



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 1 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

# **PROCEDIMIENTO**

## **DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **CONTENIDOS**

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. RESPONSABILIDAD
4. REFERENCIAS
5. PROCEDIMIENTO
6. VIGENCIA
7. REGISTROS

### **REVISIONES**

<b>Nº REVISIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>MOTIVO DE LA REVISIÓN</b>	<b>PAGINAS ELAB. O MODIFICADAS</b>
0			
1			
2			

**ELABORADO POR**  
Comisión de actualización ROHS  
Gestor de RR.HH.

**REVISADO POR**  
Subdirección Ejecutiva  
Unidad de Fiscalía  
Comisión de Igualdad y Equidad de  
Género CIEG

**OFICIALIZADO POR**  
Dirección Ejecutiva



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 2 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

## **1. OBJETIVO**

Definir las etapas y plazos administrativos comprometidos, en el proceso de Prevención, Investigación y Sanción de situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, que puedan presentarse en nuestra Institución.

## **2. ALCANCE**

Este procedimiento se aplica a todo el Instituto Forestal; es decir a las áreas; Dirección Ejecutiva, Subdirección Ejecutiva, Gerencias, Unidades administrativas y personal de INFOR.

## **3. RESPONSABILIDAD**

Serán responsables de la implementación, actualización y cumplimiento del procedimiento; Dirección Ejecutiva, Subdirección Ejecutiva, Unidad de Fiscalía, Encargado Unidad de Desarrollo de Personas y Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG.

## **4. REFERENCIAS**

- 4.1** Ley 21.643: Modificación del Código del Trabajo en materia de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- 4.2** D.S. N° 21, de 28 mayo 2024. Reglamento Procedimientos Investigación de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
- 4.3** Circular N° 404, de 12 julio 2024, Dirección del Trabajo
- 4.4** Código del Trabajo

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



## 5. PROCEDIMIENTO

### I. Introducción

Como una forma de garantizar a sus trabajadores(as) un trato y un ambiente laboral compatible con la dignidad y respeto de las personas, las oportunidades en el empleo, el acoso sexual y/o laboral, así como la violencia en el trabajo, serán considerados como una práctica contraria a la ley y a la convivencia al interior de la Institución, sea que estas conductas se practiquen dentro las instalaciones de INFOR o en lugares distintos a los que se concurra con ocasión del trabajo. (celebraciones, congreso, seminarios, actividades en terreno, etc.) y ya sea en horario de jornada laboral o fuera de ella.

Para promover y garantizar lo anterior, se adoptarán todas las medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de convivencia laboral estableciendo líneas de acción ante una denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente, identificando las gestiones específicas que deberán realizar los (las) denunciante(s), asegurando la debida protección psíquica y física del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

**Definiciones.** Para los efectos de este Reglamento, las definiciones en él involucradas, corresponden a las siguientes:

**Riesgo Laboral:** Aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

**Factores de Riesgos Psicosociales Laborales:** Aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en la institución, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 4 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

**Maltrato:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

**Medidas de Resguardo:** Aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**Medidas Correctivas:** Aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en este Capítulo, 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.

**Sexismo:** Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

**Conductas Incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



Para los efectos del presente procedimiento, se definen las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo estableciéndose la normativa a la cual ellas se sujetarán, la que corresponde a la que a continuación se expresa:

### **ACOSO SEXUAL:**

**1) Concepto.** El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio y que representen actos y/o conductas de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

**2) Conductas de Acoso Sexual:** Serán consideradas como conductas de acoso sexual, aunque no conforman una lista exclusiva, las siguientes:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos; escritos con contenido y/o requerimiento sexual; burlas por la orientación sexual
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, gestos obscenos,
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Se trata de conductas de carácter sexual que denigran, intimidan o son físicamente abusivas, como por ejemplo comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, represalias y/o descalificaciones por no acceder a invitaciones o incitaciones y obsequios con una clara orientación y propósito sexual.

**Tipos de Acoso.** Las conductas de Acoso Sexual pueden verificarse de las siguientes formas, de igual forma para otros tipos de acosos.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



- a) **Acoso horizontal:** Aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **Acoso vertical descendente:** Aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso vertical ascendente:** Aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

### **ACOSO LABORAL:**

- 1) **Concepto.** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, directo o indirecto, ejercida por el empleador o por una 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 él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación personal, laboral o sus oportunidades en el empleo.
- 2) **Conductas de Acoso Laboral.** Se entenderá que esta conducta se configura, cuando ella se produzca en los términos que señala en el art. 2 del Código del Trabajo.

