1. OBJETIVO

- Estandarizar el proceso de investigación ante denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo dentro de la organización.
- Asegurar el cumplimiento de los principios de confidencialidad, diligencia, perspectiva de género, no revictimización, imparcialidad y debido proceso.
- Determinar las posibles responsabilidades de los involucrados y aplicar las medidas disciplinarias o sanciones correspondientes según sea necesario.

2. ALCANCE

Aplicable a todos los colaboradores de ESM SpA que prestan servicios en las distintas operaciones mineras de la organización, incluidos los colaboradores de ESM SpA corporativos. Aplica también en casos en que la denuncia, intervengan o estén involucrados colaboradores de ESM SpA y/o personal de Empresas mandantes.

3. DEFINICIONES

3.1. Actores claves para efectos de este procedimiento.

- **Denunciante:** Trabajador o trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a**: Trabajador o trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Denuncia:** Documento escrito donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual laboral o de violencia en el trabajo.

3.2. Definición de principios que rigen este procedimiento:

a) **Perspectiva de género:** Durante todo el procedimiento, se deben tomar en cuenta las posibles discriminaciones basadas en el género que puedan afectar los derechos y las oportunidades de los trabajadores. El objetivo es promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, asegurando la igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo de sus funciones o empleo.

b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación garantiza que todas las personas involucradas sean tratadas con igualdad, sin distinciones o preferencias arbitrarias basadas en motivos como raza, color, sexo, maternidad, lactancia, edad, estado civil, afiliación sindical, religión, opiniones políticas, nacionalidad, origen socioeconómico, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, apariencia personal, enfermedad, discapacidad, origen social, o cualquier otro factor que pueda afectar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Se presta especial atención a las personas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o que enfrenten múltiples formas de discriminación.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas que reciben denuncias y aquellas que participan en las investigaciones internas deben asegurarse de que la persona afectada no sufra más daño o vulneración durante el proceso de investigación. Es importante considerar los posibles efectos emocionales y psicológicos adicionales que la participación en el procedimiento podría causar, y tomar medidas para proteger a la persona involucrada.

d) **Confidencialidad:** Significa que todos los participantes en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo tienen el deber de proteger y no divulgar la información a la que accedan. El empleador también debe mantener en reserva toda la información y datos privados de los trabajadores a los que tenga acceso en el contexto de la relación laboral, de acuerdo con el artículo 154 ter del Código del Trabajo. Sin embargo, esta información puede ser solicitada por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) **Imparcialidad:** Significa actuar con objetividad, neutralidad y honestidad durante todo el proceso de investigación y en sus conclusiones, asegurándose de que no existan prejuicios o intereses personales que puedan afectar los derechos de las personas involucradas en la investigación.

f) **Celeridad:** La investigación debe ser llevada a cabo de manera diligente y eficiente por la persona encargada, avanzando rápidamente en todos los trámites y eliminando cualquier obstáculo que pueda retrasar su conclusión. Se debe evitar cualquier demora innecesaria que pueda afectar a las personas involucradas, siempre dentro de los plazos legales establecidos.

g) **Razonabilidad:** La investigación debe seguir un enfoque lógico y coherente, asegurando que las decisiones tomadas sean objetivas, justas y proporcionales, sin arbitrariedades, y que puedan ser comprendidas por todas las personas involucradas.

h) **Debido proceso:** La investigación debe garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando un desarrollo justo y equitativo. Las personas involucradas tienen derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre cualquier asunto que les afecte, a ser escuchadas, y a aportar pruebas. Las decisiones tomadas deben estar bien fundamentadas, y las partes involucradas deben ser informadas sobre el progreso del procedimiento, respetando siempre los otros principios establecidos en el reglamento.

i) **Colaboración:** Durante la investigación, las personas deben cooperar para asegurar que el proceso se lleve a cabo correctamente, proporcionando información útil que ayude a aclarar y sancionar los hechos denunciados, cuando sea necesario.

3.3. Definiciones básicas, para este procedimiento se entenderá por:

Riesgo laboral: Es la posibilidad de que los trabajadores sufran algún daño a su vida o salud debido a los peligros presentes en su actividad laboral, teniendo en cuenta la probabilidad de que ocurra el daño y la gravedad de este.

b) **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 las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

c) **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.

