

---

# PROTOCOLO LEY KARIN



**GARDE-CORPS LIMITADA OBRAS CIVILES-  
MINERIA-INGENIERIA.**

# PROTOCOLO LEY KARIN

## ANTECEDENTES GENERALES

### INTRODUCCIÓN

En consideración a lo dispuesto en la Ley N°21.643, Garden Corps ha elaborado el presente protocolo con las acciones destinadas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N.º 1, consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, así como en el artículo 2º del Código del Trabajo, que establece que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Además, Garden Corps reafirma su compromiso con la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, implementando políticas claras y procedimientos efectivos para prevenir situaciones de acoso y violencia. Se promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la equidad.

### OBJETIVO

El propósito de este protocolo es promover entornos laborales seguros y libres de violencia, fomentando el buen trato, promoviendo la igualdad con perspectiva de género y previniendo situaciones que puedan constituir acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo.

Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La entidad empleadora asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Con este protocolo, se busca construir un entorno laboral más justo y seguro para todos.

### ALCANCE

Este protocolo se aplicará a todas las personas que presenten servicios, incluidas jefaturas, gerentes o subgerente de Garden Corps., independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

### DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas por el empleador en todos los lugares de trabajo:

#### **Acoso Sexual**

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Insistir en invitar a una persona a salir con insinuaciones sexuales, a pesar de que la persona ha rechazado previamente dichas invitaciones.
- Mostrar los genitales, o cualquier otra parte íntima, de manera intencionada y sin consentimiento.
- Invasión repetidamente el espacio personal de alguien con insinuaciones sexuales, haciendo sentir a la persona acosada e incómoda.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo tocamientos incensarios, roce, pellizcos, palmaditas, besos deliberados no deseados.
- Coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Exhibición de material pornográfico u otros contenidos sexuales sin consentimiento.
- Insinuaciones o sugerencias verbales de carácter sexual, incluso si son disfrazadas de bromas.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

### **Acoso Laboral**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., en particular, en presencia de terceros.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Envío de correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otro medio de comunicación que contengan insultos, comentarios ofensivos, humillantes o denigrantes para la integridad emocional y psicológica de la persona afectada.

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

### **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Ridiculizar, menospreciar o burlarse de un trabajador frente a demás personas.
- Lanzamiento de objetos.
- Golpes, zamarreas, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Asedio constante en áreas comunes.
- Insinuaciones malintencionadas.
- Bloqueo de acceso a instalaciones.
- Hostigamiento constante.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

### **Comportamientos incívicos**

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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- Fomentar la comunicación asertiva, animando a los trabajadores a expresar sus preocupaciones o desacuerdos de manera respetuosa y constructiva.
- Reconocer y respetar las opiniones y aportes de los demás.
- No interrumpir a otros cuando están hablando y esperar su turno para intervenir en conversaciones o reuniones.
- Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Promover la puntualidad y el respeto por los tiempos de los demás.

### **Sexismo**

Es 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.

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Descalificación profesional para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Utilizar términos despectivos o peyorativos específicos para referirse a mujeres o diversidades, disminuyendo su valor y respeto en el entorno laboral.
- No invitar a mujeres o diversidades a reuniones, eventos o decisiones importantes, excluyéndolas de oportunidades de participación y crecimiento profesional.
- Asignar a mujeres o diversidades tareas menores o roles de soporte basados en estereotipos de género, mientras se reservan roles más significativos y desafiantes para sus colegas masculinos.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:
  - Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
  - Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
  - Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente

debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del OS N° 2, de 7 de mayo de 2024:1

- a) **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
- c) Equidad de género y diversidad:** La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias
- d) Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- e) Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- f) Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.
- g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Las Empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, Garden Corps, dará pleno cumplimiento a los principios para la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744:

- a) Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- b) Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- c) Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

**d) Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

**e) Perspectiva de género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

## **DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **Personas trabajadoras**

Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.

Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo

Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### **b) Entidades empleadoras**

Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador o su representante, el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL- SM / SUSESO conformado por Camila Tapia Mondaca RRHH y Bastián Castro Ossandón RRHH

Es responsabilidad de la Empresa la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a, Bastián Castro O, +56 9 75382007,

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas [Charla presencial y el responsable de esta actividad será Bastián Castro Ossandón.]

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Bastián Castro Ossandón., correo electrónico de contacto es [bastian.castro@garde-corps.cl](mailto:bastian.castro@garde-corps.cl).

[Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas].

Se utilizará el siguiente correo electrónico [Denuncias@gardecorps.cl](mailto:Denuncias@gardecorps.cl) para la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Además, se creará un comité investigativo para orientar a los denunciantes, el cual estará compuesto por los siguientes participantes:

PARTICIPANTE	CARGO
1°	Ingeniero Trainee
2°	Gerente de finanzas y leasing operativo
3°	Asistente de Finanzas

Además, el responsable de llevar a cabo la investigación será el siguiente:

CARGO
Jefe de RRHH y RRL

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE PARTICIPANTE	CARGO	CORREO ELECTRONICO
XIMENA CARVAJAL	ABOGADA	<a href="mailto:oficinajuridicacoppo@gmail.com">oficinajuridicacoppo@gmail.com</a>
BASTIAN CASTRO	ENCARGADO DE RRL	<a href="mailto:Bastian.castro@garde-corps.cl">Bastian.castro@garde-corps.cl</a>
MIGUEL LEDEZMA	JEFE DE PREVENCIÓN	<a href="mailto:miguel.ledezma@gardecorps.cl">miguel.ledezma@gardecorps.cl</a>

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

### **GESTIÓN PREVENTIVA.**

La prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo incluye la gestión de los factores de riesgo psicosocial, así como la identificación y eliminación de comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, suelen constituir el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el inicio de una escalada de conductas que desembocan en violencia y acoso, especialmente el acoso y la violencia por razones de género.

Es fundamental que las organizaciones adopten un enfoque preventivo y proactivo para abordar estos factores de riesgo y comportamientos. Esto incluye la implementación de políticas claras y estrictas contra el acoso y la violencia, la formación continua de los trabajadores y la gerencia en temas de respeto, igualdad y manejo de conflictos.

Es por lo anterior, que el empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Empresa elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La empresa Garden Corps. declara de manera categórica que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deberán basarse siempre en el respeto mutuo, sin importar la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

En las relaciones laborales, la convivencia respetuosa y saludable es fundamental para el bienestar de los trabajadores y el óptimo funcionamiento de las organizaciones. Por ello, Garden Corps. adopta una política de tolerancia cero frente a conductas de acoso y violencia en el trabajo, estableciendo medidas claras y estrictas para prevenirlas y sancionarlas.

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia pueden ser consecuencia de una gestión inadecuada de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos de manera eficaz para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a implementar acciones concretas para abordarlos y erradicarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y eliminar estas conductas. A través de la participación y diálogo social, la empresa promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, asegurando un entorno laboral libre de acoso y violencia en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante charlas de difusión, envío de este protocolo vía correo electrónica y publicando una copia física de este es lugares de uso común.

## **IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Identificación de factores de riesgos:

- Carga de trabajo (sobrecarga)
- Falta de reconocimiento al esfuerzo inequidad en la distribución de las tareas Falta de Liderazgo
- Comportamientos incívicos Conductas sexistas Conductas de acoso laboral Ambiente competitivo
- Falta de participación en la toma de decisiones
- Presión por la productividad. Violencia externa
- Doble presencia
- Diferencias culturales

## **MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Garden Corps. abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charla informativas y el responsable de esta actividad será el jefe RR.HH.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/en el programa preventivo de la entidad empleadora, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) Charla informativa y correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con Jefe de RRHH y RLL. con el correo electrónico de contacto [bastian.castro@gardecorps.cl](mailto:bastian.castro@gardecorps.cl).

