material o digital, con indicación expresa de las piezas que lo componen.
- El encargado de la investigación velará por la integridad material e ideológica de las piezas que lo componen.
- Se entregará una copia de la respectiva actuación a las personas que intervengan en esta, sea en calidad de denunciante, denunciado o testigo.
- Las partes intervinientes serán oídas y podrán fundamentar sus dichos.
- Se aceptarán todo tipo de medios probatorios, en tanto estos sean plausibles, lícitos y acordes a la investigación.
- Se adoptarán las medidas necesarias para proteger a las supuestas víctimas, y especialmente a los testigos, con el objeto de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia en contra de estos.

VI. CANAL DE DENUNCIAS

La empresa cuenta con canales habilitados para que los trabajadores puedan, de manera segura y confidencial, aquellas denuncias relacionadas con actos que puedan configurar acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

Estos canales están dispuestos para que se puedan realizar denuncias ante el Receptor de Denuncias de manera verbal (la cual deberá ser transcrita y firmada) o escrita, ya sea de manera presencial o electrónica.

Las denuncias escritas podrán ser presentadas por medio de la plataforma digital publicada en el sitio web de la Empresa, por de la plataforma digital que determine la empresa, correo electrónico o por medio de carta física enviada firmada a Santa Clara N° 818, Huechuraba.

VII. DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Los trabajadores podrán realizar su denuncia de forma verbal (la cual deberá ser transcrita y firmada) o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, 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 establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación, como la separación de los espacios físicos entre denunciante y denunciado, la redistribución del tiempo de la jornada o la derivación para atención psicológica.
- c) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

VIII. OBLIGACIONES GENERALES DE LOS EMPLEADORES.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y 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) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un 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 N° 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) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley 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.
- h) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- i) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- j) 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 daba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- k) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- l) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

IX. OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

La persona a cargo de la investigación tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente procedimiento, 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 o por Autoridad Competente.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

X. 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 las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas y en la normativa vigente.

XI. PROCEDIMIENTO

11.1. Participes en el procedimiento

Los participantes en el procedimiento son aquellas personas que intervienen en el procedimiento de investigación, ya sea de forma personal o representada, sobre acoso sexual, acoso laboral, o violencia en el trabajo, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o investigador.

- Denunciante: Persona que pone en conocimiento de la Empresa un hecho constitutivo de acoso laboral, acoso sexual, o de violencia en el trabajo.
- Denunciado: Persona respecto de quien se indica o señala como presunto autor de alguna conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual, o violencia en el trabajo siendo por tanto el objeto de una denuncia realizada. Tratándose de casos de Violencia en el trabajo, comprenderá cualquier persona que perpetre acto de violencia, aun cuando no se tenga los datos de su individualización.
- Dirección del Trabajo (DT): Servicio Público descentralizado que tiene como misión promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores.
- Receptor Principal: Se trata de la persona encargada de canalizar la denuncia y sus antecedentes. El receptor de las denuncias será:

- Cargo: Abogado Corporativo
- Correo: leykarin@desco.cl
- Teléfono: 223929200

- Receptores subsidiarios: Se trata de la persona encargada de canalizar la denuncia y sus antecedentes en casos que el receptor principal no pueda o este incapacitado.
 - Cargo: Gerente de Administración y Finanzas
 - Correo: leykarin@desco.cl
 - Teléfono: 223929200

 - Cargo: Subgerenta de Remuneraciones
 - Correo: leykarin@desco.cl
 - Teléfono: 223929200

 - Cargo: Gerente General
 - Correo: leykarin@desco.cl
 - Teléfono: 223929200

- Investigador: Corresponde a quien está a cargo de la investigación, quien, con sujeción al Procedimiento, impartirá las instrucciones, recibirá las pruebas y determinará la efectividad de la denuncia investigada. Además, tocará proponer sanciones que se aplicarán, tras resultado final del proceso disciplinario para que sea decidido por la autoridad competente. El Investigador será designado por la Gerencia General de la Empresa.

Todos los partícipes deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, 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.

11.2. Plazo de la investigación

Sin perjuicio de los plazos establecidos en este procedimiento, la investigación deberá concluirse 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 a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

11.3. Etapas del procedimiento

El Procedimiento estará constituido por las siguientes etapas:

- Denuncia

- Facultad de derivación e investigación
- Medidas de resguardo
- Investigación interna
- Informe de investigación
- Sanciones y medidas correctivas.
- Derivación del Informe

11.3.1. *Denuncia*

- a) Forma de presentación de la denuncia. El trabajador o trabajadora afectada por un acto o hecho que puede configurar acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal (la cual deberá ser transcrita y firmada) o escrita, de manera presencial o electrónica.
- b) Comprobante de la denuncia. El denunciante recibirá un comprobante de la denuncia realizada. En el caso de las denuncias realizadas de forma verbal, el Receptor levantará un acta con los contenidos señalados en la letra c) de la presente sección, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
- c) Contenido de la denuncia. Las denuncias realizadas deberán contener la siguiente información esencial:
 - Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
 - 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 y sus fechas.
 - 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 4° del Código del Trabajo.