- **Menoscabo:** Es cualquier acción o situación que disminuye, perjudica o deteriora las condiciones laborales, la dignidad, o los derechos de un trabajador.
- **Maltrato:** Se refiere a cualquier conducta abusiva, verbal o física, que daña la integridad física o psicológica de un trabajador, afectando su bienestar y desempeño en el trabajo.
- **Humillación:** Es una acción que busca menospreciar, avergonzar o denigrar a un trabajador, atentando contra su dignidad y autoestima en el entorno laboral.

d) **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.

e) **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.

f) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de ESM 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.

g) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por parte de ESM para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al presente 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.

3.3. Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es el comportamiento de acoso que ocurre entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** Es el acoso ejercido por una persona que ocupa un cargo superior en la empresa, aprovechando su posición de autoridad, responsabilidad o capacidad para dar órdenes. Este tipo de acoso se caracteriza por el abuso de poder hacia subordinados, generando un ambiente de trabajo hostil o humillante.
- **Acoso vertical ascendente:** Es el acoso ejercido por uno o más trabajadores hacia una persona que ocupa un cargo superior en la empresa, aprovechando su posición o nivel de responsabilidad. Este tipo de acoso se caracteriza por acciones hostiles dirigidas hacia un superior jerárquico, con el objetivo de menoscabar su autoridad o dificultar su desempeño.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

- **Acoso mixto o complejo:** Es el acoso que ocurre entre trabajadores del mismo nivel, pero con el conocimiento del empleador, quien no interviene o incluso participa en el acoso. También puede incluir situaciones en las que coexisten el acoso desde niveles superiores y desde niveles inferiores.

3.4. Organismos gubernamentales y otros:

- **DT:** Dirección del trabajo.

4. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Para realizar una denuncia se deben seguir los siguientes pasos:

4.1. Etapa inicial de recepción de denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma:

- Verbal.
- Escrita.

La denuncia podrá ser presentada ante:

- Directamente al empleador.
- En la Inspección del Trabajo.

La forma en que podrá la persona afectada presentar su denuncia, a su elección, será:

- Presencial.
- Electrónica.

4.1.1. Denuncia por escrito

Cualquier trabajador o trabajadora afectado(a) por conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo podrá presentar su denuncia por escrito a través del correo denuncias@esm.cl Para formalizar el hecho, deberá completar el Acta de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la cual se enviará por correo electrónico, garantizando en todo momento el derecho a la confidencialidad.

4.1.2. Denuncia verbal

Toda persona afectada, podrá realizar su denuncia verbal a:

Gerencia	Correo electrónico y número telefónico
Jefe Depto. Relaciones Laborales	Denuncias@esm.cl +569 44097278

Al momento de realizar la denuncia verbal, se debe considerar:

- Quien reciba la denuncia, deberá levantar un acta, la cual deberá ser firmada por la persona denunciante, con los contenidos entregados en el Anexo 1: Acta de denuncia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo
- laboral y sexual, y entregará a la persona el Anexo 2 Comprobante recepción de acta de denuncia de acoso laboral, acoso sexual, fechada y con indicación de la hora de presentación.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

- Quien reciba la denuncia, deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Quien reciba la denuncia, deberá informar a quien realiza la denuncia 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.

4.1.3. Inspección del Trabajo respectiva, de acuerdo con lo siguiente:

a) Ingreso de Denuncias Presenciales: Los/as denunciantes que acudan a los módulos de atención de usuarios de las Oficinas Comunales o Provinciales del Trabajo pueden ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, en adelante, denuncias por Ley Karin.

Consideraciones para la atención presencial:

- Según las características de infraestructura de cada una de las Oficinas de las Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, se debe procurar entregar la atención utilizando espacios (oficinas) cerrados y/o módulos apartados que cumplan con otorgar privacidad durante el proceso de ingreso de denuncia.
- En el caso que alguna Inspección no cuente con los espacios apropiados para cumplir con lo indicado anteriormente, cada Jefatura de Oficina deberá definir, con anterioridad, el o los espacios que se utilizaran para otorgar este tipo de atención ante una denuncia por Ley Karin, por ejemplo: Oficina de jefatura unidad de atención de usuarios, oficina de jefatura de Oficina Provincial o Comunal.
- Para acceder al listado de Inspecciones y oficinas, dirígete a la página de DT a través de www.dt.gob.cl/ y busca en la sección de inspecciones y oficinas, podrás filtrar por regiones.