Serán consideradas como conductas de acoso laboral, aunque no conforman una lista exclusiva, las siguientes conductas:

- Agresiones físicas y/o psicológicas.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



- Molestias o burlas.
- Amenazar y/o intimidar.
- Malos tratos y/o insultos de palabra u obra, como gritar, avasallar, murmurar a la persona cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Incitaciones para actuar fuera de los marcos de probidad.
- Mofarse, burlarse por discapacidad o alteraciones físicas de un trabajador o trabajadora.
- Tratar a la persona de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Ignorar, minimizar, ridiculizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales, ideas o los resultados obtenidos o frente a otros trabajadores o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la persona, como la casualidad o suerte.
- Sobrecarga o exceso de asignación de trabajos o de manera desproporcionada y/o fijación de tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la persona.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos, tendenciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.

**ELABORADO POR**  
Comisión de actualización ROHS  
Gestor de RR.HH.

**REVISADO POR**  
Subdirección Ejecutiva  
Unidad de Fiscalía  
Comisión de Igualdad y Equidad de  
Género CIEG

**OFICIALIZADO POR**  
Dirección Ejecutiva



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 8 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

- Retener u omitir información vital para el ejercicio de las funciones o manipularla para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- No asignación de tareas o retiro de las asignadas al cargo sin justificación o en forma arbitraria y sin aviso previo a la afectada.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ignorar o excluir de reuniones que competan a las funciones de una trabajadora (or)
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo.

### **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

**Concepto.** Aquella que afecte a las personas trabajadoras de la institución, con ocasión de la prestación de servicios por terceras personas ajenas a la relación laboral, tales como clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

### **II. Obligaciones y Derechos Generales**

**Derechos de las Personas Trabajadoras y Obligaciones Generales de los Participantes en el Marco del Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.**

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--





- 1) Participantes en el Procedimiento:** Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundamentado 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.
  
- 2) Derechos Generales de las Personas Trabajadoras:** 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 garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente Capítulo.
  - c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
  - d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda
  
- 3) Obligaciones Generales de las Personas Trabajadoras.** Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:
  - a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
  - b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
  - c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente capítulo.

**ELABORADO POR**  
Comisión de actualización ROHS  
Gestor de RR.HH.

**REVISADO POR**  
Subdirección Ejecutiva  
Unidad de Fiscalía  
Comisión de Igualdad y Equidad de  
Género CIEG

**OFICIALIZADO POR**  
Dirección Ejecutiva



d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**4) 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, conforme a las directrices del presente capítulo.
- 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) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente Capítulo.
- e) 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.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

**ELABORADO POR**  
Comisión de actualización ROHS  
Gestor de RR.HH.

**REVISADO POR**  
Subdirección Ejecutiva  
Unidad de Fiscalía  
Comisión de Igualdad y Equidad de  
Género CIEG

**OFICIALIZADO POR**  
Dirección Ejecutiva



- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
  - i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  - j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
  - k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
  - l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
  - m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
  - n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
  - o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.
- 5) Obligaciones Generales de la Persona a Cargo de la Investigación.** Sin perjuicio de las directrices establecidas en este capítulo, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:
- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente capítulo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

ELABORADO POR  
Comisión de actualización ROHS  
Gestor de RR.HH.

REVISADO POR  
Subdirección Ejecutiva  
Unidad de Fiscalía  
Comisión de Igualdad y Equidad de  
Género CIEG

OFICIALIZADO POR  
Dirección Ejecutiva



- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra 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 capítulo.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**6) Derechos Generales de las Organizaciones Sindicales.** Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

**III. Principios en Procedimiento de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.**

El procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, deberá ajustarse a los siguientes principios:

**Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

**No Revictimización o No Victimización Secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

**Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

**Imparcialidad:** Implica actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 14 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

**Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

**Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

**Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

**Dignidad e Integridad de las Personas:** Todo el proceso tendrá por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no podrán ser objeto de malos tratos de ningún tipo, quedando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

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

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

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



#### **IV.- Etapa Previa a la Denuncia:**

**Proceso de Mediación.** En el caso que un trabajador (a) se sienta afectado por alguna conducta que estima como de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, tiene derecho a recurrir a una instancia previa de consulta y mediación, la que tendrá por finalidad canalizar, analizar, recibir apoyo y/o mediación de buena fe, y que estará a cargo de la **Comisión de Igualdad y Equidad de Género**. El trabajador(a) que requiera de esta instancia previa podrá concurrir en forma personal o por intermedio de otro trabajador(a), debiendo exponer los hechos que estima configuran la conducta de Acoso y la (as) personas que en ello se involucran. La misma solicitud podrá ser formulada por el Sindicato de Trabajadores, en representación de alguno de sus afiliados (as)

Durante esta instancia, la misma Comisión de Igualdad y Equidad de Género, previa consulta a la Unidad de Desarrollo de Persona y de la Gerencia o Jefatura que corresponda, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los trabajadores(as), con la finalidad de tratar estas temáticas y procurar acuerdos respecto de las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral. La Duración máxima de esta instancia no podrá superar los **10 días**, contados desde la solicitud de mediación.

