

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD CDO HR
NORMAS RELATIVAS A ACOSO LABORAL Y SEXUAL

TÍTULO XXVIII: SOBRE EL ACOSO SEXUAL LEY N.º 20.005.

Artículo 92º: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 93º: Con la publicación de la Ley N.º 20.005 se modificó el Código del Trabajo en sus Artículos 2º, 153º, 154º, 160º, 168º, 171º, 425º y agregó el Título IV al Libro II, sobre Investigación y Sanción del Acoso Sexual en el trabajo,

1. La empresa promoverá al interior de ella el respeto mutuo entre sus trabajadores y facilitará un medio de solución de conflictos sin costo para ellos, cuando la situación así lo requiera.
2. La empresa garantizará un ambiente laboral digno a cada uno de sus trabajadores, para lo cual asumirá las necesarias medidas junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando corresponda, a fin de que éstos trabajen en condiciones honorables y apropiadas.
3. En relación con lo antes dicho, queda estrictamente prohibido a todo trabajador ejercer indebidamente requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral, su imagen o sus oportunidades en el empleo, aspectos que constituirán para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual una conducta ilícita e indebida no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa, realizada, por cualquier medio, con requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de una persona o sus oportunidades de empleo. Serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo 94º: Todo Colaborador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos por la Ley N.º 20.005 o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al Contralor y/o Administración de la empresa, o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 95º: La denuncia deberá efectuarse a través del formato asociado al Procedimiento para Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual, donde se detalla los mecanismos de acción a seguir tanto por el Empleador como por el o los Colaboradores que se vean afectados, garantizando:

1. Mantener la confidencialidad.
2. No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor(a).
3. Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

TÍTULO XXIX: SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY N.º 20.607.

Artículo 96º: De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, modificado por la Ley N.º 20.607, el Acoso Laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el Empleador o por unos o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Artículo 97°: Los efectos del acoso laboral pueden dividirse entre los efectos que implica para la Empresa o grupo de trabajo, y para la persona que sufre el acoso.

Artículo 98°: En cuanto al ámbito de ocurrencia claramente se distinguen dos tipos de acoso laboral.

- **Acoso laboral horizontal:** aquel que se produce entre funcionarios(as) de un mismo rango o jerarquía, entre quienes no existe una relación de dependencia en función de la aplicación del principio de autoridad que pueda caracterizar esas relaciones.
- **Acoso laboral vertical:** en esta categoría está presente la diferencia jerárquica entre el acosador(a) y la víctima, siendo el elemento de la jerarquía involucrado el que incide con mayor fuerza en el efecto deseado a través de las acciones que se despliegan para conseguir el objetivo que subyace bajo el acoso laboral

Artículo 99°: La Dirección de la empresa deberá velar por la implementación de Acciones de Prevención ante situaciones de Acoso Laboral. Para el efecto podrá realizar actividades para toda la empresa o grupos específicos, su asistencia por parte de los colaboradores será obligatoria.

Artículo 100°: Para abordar correcta y transparentemente lo establecido por la legislación vigente relativo al Acoso Laboral, la empresa ha establecido un Procedimiento para Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual indicado en el TÍTULO XXX, donde se detalla los mecanismos de acción a seguir tanto por el Empleador como por el o los Colaboradores que se vean afectados, garantizando:

- a. Mantener la confidencialidad.
- b. No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor(a).
- c. Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

TÍTULO XXX: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

OBJETIVOS

- Prevención y sanción del Acoso Laboral y/o Sexual en el trabajo, y para los efectos del presente procedimiento, destinado a acoger, investigar y sancionar el Acoso Laboral y/o Sexual, propiamente tal.
- Erradicar todo tipo de discriminaciones, en especial; garantizar una igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Contar con un procedimiento interno claro y preciso para determinar si procede o no realizar un sumario administrativo para las denuncias de acoso laboral emitidas.

DEFINICIONES

- a. **Denunciante:** Colaborador(a) que efectúa una denuncia por acoso laboral.
- b. **Denunciado:** Colaborador(a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por Acoso Laboral y/o Sexual.
- c. **Denuncia:** La relación de hechos que constituyen el acoso laboral, debidamente registrada en el Formato de Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual establecido por la Empresa.
- d. **Receptor de la denuncia:** Contralor de la empresa
- e. **Acoso Laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un Colaborador/a, que pone en peligro su trabajo o que degrada su clima laboral, ejercidas de manera permanente.
- f. **Acoso Sexual:** Conducta ilícita e indebida no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa, realizada, por cualquier medio, con requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de una persona o sus oportunidades de empleo.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Todo Colaborador(a) que desee hacer una denuncia por acoso laboral / sexual, deberá enviarla por escrito de forma interna al Contralor de la empresa con copia al Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Solicitando dar comienzo a investigación formal.