4.1.4. Ingreso de Denuncias Virtuales realizadas por los trabajadores o trabajadoras

En el caso de que el trabajador o trabajadora realicen su denuncia por acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, mediante el portal MiDT (Portal de usuario de la dirección del trabajo) esto es, ingresando al Perfil Trabajador, seleccionando "Denuncias y Solicitudes", y luego, "Ingreso de Denuncias Laborales y por Vulneración de Derechos Fundamentales (Ley Karin)", completando los datos solicitados en dicho portal, y seleccionado la materia "Vulneración de Derechos Fundamentales/Ley Karin", la denuncia será cargada, para ser analizada en su relato por un equipo especializado para la revisión de estas denuncias, dependiente del Departamento de Atención de Usuarios. Este equipo será el encargado de revisar y asignar medidas de resguardo indicadas en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo a cada denuncia virtual, de acuerdo con la gravedad del relato según los niveles definidos por el Departamento de Jurídico para estas denuncias.

Pasos:

- Hacer clic en "iniciar sesión".

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

- Escribir RUN y clave única, y haga clic en "INGRESA". Si no está registrado/a, solicite su Clave Única En el siguiente link: https://claveunica.gob.c1/.
- Actualizar datos (si es primera vez que accede al portal Mi DT).
- Ingresar al perfil "trabajador".
- Seleccionar la opción "denuncias y solicitudes".
- Hacer clic en "Ingreso de Denuncias Laborales y por Vulneración de Derechos
- Fundamentales (Ley Karin)", completar todos los datos requeridos por el sistema, y hacer clic en "siguiente" cada vez que el sistema lo solicite.
- Es importante que en tipo de materia denunciada marque "Vulneración de Derechos Fundamentales /Ley Karin".
- Hacer click en "enviar".

4.1.5. Entre los antecedentes que se deben completar

Entre los antecedentes que se completarán en dicha denuncia se encuentran los siguientes:

- **Identificación de la persona afectada:** La denuncia debe incluir el nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal de la persona que ha sido afectada por la conducta denunciada. Si la persona que presenta la denuncia no es la misma que la afectada, también se debe indicar esta información y especificar qué tipo de representación legal tiene para hacer la denuncia en nombre de la persona afectada.
- **Acreditación de la representación:** Si alguien está haciendo la denuncia en nombre de la persona afectada, debe demostrar que tiene la autoridad para hacerlo, presentando al menos un documento simple firmado por la persona afectada que le autoriza a realizar la denuncia y/o participar en la investigación en su nombre.
- **Identificación de las personas denunciadas:** Se debe incluir el nombre y el cargo de la(s) persona(s) denunciada (s), si se conoce esta información.
- **Relación organizacional:** Es necesario describir la relación que tiene la persona afectada con la(s) persona(s) denunciada(s) dentro de la organización. Si la persona denunciada no es empleada de la empresa, se debe explicar cómo están relacionados, la relación que los vincula, ejemplo: proveedor, cliente, etc.
- **Relato de los hechos:** La denuncia debe detallar los eventos específicos que ocurrieron y que están siendo denunciados, proporcionando la mayor cantidad de información posible en cuanto a lugares, fechas y horas, si fuese posible.
- **Identificación de la Empresa:** Si la denuncia se presenta directamente ante la Dirección del Trabajo, es necesario incluir el nombre de la empresa y su número de identificación tributaria (RUT). Si esto no es posible, se debe identificar al representante legal de la empresa.

4.1.6. Denuncias inconsistentes

De acuerdo con lo estipulado en **art.11 inciso 3 letra a** del *Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo* **no permite el anonimato en la denuncia**, por lo tanto, **ya sea a través del canal de denuncia o bien en forma verbal, se debe identificar la persona que lo realice.**

Si alguno de los antecedentes mencionados anteriormente no se encuentra disponible al momento de la presentación de la denuncia, se otorgará un plazo razonable para

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

que estos puedan ser reunidos. Conforme a la Ley Karin, no existe un control de inadmisibilidad de denuncias, por lo que la investigación se llevará a cabo independientemente de si se cuenta con todos los antecedentes en el momento de la denuncia. Aunque es preferible contar con la mayor cantidad de información posible, la investigación no se verá limitada ni reducida por la falta de estos antecedentes. En caso de no poder reunir todos los datos, se procederá con las diligencias necesarias para esclarecer los hechos y llegar a conclusiones fundadas, tal como se detalla en el punto 5.2. Recepción de denuncia e inicio de investigación

- Sin perjuicio que la Ley no definió que debe entenderse por inconsistente, la Dirección del Trabajo ha señalado al respecto: "*Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información, que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad.*"
- Por su parte la SUSESO, ha indicado: "*La entidad empleadora debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias consistentes, informando oportunamente a los trabajadores de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que tenga coherencia y completitud.*" Se desprende que se refiere a la falta de requisitos de la denuncia.