11.3.2. *Facultad de investigar o derivar a la Dirección de Trabajo.*

- a) El Empleador cuenta con las siguientes facultades en el caso de una denuncia:
 - i. Derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo, para que esta realice el procedimiento de investigación.
 - ii. Realizar una investigación interna.
- b) El Empleador informará de estas facultades al denunciante.
- c) La decisión establecida en letra a) anterior, será adoptada por el Receptor previa consulta a gerencia general.

- d) Si se optare por la derivación de la denuncia, o el Denunciante así lo solicita dentro de un plazo de 3 días hábiles desde que realizó la denuncia, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a la DT.
- e) En caso de optar por desarrollar una Investigación Interna, esto será notificado a la Dirección del Trabajo junto con las medidas de resguardo adoptadas conforme a lo establecido en la letra a) de esta sección siguiente.

11.3.3. *Medidas de resguardo*

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar de forma inmediata una o más medidas inmediatas de resguardo, las que deben estar en relación a la gravedad de los hechos imputados, 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, podrá adoptar como medidas:

- La separación de los espacios físicos entre denunciante y denunciado;
- La redistribución del tiempo de la jornada;
- La reasignación o redistribución temporal de funciones a los involucrados;
- El otorgamiento de permisos especiales a alguno o todos los involucrados;
- La coordinación de reuniones de mediación y conciliación entre las partes, con intervención del Gestor de Prevención de Acoso sexual, acoso laboral o Violencia en el Trabajo;
- La denuncia y solicitud de intervención a instituciones policiales, o servicios públicos especializados;
- La instrucción de resguardo de cámaras de grabación, de correos electrónicos institucionales o de cualquier otro registro.
- La derivación a centros de salud y/o centros de atención médica del organismo administrador de la ley N°16.744 al cual se encuentre afiliada la empresa para la constatación de lesiones;
- La derivación a atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.
- Otras medidas inmediatas distintas de las mencionadas, y que resulten necesarias, adecuadas y proporcionales al hecho denunciado.

Estas medidas serán comunicadas al denunciante al correo electrónico informado en su denuncia.

Durante el desarrollo de la investigación interna el Empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, la DT deberá notificar a la empresa dentro del plazo de 2 días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador 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.

11.3.4. *Designación del investigador*

En caso de haber optado por el desarrollo de una investigación interna, el empleador designará una persona para llevar adelante la investigación. Esta designación deberá cumplir con los siguientes lineamientos:

- a) **Cualificaciones.** El investigador, preferentemente, deberá ser un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. En caso de no haber en la nómina un trabajador con dichas cualificaciones, se podrá designar a una persona externa que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- b) **Plazo de la designación.** El investigador deberá ser designado dentro de un plazo de 3 días hábiles contados desde el ingreso de la denuncia.
- c) **Notificación de la designación.** Una vez designado el investigador, esto será notificado por correo electrónico al Denunciante y al Denunciado.
- d) **Cambio del investigador.** El Denunciante o Denunciado podrán requerir el cambio del investigador. En caso de recibir este requerimiento, el Empleador podrá optar, de manera fundada, por mantener o cambiar al Investigador. Esto quedará registrado en la carpeta de la investigación.
- e) **Impedimento del investigador.** Si el Investigador, por cualquier circunstancia, se encontrare impedido de continuar con la investigación interna, deberá informar al Receptor a fin de que se adopten las medidas correctivas necesarias o la derivación del caso a un nuevo investigador

11.3.5. *Investigación Interna*

El Investigador deberá realizar las siguientes actividades con el objetivo de recabar todos los antecedentes vinculados a la denuncia y para poder determinar las responsabilidades si las hubiere:

- a) **Análisis de la denuncia.**
 - i. El Investigador, dentro de un plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha de su designación, realizará un análisis de la Denuncia para determinar si esta cuenta con antecedentes suficientes para desarrollar la investigación.
 - ii. En caso de determinar que esta es incoherente o incompleta, notificará esta situación al Denunciado dentro del día hábil siguiente del término del plazo establecido en el número i. anterior, y solicitará completar los antecedentes o información de la denuncia. Para esto, proporcionará al Denunciante un plazo de hasta 3 días hábiles, bajo apercibimiento de continuar con la investigación con los antecedentes que se tengan a la vista en la denuncia.
- b) **Notificación de la denuncia.** Como primera gestión, el Investigador deberá, dentro de un plazo de 5 días hábiles contados desde el término establecido en la letra a) anterior, notificar la

Denuncia al Denunciado, la notificación deberá contener el tenor de la denuncia y de los medios de prueba enunciados y/o acompañados, a fin de que efectúe sus descargos. En dicha notificación deberá informársele expresamente del plazo que dispone para formular los descargos y la forma como deberán ser remitidos.

