

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

**LEY N°21.643 (Ley Karin)**

**ASEO URBANO Y AREAS VERDES TRANSFICH  
LIMITADA**

## I. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene por objetivo, el comunicar y facilitar la comunicación respecto a cómo proceder en situaciones en que se presente alguna denuncia de acoso laboral y/o sexual o de violencia en el trabajo.

Además, esta es consciente de la relevancia de que las relaciones laborales se basen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona, y tomando en cuenta la perspectiva de género que debe tener el trato de estas materias. Se hace presente que en aquello que no esté regulado en el presente procedimiento, supletoriamente y sólo en aquello que no se contraponga con las disposiciones del presente procedimiento, regirá lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad respectivo y en el protocolo de la ley 21.643.

## II. ALCANCE

Este Procedimiento aplica a todos los colaboradores de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, por obra o faena o, mediante una vinculación contractual de naturaleza civil y/o comercial como, también, a toda persona que se vincule con ella, ya sean contratistas, colaboradores/as externos o clientes o público en general. También aplica a personas vinculadas con la empresa, mediante un convenio de alumno en práctica.

## III. DEFINICIONES

A. **Acoso Sexual**: Aquel 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.

Se entiende por acoso sexual, 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. A modo ejemplar y sin que la siguiente enumeración sea taxativa, se considerará acoso sexual:

- 1) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- 2) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- 3) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- 4) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, besos deliberados o no deseados.
- 5) Decir palabras o comentarios de connotación sexual a otra persona que no sean consentidos por ésta.
- 6) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la que los recibe.
- 7) Entre otros.

Lo distintivo del acoso sexual, es que la persona que recibe la conducta, no ha consentido en ésta.

Dependiendo de quién provenga la conducta acosadora, hablaremos de:

- a) **Acoso sexual horizontal:** Cuando la conducta es ejercida por un trabajador contra otro que tiene igual o similar jerarquía en la empresa. Por ejemplo, la conducta de un auxiliar contra otro auxiliar.
  - b) **Acoso sexual vertical descendente:** Cuando la conducta es ejercida por un trabajador que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa respecto a otro, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características. Por ejemplo, que la conducta sea desarrollada por un jefe de área en relación a un auxiliar.
  - c) **Acoso sexual vertical ascendente:** Cuando la conducta es ejercida por uno o más trabajadores en relación a otro trabajador que detenta 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. Por ejemplo, que un auxiliar realice la conducta en relación a un jefe de área.
  - d) **Acoso sexual 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 a favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso.
- B. **Acoso laboral:** Se entiende por acoso laboral, 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
  - C. **Violencia en el Trabajo:** Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
  - D. **Canal de Denuncias:** Medio a través del cual los colaboradores y/o terceros relacionados a Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, pueden efectuar sus denuncias
  - E. **Denuncia:** Es el acto mediante el cual, se pone en conocimiento de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, de una conducta o situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento y que, en concepto del denunciante puede constituir un acoso sexual y/o laboral o de violencia en el trabajo.
  - F. **Denunciante:** Persona afectada que, en la forma que se señala más adelante, denuncia ante Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada una conducta que puede constituir acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo para los efectos de que se proceda a la respectiva investigación de los hechos contenidos en la denuncia.
  - G. **Denunciado:** Persona respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo.
  - H. **Procedimiento:** Conjunto de reglas previamente establecidas por las cuales se lleva a cabo o se desenvuelve un proceso.

#### IV. DEL PROCEDIMIENTO

##### A. Principios formativos del procedimiento:

- 1) **Principio de 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.
- 2) **Principio de la 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 económica, 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.
- 3) **Principio de 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.
- 4) **Principio de 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 o violencia en el trabajo. Asimismo, el Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada mantendrá reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- 5) **Principio de imparcialidad:** Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada actuará 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.
- 6) **Principio de celeridad (inmediación):** 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.
- 7) **Principio de 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.
- 8) **Principio del debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto de los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre

materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en éste 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.