4.1.7. Deseable en el proceso de denuncia

Es recomendable que se incluyan los siguientes detalles:

- La identificación de los testigos, si corresponde.
- Los medios de prueba de los cuales se planea hacer uso ya sean disponibles en ese momento o que puedan ser obtenidos posteriormente.

4.1.8. Dirección del trabajo podrá investigar los siguientes casos:

a) **Denuncia directa:** Si la denuncia se realiza directamente ante el Servicio.

b) **Denuncia por derivación:** Si la denuncia es derivada por el empleador, por su mera voluntad o requerimiento del denunciante o por derivación obligatoria en caso de ser el denunciado el empleador o que la denuncia sea dirigida a aquellas personas señaladas en el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo.

Cualquiera sea el caso, la Dirección del Trabajo deberá ceñirse a las directrices establecidas en el
Decreto N° 21 de fecha 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sus actualizaciones o modificaciones si las hubiere.
Con todo, si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio 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 al artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado por el empleador en la Dirección del Trabajo, o al sexto día hábil de recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que el empleador sea notificado por carta certificada.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT, con su efecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo. "*Art. 4°. Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.*"

Las medidas de resguardo adoptadas por el empleador en ningún caso podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante ni producir algún tipo de menoscabo.

4.2. Recepción de la denuncia por ESM e inicio de investigación

Una vez recibida la denuncia, los pasos que seguirá la organización son los siguientes:

- **Protección de la persona afectada:** La denuncia deberá respetar el principio de protección, garantizando un trato justo y sin prejuicios hacia la persona que la presenta. Además, es necesario que se informe claramente a la persona afectada sobre cómo se llevará a cabo la investigación.
- Al recepcionarse una denuncia, se deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo, esto se realizará a través del acta de denuncia Anexo 1.
- Si la denuncia es presentada en forma verbal, la persona afectada deberá recibir un comprobante de la gestión realizada, para el respaldo de ambas partes de acuerdo con la normativa legal vigente, timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En caso de presentar la denuncia de forma escrita, se firmará de igual forma el Acta de denuncia Anexo 1, para respaldo de las partes.

ESM podrá remitir la denuncia y los antecedentes a la Dirección del Trabajo, si opta por no realizar la investigación en forma interna tendrá un plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia para derivar a la Dirección del Trabajo.

4.2.1. Derivación obligatoria de la investigación a la Dirección del Trabajo

- Si así lo solicita la persona denunciante.
- En los casos en que la denuncia sea dirigida a aquellas personas señaladas en el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo, "Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica." La denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación, atendida la naturaleza de los cargos o funciones de las personas denunciadas, con el objeto de propender a la imparcialidad de la investigación y debido proceso.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

Cualquiera sea la decisión que se adopte, esto es, investigación interna o derivación voluntaria u obligatoria de la denuncia a la Dirección del Trabajo, ESM informará por escrito al denunciante al respecto, además de dejar constancia en la bitácora de la investigación.

4.3. Investigación de las conductas terceros ajenos a la relación laboral.

AL respecto, la Ley 21.643 señala como violencia en el trabajo: "*En caso de que la conducta vulneratoria sea ejecutada por terceros ajenos a la relación laboral, cuyas conductas afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios en general, entre otros*".

La persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante:

- El empleador (ESM).
- La Dirección del Trabajo.

Sea el empleador el receptor de la denuncia o la Dirección del Trabajo en su caso, la investigación se realizará conforme a este procedimiento de investigación y sanción, de acuerdo con las directrices señaladas en el Decreto N° 21 de fecha 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, considerando sus actualizaciones, modificaciones o reemplazo, es decir en un plazo de 30 días hábiles.

Investigación de las conductas realizadas en régimen de subcontratación.

- **Régimen de Subcontratación:**
  El Artículo 183-A del Código del Trabajo señala, "Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica."

4.3.1. Denuncia de trabajadores involucrados de una misma empresa.

En el caso que el empleador principal (Subcontratación) o la usuaria (Servicios Transitorios) 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.
"*Artículo 211-B bis. - En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.*

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508."
Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir se respectiva, en el plazo **de 3 días** a la instancia que sustanciará el procedimiento.