En caso que no se solicite una instancia previa de consulta y mediación o en este proceso no se genere un acuerdo satisfactorio el trabajador (a) podrá formular directamente su denuncia, en la forma que luego se indica.

#### **V. Denuncia**

**1) Presentación.** La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

**2) Plazo.** La denuncia deberá formularse en un plazo no superior a los 50 días hábiles, contados desde la ocurrencia de los hechos. Para estos efectos, los días hábiles corresponderán de lunes a sábado.

**3) Contenido.** La denuncia deberá contener:

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 16 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca
  - b) Identificación de las personas denunciadas y sus cargos
  - c) Vínculo laboral de la persona denunciante con la o las personas denunciadas. En caso que esta última sea externa a la institución, indicar la relación que los vincula
  - d) Descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado y una relación de los hechos o circunstancias de la misma; fecha y lugar en que ocurrieron y posibles testigos.
  - e) Si la denuncia se efectúa ante la Dirección del Trabajo, se debe identificar a la institución y su RUT o a su representante, conforme lo dispone el artículo 4 del Código del Trabajo.
- 4) Recepción de la Denuncia.** La denuncia deberá ser presentada al Director (a) Ejecutivo (a) del Instituto Forestal o quien lo subrogue. Recibida una denuncia, se deberá otorgar especial protección a la persona afectada, asignándole un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa respecto del procedimiento de investigación

Los plazos establecidos en relación con la investigación del Aviso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo, serán de días hábiles. Para estos efectos se considerarán inhábiles los días sábados, domingos y festivos,

En el caso que la denuncia se efectúe en forma verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de lo cual entregará copia a la persona denunciante, timbrada, fechada y con hora de la presentación. Para estos efectos, las denuncias verbales podrán formularse ante el respectivo Gerente

Si la denuncia es presentada ante el empleador, éste deberá informar a la persona denunciante que la institución podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Inspección del Trabajo del lugar donde hubieren ocurrido los hechos vulneratorios.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--





**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 17 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

Si la institución decide asumir la investigación, en el plazo de tres días desde la recepción de la denuncia, deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas.

Si la institución opta por la derivación de la denuncia a la Inspección del Trabajo o la denunciante así lo solicita, en el mismo plazo de tres días, deberá remitir a dicha Dirección la denuncia junto con sus antecedentes y las medidas de resguardo adoptadas

La derivación de la denuncia a la Inspección se efectuará través del Portal MIDT con usuario y clave única del empleador.

Si la denuncia involucra a personas que ocupan cargos de representación institucional (Director (a); Subdirector (a), Gerentes (as), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Inspección del Trabajo para su investigación.

La decisión del empleador deberá ser informada por escrito al (la) denunciante Como una forma de facilitar la presentación de las denuncias, existirá, a disposición de los trabajadores (as) un “**Formulario de Denuncia INFOR**”.

Si la investigación es asumida por la institución, ella se formalizará mediante una Resolución, la que será dictada dentro de los **dos** días siguientes a la recepción de la denuncia y será puesta en conocimiento del denunciante y denunciados

El objeto de esta investigación será el de verificar la existencia de los hechos denunciados y la individualización de los responsables y su participación en ellos, si los hubiere, proponiendo las sanciones que pudieren corresponder.

## **VI. Plazo de la Investigación.**

Recibida la denuncia, y si la investigación es asumida por la institución, la persona a su cargo deberá desarrollarla y emitir su informe en un plazo máximo de **30 días** desde la fecha de la denuncia.

Si solicitado un proceso de mediación o presentada una denuncia, existieren situaciones que pudieren ser constitutivas de delito, ellas serán objeto de denuncia al Ministerio Público

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**PROCEDIMIENTO: De Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo**  
**Código: PCUDPIF001**  
**Página 18 de 24**  
**Revisión: 0**  
**Fecha Revisión: Julio 2024**

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 disposiciones contempladas en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

## **VII. Adopción de Medidas de Resguardo**

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la 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.