- 9) **Principio de 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.
- 10) **Principio de escrituración:** El procedimiento de investigación constará por escrito, desde el inicio, esto es, desde la denuncia (en el caso que se haga verbal, se levantará acta), adopción de medidas de resguardo, su desarrollo (toma de declaraciones, entre otros), sus conclusiones y adopción de medidas correctivas.
- 11) **Principio de bilateralidad:** El procedimiento garantizará que tanto denunciante como denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus posiciones.

## **B. Partes del 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.

## **C. Derechos y Obligaciones de las partes del procedimiento:**

- 1) Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, 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 reglamento.
  - 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.
- 2) Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, 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 de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
  - d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

3) Obligaciones generales de los empleadores. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, se obliga a:

- a) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales de que dispone para recepcionar las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción 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.

Al efecto, el medio a través del cual la empresa dispondrá para realizar las denuncias, en caso de no presentarse físicamente con el Jefe de Relaciones Laborales o Jefatura del Departamento Jurídico, será el correo [denuncialekykarin@transfich.cl](mailto:denuncialekykarin@transfich.cl)

- b) Informar a la persona afectada y/o denunciante, el derecho que le asiste de presentar la denuncia ante Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada o ante la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- c) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada comunicará al afectado y/o denunciante, que Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada tiene la facultad de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- d) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada informará a la persona afectada y/o denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, indicándole en este último caso, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades para ellos.
- e) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada garantizará y supervisará el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que disponga, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de todos sus trabajadores.
- f) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada se abstendrá de interferir en la imparcialidad de las comisiones investigadoras de las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- g) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada derivará, cuando corresponda, a la persona afectada y/o denunciante, a los programas de atención psicológica temprana que disponga la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, garantizando el debido acceso a las prestaciones de dicho organismo frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- h) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada se compromete a dar todas las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar en el mismo.
- i) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada se compromete a informar a los representantes legales de las empresas contratistas, de servicios transitorios y proveedores, o a las personas que expresamente éstos autoricen, 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, todo en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- j) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada informará a la Dirección del Trabajo, bajo su requerimiento, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por ella.
  - k) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada dará 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.
  - l) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada se compromete a acoger e investigar todas las denuncias que reciba por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sin hacer un control de admisibilidad de las mismas.
  - m) En general, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada se compromete a cumplir con toda la normativa vigente relativa a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo.
- 4) 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 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
  - 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 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
  - 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.
- 5) Obligaciones generales de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. De conformidad a la Ley N° 21.643, tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:
- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
  - b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
  - c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciadas en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
  - d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

#### D. Procedimiento de investigación:

El procedimiento se activará con la denuncia.

La persona afectada, sea por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada o ante la Dirección del Trabajo directamente, en este último caso, sea de manera presencial o electrónica (recibiendo un comprobante al efecto).

Para efectos del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, todos los días señalados a continuación, serán de días hábiles (de lunes a viernes, exceptuado feriados).

#### A. Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo cuando la persona trabajadora realiza la denuncia directamente en Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada.

La denuncia se podrá realizar presencialmente con el Jefe de Relaciones Laborales o la Jefatura del Departamento Jurídico, o a través del correo denuncia@transfich.cl. En cualquiera de los casos, ya sea que se presente de manera presencial o por correo electrónico, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada le indicará a la persona trabajadora denunciante que tiene la opción de realizar la denuncia directamente en la empresa o en la Dirección del Trabajo. Asimismo, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, en caso de decidirlo así, le indicará a la persona trabajadora denunciante, que tiene la facultad de derivar la investigación a la Dirección del Trabajo para que esta última la lleve a cabo, por las facultades que le confiere la ley, dentro de los tres días hábiles siguientes contados desde la recepción de la denuncia, todo por escrito, independientemente si la denuncia se hace en forma oral o escrita.