4.3.2. Denuncia de trabajadores involucrados de distintas empresas

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas 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 (régimen de subcontratación)
- La Empresa usuaria (régimen de Servicios Transitorios)
- Su empleador.
- La Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora afectada efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro del **plazo de 3 días desde su recepción.**

La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme a lo establecido por el Reglamento establecido en Decreto N° 21 de fecha 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, considerando sus actualizaciones, modificaciones o reemplazo.

Los empleadores de los trabajadores involucrados deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el artículo 19 del Reglamento ya referido.
Los trabajadores estarán habilitados para denunciar ante la Dirección del trabajo los siguientes incumplimientos:

- En el caso de que el empleador no informe de la denuncia, no la remita respetando los plazos de 3 días a la empresa principal o usuaria, no implemente las medidas de resguardo, o, cuando sea procedente, no aplique las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme a lo establecido en el artículo 19 del DS N° 21.
- En el caso que la empresa principal o usuaria, una vez que hayan recibido la denuncia por parte del empleador, no realiza la investigación correspondiente.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

- Al momento del ingreso de alguna de estas denuncias, se deberán fiscalizar los hechos denunciados de acuerdo con lo dispuesto en el tipificador infraccional.

4.3.3. Denuncias ante tribunales competentes.

Las denuncias presentadas por trabajadores que se consideran afectados pueden ser judicializadas mediante una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales ante los Juzgados del Trabajo competentes. El objetivo es que el juez, actuando como tercero imparcial, determine a través de una sentencia y conforme al procedimiento establecido en el Código del Trabajo, si los hechos denunciados constituyen una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador denunciante.

Cuando la Dirección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, ya sea por denuncia directa o derivada por el empleador, deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo.
El inciso quinto del artículo 486 del Código del Trabajo establece que, si la Inspección del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones conforme al decreto con fuerza de ley N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967 y de sus facultades fiscalizadoras e interpretativas según el artículo 505 del mismo Código, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá como requerimiento suficiente para iniciar el proceso conforme a las normas de este Párrafo, y la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que se entable por esta causa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Inspección del Trabajo deberá realizar una mediación entre las partes, previa a la denuncia, con el fin de agotar las posibilidades de corregir las infracciones constatadas.
La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá conforme a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

4.3.4. Excepción respecto de las conductas de acoso sexual.

No procederá la mediación establecida en el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo si la denuncia es por acoso sexual. En estos casos, la Dirección del Trabajo deberá denunciar directamente ante el tribunal competente, sin mediar trámite previo.

El inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo, que establece la obligatoriedad de una mediación previa a la denuncia para agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, **no aplica** en estos casos.

4.4. Contención y acompañamiento

Dentro de la contención y acompañamiento que realizará ESM y el Organismo administrador afiliado (ACHS), son:

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

4.4.1. Adopción de medidas de resguardo

El proceso de adopción de medidas de resguardo tras recibir la denuncia de acoso sexual, laboral son:

- **Medidas inmediatas:** Después de recibir la denuncia, se deben tomar medidas de protección de manera inmediata. Estas medidas de resguardo tienen que estar relacionadas con la gravedad de los hechos denunciados y deben garantizar la seguridad de la persona denunciante, además de considerar las condiciones del lugar de trabajo. Esto se basa en el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

A lo largo de toda la investigación, las medidas de protección pueden ser modificadas o ajustadas según sea necesario. Estas modificaciones dependerán de las circunstancias específicas de cada caso.

Las posibles medidas de protección que se pueden implementar de forma inmediata, tras recibir una denuncia de acoso sexual o acoso laboral son:

- **Separación de espacios físicos:** Una medida de protección puede ser separar físicamente a la persona denunciante de la persona denunciada, evitando que compartan el mismo lugar de trabajo para proteger a la persona afectada.
- **Redistribución del tiempo de jornada:** También se puede ajustar el horario laboral de la persona denunciante o de la persona denunciada para minimizar o evitar la coincidencia entre ambas personas durante la jornada laboral.
- **Acceso a atención psicológica temprana:** Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social, para esto, el Comité de Gobernanza de ESM, activará la atención psicológica temprana.

4.5. Proceso de investigación

La investigación tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones que correspondan, entendiéndose por tales desde una amonestación escrita, hasta el despido del trabajador por causa grave y sin derecho a indemnizaciones.

4.5.1. Designación de investigador

ESM designará a una persona responsable para desarrollar de la investigación en casos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo. Esta persona, preferiblemente con formación en temas de acoso, género o derechos fundamentales, se encargará de dirigir la investigación de manera imparcial y adecuada, los datos serán informados por escrito vía mail a los correos del denunciante y denunciado.

