

TÍTULO XII
PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL; MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN CASO DE OCURRENCIA

ARTÍCULO 16°

Todo trabajador de la Empresa que sufra o conozca de hechos definidos como acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a su jefe directo, o a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, del establecimiento o servicio en que se desempeñe, o a la Inspección del Trabajo respectiva.

Se entiende por acoso sexual los 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 17°

La denuncia deberá señalar:

- Los nombres, apellidos y R.U.T. del afectado o denunciante,
- El cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica,
- Una relación detallada de los hechos denunciados, en lo posible indicando fecha y horas,
- El nombre del presunto acosador,
- La fecha y firma del denunciante.

ARTÍCULO 18°

Recibida la denuncia, la Empresa adoptará, de acuerdo a los antecedentes iniciales y sin esperar el resultado de la investigación, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador las medidas de resguardo antes dichas que sean necesarias.

ARTÍCULO 19°

Recibida la denuncia por la Empresa, esta a su sólo arbitrio, dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, si no puede o no quiere investigar, en el plazo de cinco días corridos, desde que conste haberse recibido la denuncia, la empresa remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En el evento de que la Empresa decida hacer la investigación, esta se le encomendará a uno de sus directores, gerentes, jefes o supervisores, el que no podrá estar implicado con la denuncia respectiva. Se entenderá implicado si tiene alguna parcialidad, como un vínculo de parentesco o amistad cercana o enemistad manifiesta con alguna de las partes de la denuncia, o ha sido mencionado por el denunciante en el escrito acusatorio. La investigación constará por escrito, y deberá ser llevada en estricta reserva. El encargado de la investigación garantizará que ambas partes sean oídas, si quieren declarar, y puedan fundamentar sus dichos. Del mismo modo podrá interrogar a las personas que solicite cada parte y que puedan tener conocimiento de los

hechos y recibir los documentos o demás elementos, tales como fotografías, grabaciones, videos o e-mail que ayuden a esclarecer los hechos. En caso de que alguna persona no desee declarar se dejará constancia de este hecho.

El procedimiento se realizará en un plazo no mayor a treinta días corridos contados desde la fecha de la denuncia, debiendo dentro de este plazo tomarse todas las declaraciones y obtenerse todas las pruebas que presenten las partes o que obtenga el investigador.

Las conclusiones que arroje la investigación, se revisarán con la asesoría legal de la Empresa, y deberán comunicarse a la administración superior de esta, y deberá enviarse, en copia, a la Inspección del Trabajo respectiva. El informe final no propondrá sanciones de tipo alguno, sino simplemente relatará los hechos denunciados, la defensa efectuada y detallará las pruebas obtenidas. Las conclusiones se plantearán siempre en términos condicionales o probables tales como: “De la declaración de los señores se desprendería que el día”. Tampoco se efectuarán en el informe aseveraciones no respaldadas en los antecedentes o pruebas, evitando siempre imputar un crimen o delito, o afectar la honra de una persona. Se advierte que corresponde investigar hechos sólo al ministerio público y a los tribunales de justicia. Las sanciones, si los antecedentes lo justifican se tomarán exclusivamente por la Gerencia.

Según la ley, la Inspección del Trabajo concluida la investigación que haya realizado o efectuadas las observaciones a la investigación hecha por la empresa, debe poner sus conclusiones en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTÍCULO 20º

Terminada la investigación y recibido el informe del investigador y el informe de las observaciones de la inspección, o sólo el de la Inspección, si aquella realizó la investigación, y a más tardar dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del o los documentos respectivos, la Gerencia dispondrá si se aplica o no una sanción. La sanción será una amonestación verbal, escrita o una multa de aquellas que señala el presente reglamento, por infracción a sus disposiciones, o la terminación del contrato de trabajo, si los antecedentes lo justifican. Las multas serán reclamables de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento y la terminación de contrato de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

TÍTULO XIII

PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN LAS DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL; MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN CASO DE OCURRENCIA

ARTÍCULO 21: El Acoso Laboral o Mobbing es definido como aquellas acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que perduran por un tiempo determinado, y atentan contra la dignidad, salud o integridad de algún trabajador/a. Si algún trabajador/a considera que se encuentra en una situación de acoso laboral, tiene el derecho de presentar una denuncia ante la Empresa.

ARTÍCULO 22: Procedimiento de investigación de Mobbing. La denuncia efectuada ante la Empresa deberá ser escrita, dirigida a la Gerencia de Recursos Humanos, deberá contener los nombres y apellidos del denunciante, el cargo que ocupa en la Empresa y su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia con indicación de fechas y horas, y el nombre del presunto autor o autora de los hechos.

Recibida la denuncia la Gerencia de Recursos Humanos ordenará la instrucción de una investigación, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos denunciados, la individualización de los responsables y su participación, designando para estos efectos a un Director, Gerente o Jefatura, que actuará como investigador, quien deberá ser de mayor grado o jerarquía dentro de la Empresa que las partes involucradas. El investigador deberá comenzar su trabajo a más tardar en un plazo de 48 horas a su nombramiento, y deberá reunir todos los antecedentes que estime conveniente para la presentación de un informe final al Gerente de Recursos Humanos en un plazo máximo de 15 días.

El investigador, conforme a los primeros antecedentes de que disponga, podrá solicitar a la Gerencia de Recursos Humanos, que tome alguna medida precautoria, tales como, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes u otra conforme a las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La Gerencia de Recursos Humanos, conforme a los resultados de la investigación y si detecta una conducta sancionable, dispondrá de las sanciones que van desde la amonestación verbal o escrita al trabajador/a acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador/a acosador, devengada en el mes de la aplicación de la multa, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.