1. La denuncia debe ser efectuada por el o la denunciante, identificándose con su nombre completo, cargo, dependencia donde trabaja, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia.
2. Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos

3. Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla

La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por quien recibe la denuncia (Contralor).

4. El (la) Receptor(a) de la Denuncia escuchará al o la Denunciante. Con posterioridad orientará con relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral y/o Sexual y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia. Una vez acogida la denuncia, el Contralor debe brindar el apoyo que la situación de crisis requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir para tomar medidas preventivas en el momento de la crisis, en un plazo no mayor a 48 horas.

Posibles acciones para tomar como medidas preventivas mientras se inicia la Investigación, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo:

- Suspender de sus funciones al denunciado(a), o;
- Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.
- U otra medida conducente a proteger los intereses de la presunta víctima y los derechos del victimario.

La información contenida en la Denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual servirá de orientación para el/la receptor(a) de la denuncia y le revelará la información necesaria y suficiente para discernir, si procede realizar una Investigación.

En el caso de que se inicie una Investigación, esta tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, individualizar a los responsables, determinar su participación y si la hubiere, aplicar las sanciones correspondientes.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 101°: La empresa podrá optar entre hacer directamente una investigación interna a través la conformación de una Comisión Investigadora y/o comité paritario o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

Artículo 102°: La investigación interna efectuada, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Artículo 103°: Si la denuncia fue realizada por el afectado(a) o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, esta entidad debe efectuar una investigación, cuyos resultados deben ser entregados al empleador con la sugerencia de medidas concretas cuando se compruebe la existencia de acoso sexual.

Artículo 104°: Recepcionada la denuncia, el investigador o la Comisión Investigadora asignada para ello, dispondrá(n) de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de indagación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, personalmente, del inicio de un procedimiento de investigación por Acoso Laboral y/o Sexual y, de inmediato, establecerá las fechas de citación para oír a las partes involucradas de modo que puedan aportar pruebas que respalden sus dichos.

Artículo 105°: El investigador o la Comisión Investigadora, conforme a los antecedentes iniciales disponibles, solicitará(n) a la Gerencia, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, disponer de algunas medidas precautorias, tales como:

- a. Separación de los espacios físicos de los involucrados.
- b. Redistribución de la jornada laboral.
- c. Reubicación de una de las partes.
- d. Otra medida conducente a proteger los intereses de la presunta víctima y los derechos del victimario.

Artículo 106°: La investigación íntegra se emitirá por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá reserva estricta del procedimiento y se garantizará audiencia a ambas partes.

Artículo 107°: Concluida la etapa de recolección de información a través de los medios señalados en el artículo precedente, la comisión emitirá el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de Acoso Laboral y/o Sexual.

Artículo 108°: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones del investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 109°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrían aplicar, irán desde:

- Amonestación verbal o escrita al acosador.
- Descuento de un 25 % de la remuneración diaria del mismo, conforme a lo estipulado en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.
- Despido del trabajador sin derecho a indemnización de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 n°1, letra b.

Artículo 110°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes dentro de los primeros 15 días de iniciada la investigación, a través de nota dirigida a la instancia investigadora, quién apreciará los antecedentes conjuntamente con la denuncia y los medios de prueba. Con su informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no deberá exceder 30 días, contados desde el inicio de la misma, el que será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar al día siguiente hábil de confeccionado el informe.

Artículo 111°: El informe con las conclusiones a que llegó la comisión, incluidas las sanciones y medidas propuestas, deberá ser entregado a la gerencia de la Empresa a y notificada personalmente a las partes dentro de los 5 días siguientes de entregada a la gerencia de la empresa. En el caso de acoso laboral, dentro del mismo plazo deberá entregar copia de sus conclusiones a la Inspección del trabajo respectiva.

Artículo 112°: Las observaciones presentadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de la empresa y se efectuarán los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al día 10 de recibida las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de realización inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no deberá exceder los 15 días.

Artículo 113°: El (La) afectado(a) por alguna medida o sanción, podrá emplear el procedimiento general de apelación cuando ésta sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 114°: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa asumirá las medidas de resguardo convenidas, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada laboral, reubicar a alguno de los involucrados, u otra que estime apropiada y las sanciones establecidas en este Reglamento Interno, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 115°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas indicadas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación contemplado en el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.