En caso de que las partes no se encuentren realizando funciones por licencia médica, vacaciones u otro motivo, la notificación por escrito podrá ser por carta certificada al domicilio del contrato de trabajo o anexo si consta una actualización.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Si no se presenta ninguna evidencia que demuestre que el investigador está inhabilitado para llevar a cabo el proceso investigativo, según lo mencionado anteriormente, el procedimiento continuará con normalidad.

4.5.2. Diligencias mínimas por realizar durante el proceso de la investigación

El investigador deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que indique este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, cumpliendo con las directrices del Reglamento establecido en el Decreto N° 21 de fecha 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus actualizaciones o modificaciones si las hubiere.

La persona a cargo 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.

Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes, este plazo constará de **15 días hábiles para ambas partes.**

Se llevará una bitácora con todo el proceso de investigación, entre ellas los registros escritos de forma manual si es que hubiera y luego digitalizados, con sus respectivas firmas en cada hoja, de las declaraciones de las partes y los testigos.

El investigador deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de que el investigador pueda recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

La investigación se realizará en estricta reserva, con especial consideración en el principio de confidencialidad.

<u>Antecedentes que considerar:</u>

- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.
- Contratos de trabajos y sus anexos.
- Registros de asistencias.
- Denuncia individual de enfermedades profesionales.
- Denuncia individual de accidente del trabajo.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

- 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 (SUSESO).
- Otros documentos o antecedentes.

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 el empleador a la Dirección del Trabajo.

4.5.3. Plazo de la investigación

El plazo para concluir todas las etapas de la investigación es de 30 días hábiles (entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos), contado desde:

- **Investigación interna:** La presentación de la denuncia.
- **Derivación a la Dirección del Trabajo:** Desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

4.6. Conclusiones e informe de investigación

El informe de investigación es obligatorio, y procede sin distinción tanto en la investigación realizada en forma interna por el empleador, como en la desarrollada por la Dirección del Trabajo.
Una vez que se haya concluido le etapa de recolección de información, a través de los medios señalados anteriormente, El procederá a emitir el Informe de Investigación acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en forma escrita.

El informe de investigación debe tener como mínimo:

- Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- 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.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de 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 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 respectivo reglamento interno.
- En el caso de haber recibido antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, se deberá registrar tal circunstancia en el

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

informe, al igual que la decisión fundada del empleador para decidir mantenerlo o cambiarlo.

Toda la información relacionada con la trazabilidad del proceso de la denuncia e investigación deberá ser registrada en la bitácora del caso, además de mantener un registro de todos los casos históricos de ESM. Se deberán también mantener todos los documentos y evidencias que sustenten los relatos de las partes interesadas y testigos.

4.6.1. Remisión del informe de investigación a la Dirección del trabajo

ESM al finalizar la investigación interna por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, debe en un plazo de **2 días hábiles** enviar el informe con sus conclusiones a la Dirección del trabajo de manera electrónica, a su vez la DT emitirá un certificado confirmado que ha recibido el informe.

La Dirección del Trabajo tiene **30 días hábiles para revisar el informe y emitir su pronunciamiento** (su opinión o decisión) sobre las conclusiones. Este pronunciamiento será comunicado al empleador, a la persona afectada, al denunciante y al denunciado.

En caso de no pronunciarse en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, por parte de la DT, y ESM deberá notificar a la persona afectada, denunciante y denunciada, lo cual lo realizará en un plazo de **2 días hábiles** por escrito (correo electrónico).

4.7. Adopción de medidas correcticas y/o sanciones

Se debe confirmar si la Dirección del Trabajo se ha pronunciado o no respecto del informe de investigación y sus conclusiones. En función de esta definición, se adoptarán las siguientes acciones:

a) Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, la parte empleadora por medio de jefe de relaciones laborales coordinara la aplicación de medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos desde la recepción del Informe, informando a la persona denunciante como la denunciada.

b) En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna realizada por el empleador, este deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro del plazo de 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la dirección del trabajo.

En el caso de que el jefe de relaciones laborales esté directa o indirectamente involucrado en la denuncia, la aplicación y comunicación de las resoluciones, medidas, acciones y/o sanciones serán definidas por el Gerente General.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

4.7.1. Medidas correctivas

Las medidas correctivas 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.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa. Estas pueden considerar:

- 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.

4.7.2. Medidas correctivas en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral.

El objeto de las medidas correctivas es prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, pero lo cual deberá evaluar la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el 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.