La misma Resolución que asigna la Investigación, podrá establecer, en favor del (la) denunciante, algunas de las siguientes medidas: La separación de los espacios físicos; la redistribución de los tiempos de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador de la ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el proceso de investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo modificar las ya determinada, considerando las particularidades de cada caso.

## **VIII. Persona a cargo de la Investigación**

La Resolución que ordene una Investigación Sumaria deberá designar, como persona encargada de efectuarla, al Encargado de la Unidad Desarrollo de Personas, quien podrá requerir el apoyo de Fiscalía.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De ello deberá quedar registro en el informe de investigación

Quien cumpla con el rol de Investigador deberá tener presente la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto.

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**Diligencias mínimas.** La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente capítulo.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

#### **IX. Forma de la Investigación.**

- 1) La investigación interna deberá constar por escrito, redactándose un acta de todas las actuaciones, la que será suscrita por quienes hayan intervenido en ellas, sin perjuicio de los documentos probatorios que pudieren agregarse.
- 2) La investigación será llevada en estricta reserva, garantizando que todos los involucrados sean debidamente escuchados y sus declaraciones y pruebas consignadas.
- 3) El personal de la institución que sea citado a prestar declaración deberá colaborar para la adecuada investigación de los hechos y debe actuar siempre con honestidad.

**Contenidos del informe de investigación.** Una vez finalizada la investigación interna, el Investigador deberá emitir el Informe de la misma, el que contendrá, a lo menos:

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) 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.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. En el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluarse la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el reglamento interno.

**Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.** El empleador dentro del plazo de **dos días de finalizada la investigación** interna remitirá el informe, sus conclusiones y antecedentes, de manera electrónica a la Inspección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

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

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



**Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.** Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan **dentro de los siguientes quince días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

#### **X. Investigación por la Vía de Dirección del Trabajo.**

Si la denuncia se realiza directamente ante la Inspección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de **dos 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 ser notificado por carta certificada.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica o personal.

#### **XI. Sanciones y su impugnación**

- 1) Las sanciones aplicadas deben guardar relación y ser proporcionales con los hechos imputados, debiendo ser aplicadas con ecuanimidad, severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que pudieren constatarse.
- 2) La aplicación de sanciones deberá ser registrada en los antecedentes laborales del trabajador y será objeto de consideración en su respectiva evaluación de desempeño.
- 3) El empleador deberá, 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.
- 4) La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

En el caso de Acoso Sexual, la gradualidad de las sanciones corresponderá a las siguientes:

**Faltas muy graves:** Son eventualmente constitutivas de delito y deben derivarse al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física y síquica, considerando, especialmente aspectos tales como persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, y otros hechos que ocurran en actividades institucionales.

**Faltas graves:** Situaciones de acoso que involucra contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

**Faltas leves:** situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

Serán consideradas como agravantes las siguientes conductas:

- a) La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado el trabajador(a) denunciado o denunciada, previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente reglamento.
- b) La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
- c) La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

**Sanciones.** En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones siguientes:

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



- 1) Amonestación escrita con copia a la carpeta personal.
- 2) Multas. Descuento de hasta 25% en la remuneración diaria del trabajador(a), de acuerdo a la gravedad de los hechos.
- 3) No proponer ninguna mejora salarial, promoción o ascenso del trabajador(a), que esté involucrado en una situación de acoso laboral y/o sexual, por un plazo al menos de tres años, dependiendo de la gravedad de los hechos.
- 4) Despido de la persona considerada como responsable de conductas de acoso sexual y/o laboral, es decir, término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, conforme a una o más de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Las sanciones antes señaladas deberán ser aplicadas dentro de los 15 días siguientes de notificado el Informe de la investigación, dejándose constancia de ello en la respectiva Carpeta del Trabajador(a).

## **XII. Investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.**

**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 reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

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

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--



### **XIII. Régimen de Subcontratación.**

En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar a 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, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, **en el plazo de tres días**, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, **dentro de los tres días desde su recepción**. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente capítulo, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en la adopción de medidas o sanciones según corresponda.

### **6. Vigencia**

Inmediata.

### **7. Registros**

<b>CORRELATIVO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CÓDIGO</b>
<b>1</b>	<b>"Formulario de Denuncia"</b>	<b>RCGRHIF001/1</b>

<b>ELABORADO POR</b> Comisión de actualización ROHS Gestor de RR.HH.	<b>REVISADO POR</b> Subdirección Ejecutiva Unidad de Fiscalía Comisión de Igualdad y Equidad de Género CIEG	<b>OFICIALIZADO POR</b> Dirección Ejecutiva
--	---	--