##### 1. Contenido de la denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La denuncia formulada por la persona denunciante, deberá contener, al menos lo siguiente:

- a) Identificación de la persona afectada por el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso que la denuncia la haga otra persona, deberá indicar sus datos y la representación que invoca. (la denuncia no podrá ser anónima).
- b) Identificación de la o las personas denunciadas, con nombre completo y cédula de identidad, en caso de conocerlo, y la identificación de sus cargos, cuando ello sea posible. En caso de no disponer de los datos completos, dar descripciones lo más detalladas posibles para que la individualización no adolezca de errores.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas (jerarquía, o si son compañeros de labores). En el caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa (trabajador de empresa contratista, proveedores, entre otros), se debe indicar la relación que los vincula, es decir, como se relacionan.
- d) Relación circunstanciada de los hechos que se denuncian. Se debe aportar la mayor cantidad de información que sea posible, con detalle de fechas, horas, indicar los posibles testigos de los hechos denunciados, lugar físico en que habrían tenido lugar, entre otros. Todo en la medida que sea posible y con el objeto de propender al esclarecimiento de los hechos.
- e) En caso que la denuncia no contenga todos los antecedentes mencionados en las letras a, b, c y d anteriores, se le hará saber por escrito al denunciante, otorgando al denunciante un plazo de tres días hábiles para subsanar la denuncia, antes de remitirla al investigador. En

caso que no se subsanen los errores en el plazo señalado, se le comunicará al denunciante que por falta de antecedentes que permitan una adecuada investigación, ésta no se podrá llevar a cabo, señalándole en todo caso que siempre puede volver a denunciar y aportar los antecedentes respectivos.

- f) En el caso que la persona denunciante realice la denuncia de manera verbal, la persona de Recursos Humanos que recibe la denuncia, levantará un documento denominado “Acta de Denuncia”, la cual contendrá los contenidos señalados en las letras a, b, c y d anteriores, de la cual entregará una copia a la persona denunciante, con timbre de la empresa, fechada y con la hora de la presentación. Esta acta deberá ser firmada por la persona que hace la denuncia verbal.
- g) La denuncia, tanto escrita o la levantada en “Acta de Denuncia” se derivará de inmediato al investigador designados por la empresa.
- h) Recibida una denuncia en el plazo máximo de tres días hábiles, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada informará a la Dirección del Trabajo acerca del inicio de investigación, así como de las medidas de resguardo adoptadas.

**2. Adopción de medidas de resguardo por Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada frente a una denuncia por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Una vez recibida la denuncia por Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, ésta adoptará de manera inmediata una o más medidas de resguardo respecto de los involucrados, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y/o 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 afectada y/o denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744 y de conformidad a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada comunicará a los involucrados respecto a las medidas adoptadas a su respecto, al correo electrónico personal autorizado para fines laborales.

En la adopción de las medidas de resguardo, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada siempre tendrá en consideración la perspectiva de género, evitando adoptar medidas en relación a la potencial víctima, que sean contraproducentes para ella.

Si bien, la ley mandata a adoptar medidas de resguardo inmediatas, ello no obsta a que, durante el procedimiento de investigación, y con el objeto de proteger a los involucrados, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada adopte más, nuevas o modifique medidas de resguardo.

Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada dará aviso de las medidas de resguardo adoptadas a la Dirección del Trabajo en el plazo máximo de tres días hábiles.

**3. Del investigador.**

Toda denuncia recibida, será investigada por el Jefe del Departamento Legal.

Si comenzada la investigación, al momento de prestar declaración, la persona denunciante preste antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador, ésta podrá pedir el

cambio de él. Al efecto Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada evaluará fundadamente la situación, pudiendo mantenerlo o reemplazarlo de lo que debe quedar registro en el informe de investigación.

Serán obligaciones mínimas del Investigador, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la empresa.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4. **Investigación propiamente tal.**

- a) En el caso que el Investigador considere que una denuncia es inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable de tres días hábiles para completar y/o rectificar, de manera tal de propender al esclarecimiento de los hechos denunciados.
- b) Las declaraciones de harán por medio de entrevistas que se tomarán de manera presencial por el Investigador en dependencias de la empresa. Al efecto, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada habilitará un lugar que permita llevar a cabo estas diligencias de manera cómoda y confidencial. Salvo por motivos calificados, se podrá tomar declaración por medios telemáticos, tales como videoconferencias, entre otros.
- c) El investigador, citará por escrito al afectado y/o denunciante, denunciado y testigos a entrevistas. Lo hará a su correo electrónico personal. Esta citación se hará con al menos 24 horas de anticipación.
- d) Si la persona afectada y/o denunciante, denunciado o testigos, no pueden asistir el día y hora en que el Investigador los citó a entrevista, deberá comunicarlo de inmediato, dando respuesta al correo que los cita, argumentando los motivos de la imposibilidad y proponiendo una fecha lo más próximo posible.