- **Ámbito de aplicación de las medidas correctivas en el procedimiento de investigación de acoso sexual y laboral.**
  Puede establecerse tanto para las:
  a) Personas trabajadoras involucradas en la investigación.
  b) Resto de los trabajadores de la empresa.
- **Acciones aplicables como medidas correctivas, sin ser estas taxativas.**
  a) Refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
  b) Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en la investigación, que lo requieran.
  c) Reiteración de los canales de denuncia de acoso sexual y laboral.
  d) Otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- **Modificaciones del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.**
  En caso de modificación del Protocolo de prevención del 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 al inciso segundo del artículo ya indicado, y los artículos 154 N° 12 y 154 bis, del mismo cuerpo legal.

COPIA NO CONTROLADA

4.8. Sanciones

De las sanciones que se apliquen deberá quedar constancia en la carpeta personal de la persona sancionada, así como en la bitácora de la investigación y en el mismo informe de investigación.

La resolución final del proceso de investigación y sus respectivas sanciones o medidas aplicables deben ser informadas al denunciante y denunciado, en forma escrita (impresa) o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no poder ser notificado personalmente el trabajador. 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, para asegurar que dichas medidas se lleven a cabo.

Las sanciones pueden consistir en:

a) Amonestaciones verbales
b) Amonestaciones escritas
c) Multas
d) Despido del trabajador denunciado.

Las sanciones de las letras a), b) y c) serán aplicadas según la gravedad de la conducta (Artículo 154 N°10 del Código del Trabajo).

Respecto de la sanción d), cuando las conductas indebidas sean de carácter grave y debidamente comprobadas, el empleador podrá sancionar al trabajador denunciado dando por finalizado el contrato de trabajo, sin indemnización alguna, por la causal de acoso sexual o acoso laboral contenidas en las letras b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo[1].

Con todo, 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.

Nota:
[1]artículo 160 del Código del Trabajo. "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: Letra b) Conductas de acoso sexual. Letra f) Conductas de acoso laboral"

4.8.1. Impugnación a las sanciones.

La persona trabajadora sancionada con alguna de las medidas indicadas en este procedimiento podrá impugnar esa decisión de acuerdo con las siguientes opciones:

1. **Amonestaciones.** Reclamar ante el empleador por las amonestaciones, de acuerdo con lo señalado en el artículo 154 N° 11 del Código del Trabajo.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

2. **Multa.** Reclamar ante la Dirección del Trabajo por la multa cursada como sanción, en consideración a lo indicado en el artículo 157 inciso primero del Código del Trabajo.
3. **Despido**. Reclamo/demanda ante Tribunal competente, por la aplicación de la causal de término de contrato del artículo 160 N° letras b) o f).

5. RESPONSABILIDADES

5.1. Jefe de relaciones laborales

- Tomar las denuncias por acoso, sea este laboral o sexual ya sea que provenga de las áreas de soporte de ESM o de las áreas operacionales, liderando de esta manera el proceso investigativo.
- Generar un acta si la denuncia es verbal y entregar copia al denunciante para que este la revise y la firme.
- Llevar a cabo la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Realizar las investigaciones siguiendo los pasos indicados en este procedimiento, manteniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Actuar con objetividad y neutralidad durante el proceso de investigación, evitando prejuicios o intereses personales.
- Asegurar que todos los trámites se realicen de manera diligente y eficiente, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria.
- Asegurar que la denuncia se maneje respetando el principio de protección de la persona afectada, garantizando un trato digno e imparcial.
- Mantener la confidencialidad de la información proporcionada durante todo el proceso, resguardando el acceso y la divulgación de dicha información.
- Informar al denunciante por escrito sobre la decisión de la empresa respecto al inicio de una investigación interna o la derivación del caso a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de tres días hábiles.
- Garantizar que se tomen medidas de protecciones inmediatas, adecuadas a la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona afectada y las condiciones de la empresa.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas, asegurando que sus testimonios queden registrados por escrito, y garantizando un trato digno e imparcial.
- Mantener estricta confidencialidad sobre la información obtenida durante la investigación, salvo que sea requerida por los Tribunales de Justicia.
- Generar los informes del proceso de acuerdo con lo establecido en el procedente procedimiento.
- Cumplir con cualquier otra obligación que exija la normativa vigente.

5.2. Gerencia ESM:

- Proveer las herramientas y recursos necesarios para desarrollar el normal proceso investigativo.
- Tomar las decisiones de acuerdo con lo que entregue el informe de investigación, siendo asesorado por el Comité de Ética a través del área legal.
- Resguardar y mantener la confidencialidad del proceso.