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR**

- Manual de buen trato
- Declaración de tolerancia cero con el acoso y Violencia en el Trabajo
- Adoptar instancias de sensibilización
- No ignorar situaciones sospechosas
- Crear un entorno seguro para denunciar estas situaciones
- Formación en liderazgo
- Evaluación del ambiente laboral
- Formar equipos de trabajo para abordar problemas específicos y fomentar la participación

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO**

Garden Corps, con la participación/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo los participantes del comité investigativo:

Participante	CARGO
1°	Ingeniero Trainee
2°	Gerente de finanzas y leasing operativo
3°	Asistente de RRLL

## **MEDIAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

Garden Corps. establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## **DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico, charla informativa. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

## **CAPITULO II: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN INTERNA POR DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

### **PÁRRAFO 1° DE LAS NORMAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

Artículo 1°. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa.

Constituye acoso sexual el requerimiento realizado por una persona a otro en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Se entenderán manifestaciones de acoso sexual entre otras, las siguientes conductas:

- a) Promesas, implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente mencionadas.

Adicionalmente, el acoso sexual se puede manifestar de la siguiente forma según la jerarquía o grado de cercanía entre la víctima y quien lo realiza:

- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Compañía.
- b) Acoso vertical descendente. Es 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. Es 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

Artículo 2°. El acoso laboral es una conducta contraria a los valores y principios rectores de la Empresa, toda vez que afecta gravemente la convivencia y el ambiente laboral de manera negativa. Así, constituye acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, aun por una única vez, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.

Existen distintos tipos de acoso laboral (según “guías para la detección y prevención del acoso laboral, Instituto de Salud Pública, 19.11.2020):

- Acoso moral descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- Acoso moral horizontal: es aquel que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- Acoso moral ascendente: es aquel en que el agente acosador ocupa un puesto de menor jerarquía que el del afectado. Es poco frecuente, pero puede darse cuando un Trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

Artículo 3°. Es política de la Empresa y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las instrucciones que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de acoso laboral, como asimismo aplicar y acatar las instrucciones de denuncia, investigación, resultados y las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y este Reglamento Interno.

Artículo 4°. Las investigaciones que desarrolle la Compañía se realizarán en estricto apego a las normas establecidas en el Código del Trabajo, y las normas que lo complementen y modifiquen, en particular la Ley N° 21.643.

Artículo 5°. Los procedimientos de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que realice la

Compañía se realizarán con apego a los siguientes principios del procedimiento:

- Perspectiva de género: Se considerarán 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 de trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- 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 la Compañía 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: la Compañía deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- Imparcialidad: Actuar objetivo, neutral y con rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en su conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- Celeridad: El proceso de investigación será impulsado por la persona que investiga, en todos los trámites que existan, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión,
- Razonabilidad: El procedimiento deberá respetar el proceso lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo que sean comprendidas por todos los participantes.
- 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 reglamento.

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

Artículo 6°. Los plazos de investigación ante denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo tendrán un plazo de duración máxima de 30 días hábiles, exceptuándose de este cómputo los días sábados, domingos o festivos.

Artículo 7°. Ante la existencia de una denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, el trabajador tiene la opción de presentar una denuncia ante la Compañía, la Inspección del Trabajo, lo que deberá ser informado por la Compañía. En cualquiera de los dos casos, se adoptarán además de las medidas y procedimientos propios de cada uno de los tipos de investigación, Medidas de Resguardo y Medidas correctivas.

Artículo 8°. Todos los participantes de un proceso de investigación (Denunciante, Denunciado, testigo, empleador, persona investigadora), deberán proporcionar una dirección de correo electrónico personal para efectuar las respectivas notificaciones que correspondan, entendiéndose notificados de todas las actuaciones del procedimiento únicamente con el envío de dicha actuación mediante correo electrónico.