El impedimento debe ser justificable, toda vez que los trabajadores tienen el deber de colaborar con la investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, para poder esclarecer los hechos.

Si el impedimento es por temas laborales, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada dará todas las facilidades para que pueda asistir a prestar declaración, en razón del principio de celeridad.

En consecuencia, en caso de imposibilidad de asistir, el Investigador, agendará nueva cita, lo más próximo posible, dejando testimonio de dicha situación en el Informe de Investigación.

- e) Si durante las declaraciones el Investigador advierte que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delitos penales, le informarán a los posibles afectados de tal situación, informándoles de los canales para denunciar tales actos.
- f) El Investigador adoptará las medidas necesarias para garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Al efecto, si prestada la declaración por los involucrados, éstos consideran que tienen nuevos antecedentes, siempre podrán hacerlos llegar al Investigador y pedir nueva cita para justificar sus dichos, a través de correo electrónico que el Investigador les informará al momento de tomar declaración.

- g) Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada entiende que, al tratarse de temas tan sensibles y pluriofensivos de los derechos fundamentales, en el transcurso de la investigación puedan surgir dudas y más antecedentes. Es por lo anterior que siempre estará abierta a recepcionar nuevos antecedentes con el objeto de llegar a una conclusión que se condiga con la realidad de los hechos.
- h) Además de las declaraciones (afectado y/o denunciante, denunciado, potenciales testigos), el Investigador analizará otros antecedentes durante la investigación, tales como:  
Contratos de trabajo y anexos; Registro de asistencia en caso de corresponder; Carpeta personal de los involucrados (amonestaciones, licencias médicas, entre otros); Lugares físicos donde los involucrados prestan servicios; Registros de las cámaras establecidas de conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Legislación vigente; Contratos comerciales (en caso de terceros ajenos a la relación laboral); Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Código de ética y conducta; Políticas y procedimientos escritos; Reglamento para empresas contratistas; Entre otros.
- i) El Investigador dispone de un plazo de 30 días hábiles para concluir la investigación con el Informe de Investigación. Este plazo no se suspende bajo ningún respecto. En consecuencia, en caso de que alguno de los involucrados durante la investigación se encuentre con licencia médica, para el solo efecto de garantizar la bilateralidad de la audiencia, el Investigador enviará correo electrónico a su correo personal, para que, si lo estima necesario, preste declaración. Al efecto, y como la persona se encuentra con licencia médica, el Investigador arbitrará los medios necesarios para facilitar la evacuación de este trámite, si la persona lo quiere realizar, siempre voluntariamente.
- j) En caso de no prestar declaración, y habiendo el Investigador cumplido con dar la oportunidad de ser oída, el informe deberá ser evacuado con prescindencia de la misma.
- k) Toda la investigación será registrada por escrito, tanto en papel como en formato digital. Asimismo, las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, constarán por escrito en papel y con firma.
- l) Contenidos del informe de investigación.  
Antes del término de los 30 días hábiles desde recibida una denuncia, el Investigador debe evacuar un informe escrito, tanto en papel como en formato digital, el cual deberá contener, a lo menos:
  1. Nombre, correo electrónico y RUT de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada.