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

5.3. Área Legal (Asesores ESM)

- Asesor a la gerencia de ESM y al encargado de la investigación para actuar bajo la normativa legal vigente.

5.4. SSMA

- Informar semestralmente a los trabajadores y trabajadoras los canales de recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y de la violencia en el trabajo, además de informar 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.

5.5. Trabajadores de ESM

- Cumplir con las medidas de protección que el empleador haya establecido, cuando sea partícipe del proceso de investigación en calidad de testigo o denunciante.
- Participa en el proceso de investigación cuando sea requerido como testigo y colaborar de manera adecuada en el desarrollo del proceso de investigación.
- Seguir cualquier otra norma establecida en los procedimientos internos de la Empresa.
- Decir la verdad en todo momento, tanto al presentar una denuncia como al dar una declaración, ya sea como denunciante, denunciado o testigo.
- Cumplir con cualquier otra obligación que exija la normativa vigente.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Nombre del documento	Código	Versión

7. CONTROL DE CAMBIOS

Este documento reemplaza la siguiente documentación:

Nombre del documento	Código	Versión	Descripción de cambios

COPIA IMPRESA NO CONTROLADA

8. ANEXOS

Anexo 1: Acta de denuncia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo

esm Empresa Soluciones Mineras	ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Revisión: 00 Fecha: 20-08-2024 Página 1 de 4

Fecha de recepción: ____/____/_____ Hora: ____: ____

1. IDENTIFICACIÓN DEL/DE LA DENUNCIANTE

Nombre completo	
RUT	
Cargo en la empresa	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico personal	

2. ¿Es usted la persona afectada?

- SI (_)
- NO (_)

3. Si no es la persona afectada, indique:

- Nombre de la persona afectada: _____
- Relación con la persona afectada: _____

4. Datos de la(s) persona(s) denunciada(s)

Nombre	
Cargo que desempeña	
Área de desempeño	
Empresa (en caso que sea violencia ejercida por terceros)	

5. Vínculo organizacional Describa brevemente la relación laboral entre la persona afectada y la(s) persona(s) denunciada(s):

_____

_____

6. Tipo de conducta denunciada, marque con una "X" la alternativa que corresponda:

ACOSO SEXUAL: la definición de acoso sexual se entiende como "aquella conducta en que una persona realiza de forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus	

Documento confidencial

oportunidades en el empleo".	
ACOSO LABORAL: se define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".	
VIOLENCIA EN EL TRABAJO: se define como "aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que afecta a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros".	

7. NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa detalladamente los hechos que se denuncian, incluyendo fechas, lugares y cualquier otra información relevante:

(Utilice hojas adicionales si es necesario)

8. **Señale si individualiza a la o las personas que hubiesen presenciado o que tuvieron conocimiento de lo acontecido.** Señalar nombres, testigos lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

1.
2.
3.
4.
5.

9. Evidencias ¿Cuenta con algún tipo de evidencia que respalde su denuncia?

- [ ] Sí
- [ ] No

Si la respuesta es afirmativa, por favor descríbalas:

_____

_____

10. Declaración

Declaro que la información proporcionada en este formulario es verdadera y precisa a mi leal saber y entender.

Firma del denunciante: _____

Documento confidencial

Para uso interno de la empresa

(empresa dispone de 24 hrs., para informar medidas de resguardo y 3 días hábiles para derivar la denuncia ante la Inspección del Trabajo)

Nombre del receptor de la denuncia: _____

Cargo: _____

Medidas de resguardo adoptadas:

_____

_____

Próximos pasos:

[ ] Iniciar investigación interna

[ ] Derivar a la Dirección del Trabajo

Firma del receptor: _____

Nota: Se le informa que tiene derecho a presentar esta denuncia ante el empleador o directamente ante la Dirección del Trabajo. Asimismo, si los hechos pueden ser constitutivos de delitos penales, se le informa que existen canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones. Este documento y la información contenida en él son confidenciales y serán tratados con la máxima discreción.

Documento confidencial

Anexo II Comprobante de recepción de denuncia

esm Empresa Soluciones Mineras

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

_____
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA___/___/___

_____
(Fecha de entrega de denuncia) NOMBRE-FIRMA
RECEPTOR/A

---

esm Empresa Soluciones Mineras

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

_____
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA___/___/___

_____
(Fecha de entrega de denuncia) NOMBRE-FIRMA
RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT:_____ Teléfono: _____ Email:
_____

Dirección: _____ Comuna:
_____