c) Indagaciones y toma de declaración. El Investigador, dentro de un plazo de 14 días hábiles contados desde la notificación de la denuncia, deberá citar a declarar y tomar la declaración 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. Las personas a quienes se deberá citar a declarar serán, a lo menos, las siguientes personas:

- i. Denunciante
- ii. Denunciado
- iii. Testigos individualizados por el Denunciante y el Denunciado

En caso de entrevista, esta podrá ser presencial o telemática, y podrá ser grabada por cualquier medio, y de la cual se levantará un acta resumen, la que deberá ser firmada por los comparecientes.

d) Diligencias adicionales. Dentro de la etapa indagatoria, el Investigador podrá reiterar la remisión de antecedentes o medios de prueba a los intervinientes; y/o solicitar a los testigos aclaración de sus declaraciones. También podrá solicitar a la gerencia de la empresa que proporcione o facilite información tales como videos de grabación, registros de entrada o salida y/o cualquiera otra información objetiva que sirva para dilucidar la efectividad de la denuncia.

e) Notificación del término de la etapa indagatoria. Una vez vencido el plazo señalado en la letra c) anterior, el Investigador notificará al Denunciante y al Denunciado del término de la etapa indagatoria y que se procederá de la emisión del Informe de Investigación. Sin perjuicio de poder solicitar medidas o diligencias adicionales que estime conveniente y necesarias.

11.3.6. *Aceptación de los hechos*

En caso de que denunciado hubiese aceptado los cargos y declarara aceptar su responsabilidad, se informará al denunciante, y se le citará a una reunión especial de conciliación, presencial o telemática, con la participación del denunciante y denunciado, el Investigador y/o representante de la empresa y se suscribirá un acta de compromiso por parte del denunciado.

11.3.7. *Informe de Investigación*

- a) El Investigador emitirá un Informe de Investigación el que contendrá, a lo menos, los siguientes elementos:
- i. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.

- ii. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - iii. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - iv. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - v. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - vi. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - vii. 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.
 - viii. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
 - ix. 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, es decir, conductas de acoso laboral, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, pudiéndose proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.
- b) El informe deberá ser emitido y entregado al Receptor dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde la notificación del término de la etapa indagatoria.

11.3.8. Remisión a la Dirección del Trabajo

Dentro del plazo de 2 días hábiles de finalizada la investigación interna se remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse respecto a dicho informe, lo que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse la DT en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

11.3.9. Aplicación de medidas correctivas y sanciones.

Dentro de los 15 días corridos siguientes a la notificación del pronunciamiento de la DT sobre la Investigación Interna desarrollada por la Empresa, se dispondrán y aplicarán las medidas correctivas o sanciones que correspondan según el Informe de Investigación informando al Denunciante y al Denunciado.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, se dispondrán y aplicarán las medidas o sanciones que correspondan, según el informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido 30 días hábiles desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Medidas correctivas. Las medidas correctivas que se adopten 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.

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 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, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas serán informadas a los trabajadores de Desco.

Sanciones y su impugnación. El empleador podrá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

11.4. Disposiciones especiales

11.4.1. Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las medidas disciplinarias y sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa..

Además, en caso la persona afectada por una denuncia manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar interponga una acción judicial contra el denunciante, la empresa podrá aportar los antecedentes que sean necesarios a las autoridades competentes respectivas.

11.4.2. Deber de confidencialidad y respeto

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente procedimiento, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, las personas que tengan participación o intervenga en las actuaciones contempladas en los procedimientos de investigación, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la

denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

11.4.3. Prohibición de represalia

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

11.4.4. Plazos

Los plazos establecidos en el presente documento serán de días hábiles, excepto aquellos que expresamente sean de días corridos. Se entenderán que son días inhábiles los sábado, domingo y los días festivos.

11.5. Directrices específicas para la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

11.5.1. Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente procedimiento 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.

El informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

11.5.2. Régimen de subcontratación.

En caso de que se reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador (subcontratista), 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, Desco remitirá 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 Desco, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante Desco, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.



La Empresa realizará la investigación conforme a lo establecido en el presente procedimiento y adoptará las medidas de resguardo, y aplicar las medidas correctivas y/o sanciones que correspondan respecto de sus trabajadores si fueren procedente.

XII. VIGENCIA

El presente procedimiento entrará en vigencia a contar del 1º de agosto de 2024 y se hará aplicable a todo hecho o denuncia realizado a contar de dicha fecha.

Tratándose de hechos denunciados con anterioridad a la entrada en vigencia, las investigaciones se realizarán conforme procedimiento vigente a la época de la denuncia.

Tratándose de hechos ocurridos con anterioridad a entrada en vigencia y denunciados a contar del 1º de agosto de 2024 se aplicará en forma íntegra el procedimiento de investigación vigente.

La Empresa se reserva el derecho a modificar el presente instrumento, libremente, de acuerdo con la normativa legal vigente y sus necesidades.