2. Individualización de la persona afectada y/o denunciante y denunciada (nombre, cédula de identidad), y a lo menos la indicación de correo electrónico personal autorizado para fines laborales.
  3. Individualización del Investigador, con nombre, cédula de identidad y correo electrónico personal autorizado para fines laborales. En caso de que la persona afectada y/o denunciante haya observado la imparcialidad del Investigador), en el informe se dejará registro de esta circunstancia y de la resolución de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada (de mantener o cambiar a la persona).
  4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas de éstas.
  5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
  6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
  7. En el caso de que alguna de las personas involucradas (denunciante/denunciado) se encuentre con licencia médica durante el transcurso de la investigación, se deberá dejar plasmado el informe, el hecho de habersele remitido correo electrónico dando las facilidades para declarar, en caso de que la persona lo decida voluntariamente. 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 violencia en el trabajo.
  8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
  9. La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de conductas de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones que correspondan.
  10. Una vez finalizado el Informe de Investigación, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada comunicará tal circunstancia a la persona afectada, denunciante y denunciado (a los correos electrónicos), señalándole además que enviará el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo para sus observaciones, la que dispone de 30 días hábiles para pronunciarse al respecto. Todo lo anterior, con el objeto de que las personas tengan noticia del avance de la investigación, así como certeza de que se está analizando el caso, por la importancia que reviste.
- m) Remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo.
- Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, dentro del plazo de dos días hábiles de finalizada la investigación llevada a cabo por el Investigador, remitirá dicho informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, la que deberá emitir un certificado de la recepción del mismo.
- n) Hechos posteriores a la remisión del informe del Investigador a la Dirección del Trabajo. Una vez que el Informe de Investigación con sus conclusiones, fue remitido a la Dirección del Trabajo, ésta tendrá un plazo de treinta días hábiles para su

pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, la persona afectada, denunciante y denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie dentro de dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del Informe de Investigación, en especial para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En este caso, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

- o) Adopción de medidas o sanciones del Informe de Investigación por el empleador.

Una vez que Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada ha sido notificada por parte de la Dirección del Trabajo de sus observaciones al Informe elaborado por el Investigador, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince días corridos, informando de tales a la persona denunciante y denunciada, por escrito.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurridos los treinta días hábiles desde la remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo, debiendo dar cuenta a la parte denunciante y denunciada, por escrito.

**B. Procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo cuando la denuncia se hace directamente en la dirección del trabajo o cuando Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada la deriva a la dirección del trabajo.**

La investigación por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo será llevada a cabo directamente por la Dirección del Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Cuando la persona denuncie directamente en la Dirección del Trabajo.
- b) Cuando Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, en uso de sus facultades, decida remitir la investigación a la Dirección del Trabajo, lo cual lo hará dentro de los tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, cuestión que comunicará por escrito a la persona denunciante (correo electrónico).

Cualquiera sea la forma de inicio de la investigación por parte de la Dirección del Trabajo, ésta deberá respetar los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

En este mismo orden de ideas, Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada facilitará todos los medios a las personas que deban prestar declaraciones ante la Dirección del Trabajo. En este sentido, en caso de ser necesario, otorgará permisos, sin que estos sean descontados de sus remuneraciones, siempre que acrediten estar colaborando con la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia se hace directamente ante la Dirección del Trabajo, ésta deberá notificar a Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad

al artículo 508 del Código del Trabajo, este es, al tercer día hábil de haber recibido correo electrónico, como máximo.

La Dirección del Trabajo, deberá concluir su informe de investigación en el plazo de treinta días hábiles de recibida la denuncia, y deberá notificarlo a Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, a la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, con las medidas correctivas, las cuales deberán ser adoptadas dentro de los quince días corridos desde recibido el informe.

**E. De las medidas correctivas, adoptadas por Aseo Urbano Y Áreas Verdes Transfich Limitada.**

Las medidas correctivas que adopte Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada como consecuencia de las conclusiones arribadas y validadas por la Dirección del Trabajo, o que ésta haya modificado, tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y que generen garantía de no repetición de la conducta, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Estas medidas podrán establecerse, tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada, o de un área determinada, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia, cambios permanentes de área o puestos de trabajo que no impliquen menoscabo a los involucrados, término de contratos de prestaciones de servicios, entre otras medidas comprendidas en el Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo.

En el caso de denuncia por violencia por terceros, el Informe de Investigación contendrá las medidas correctivas que deberán implementarse por Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada en relación a la causa que originó la denuncia, toda vez que al ser tercero no se le pueden aplicar sanciones.

**V. DE LAS SANCIONES Y SU IMPUGNACION**

Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada 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.

Con todo, en el caso de la letra f) del N°1 del artículo 160, esto es, en los casos de acoso laboral, de conformidad al artículo 211-E del Código, evaluará la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones de su Informe de Investigación, y podrá imponer, en caso de que no se opte por el despido, alguna de las sanciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el Informe de Investigación de Aseo Urbano y Áreas Verdes Transfich Limitada o de la Dirección del Trabajo, y que motivaron el despido.