En caso que alguno de los participantes de un procedimiento de investigación no mantuviere una casilla de correos electrónicos, o no tenga acceso a ella, deberá manifestarlo por escrito y de forma fundada, para que la comunicación se realice por otros medios.

Artículo 9°. El encargado de la investigación deberá realizar todas las gestiones de investigación respetando los derechos de los involucrados, realizando una investigación objetiva, diligente y con perspectiva de género.

Deberá desarrollar las investigaciones dentro de los plazos establecidos en el presente reglamento, y guardar estricta reserva y confidencialidad de la información que tenga acceso en virtud de la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

Deberá al menos, citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, asegurando un trato digno e imparcial, dejando registro de cada actuación según lo que establece el procedimiento.

Artículo 10°. Todo trabajador que es parte de un procedimiento de investigación, independiente de la calidad que ostente (denunciante, denunciado, testigo, persona investigadora, entre otros), deberá cumplir con todas las medidas de resguardo adoptadas por el empleador, colaborar con la correcta sustanciación del procedimiento, y respetar todas las medidas adoptadas en el presente procedimiento o en el Reglamento Interno de la Compañía.

Artículo 11°. La mutualidad de la Compañía deberá disponer de programas de atención psicológica temprana para la persona denunciante, y otorgar asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de este procedimiento.

## **PÁRRAFO 2° DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Artículo 12°. La persona que se sienta afectada de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo debe hacer llegar una denuncia de forma verbal o escrita, de forma presencial o escrita, ante la Compañía o la Dirección del Trabajo, debiendo recibir un comprobante de la gestión.

---

En caso de ser una denuncia verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta de la misma, cumpliendo con todos los requisitos que se indican a continuación, entregando una copia al denunciante, que incorpore la fecha, timbre de la Compañía y hora de presentación.

Las denuncias pueden ser presentadas ante el área de Recursos Humanos (Administración) de la Compañía y la plataforma digital de canal de denuncias que la Compañía pone a disposición de todos los trabajadores, disponible mediante el correo electrónico [administracion@mineranittetsu.cl](mailto:administracion@mineranittetsu.cl)

La denuncia escrita precedentemente señalada deberá contener:

- a) Identificación de la persona afectada, con nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal.

En caso que el denunciante sea distinto a la persona afectada, se deberá hacer presente lo anterior, y la representación que invoca.

- b) Nombre o identificación de la o las persona o personas en contra de quien se dirige la denuncia, con la identificación de sus cargos, de ser posible.
- c) Vínculo que tengan las partes dentro de la organización. En caso de ser externas a la Compañía, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación detallada de los hechos que se denuncian.

La Compañía no podrá someter la denuncia a un examen de admisibilidad de la denuncia, sin perjuicio de ello, cuando el encargado de la investigación considere que la denuncia es inconsistente, incoherente o incompleta, proporcionará al denunciante un plazo de 2 días a fin de completar la información que requiera.

Artículo 13°. Una vez recibida la denuncia por parte de la Compañía, esta le informará al denunciante que la investigación la llevará la propia empresa, un estudio jurídico externo o será derivada a la Inspección del Trabajo. En caso de asumir la investigación la Compañía, o por el estudio jurídico se deberá informar de lo anterior a la Inspección del Trabajo, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en un plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia.

Cuando la denuncia se dirija en contra de trabajadores que ostenten el cargo de Gerentes, necesariamente la investigación deberá ser llevada por la Inspección del Trabajo, debiendo la Compañía derivarla en un plazo de 3 días contados desde su recepción.

De la decisión que se adopte sobre el encargo de la investigación, se deberá informar por escrito al denunciante.

Artículo 14°. Una vez recibida la denuncia la Empresa adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo siguiendo los siguientes parámetros:

- Gravedad de la denuncia.
- Seguridad de la persona del denunciante.
- Posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el transcurso de la investigación se podrán proponer nuevas o distintas medidas de resguardo.

Artículo 15°. El encargado de la investigación será una persona que preferentemente tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. El nombre de la persona será comunicado por escrito al denunciante.

El encargado de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación en papel o formato electrónico. De los testimonios de los testigos y las partes deberá constar siempre en papel, y con la firma de quienes estuvieron presentes en dicha declaración en todas las hojas de la misma.

De todos modos, tanto denunciante como denunciado, podrá junto con prestar declaración, pedir el cambio de la persona encargada de la investigación, presentando los antecedentes que indiquen la existencia de antecedentes que afecten su imparcialidad. Frente a ello la Compañía podrá decidir el cambio o mantención del encargado. Dicha solicitud podrá realizarse dentro de los primeros 5 días luego de comunicado el nombre del encargado de la investigación a las partes.

Artículo 15°. Una vez finalizada la investigación, el informe deberá contener a lo menos:

- 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 antecedente 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. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 16°. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán corresponderán, entre otras, a las siguientes:

- Amonestación verbal o escrita al Trabajador acosador.
- Descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del presente Reglamento.

El acoso sexual o acoso laboral debidamente acreditado es causal grave de despido, por lo que, si las circunstancias lo ameritan y el resultado de la investigación permite acreditar la gravedad en el actuar del denunciado, éste podrá ser despedido sin indemnización en virtud de lo dispuesto en el artículo 160° número 1 letra b) o f) del Código del Trabajo.

Por otra parte, el Trabajador que realice denuncias falsas, con manifiesta falta de fundamento, reiterativas, o que persigan una finalidad de provocar perjuicio al denunciado, se arriesgan a indemnizar al denunciado y a las acciones penales correspondientes a toda denuncia falsa, y a la posibilidad de ser denunciados internamente por conductas constitutivas de acoso.

Artículo 17°. En el plazo de dos días luego de terminada la investigación, la Compañía remitirá el informe de investigación interna y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. El certificado de recepción de dicha remisión será incorporado al informe de investigación.

La Dirección del trabajo tendrá un plazo de 30 días para emitir su pronunciamiento, de no existir pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, la Compañía aplicará las medidas o sanciones que correspondan, contenidas en el 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.

### **PÁRRAFO 3° DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Artículo 18°. 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, el trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo.

La Empresa o la Dirección del Trabajo deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el procedimiento establecido en el párrafo 2° y 3° anterior. 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 la Compañía 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 la Compañía en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 262°. En caso que la denuncia sea recibida por el empleador principal o usuaria respecto de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda.

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 reglamento, 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 el presente reglamento.

### **PÁRRAFO 4° APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES**

Artículo 19°. Las medidas correctivas que aplique la Compañía tendrán el objeto de prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos contenidos en la denuncia y en las conclusiones del informe de investigación.

Junto con lo anterior, en caso de ser necesario, se pueden introducir modificaciones al protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Artículo 20°. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados como del resto de los trabajadores de la Compañía.

Lo anterior puede incluir, entre otras medidas:

- Refuerzo de la información y capacitación.
- Refuerzo en la prevención y sanción.
- Otorgamiento de apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran. -  
Reforzar los canales de denuncia.

Artículo 21°. Cuando las conclusiones así lo indiquen, la Compañía procederá al despido del trabajador según lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letras b) o f) del Código del Trabajo.

La persona afectada con la determinación podrá impugnar judicialmente el despido, debiendo aportar las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos señalados en el informe de investigación.

Artículo 22°. El procedimiento de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo descrito en el presente anexo se realizó en estricto cumplimiento del contenido de la Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y en cumplimiento del reglamento de dicha ley emitido por la Dirección del Trabajo, siendo el único procedimiento de investigación de la Compañía vigente al 1° de agosto de 2024.

En virtud de lo anterior, reemplaza y deja sin efecto íntegramente a todo procedimiento de investigación que verse sobre los mismos temas, que se encuentre incorporado actualmente en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

