

1. OBJETIVOS

Disponer de un procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas, ya sea, que las investigaciones sean realizadas por Salmones Austral o la Dirección del Trabajo, garantizando un abordaje un integral.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dirigido a todo el personal de Salmones Austral (holding), contratistas, subcontratistas y empresas de servicios, para su conocimiento y estricto cumplimiento.

Este procedimiento se aplicará a toda situación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que se produzca durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Cabe señalar que, una síntesis del Reglamento, N° 21 del 28.05.2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece las directrices a las cuales se deben ajustar los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, se ha incorporado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ver **anexo 10**).

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable que fundamenta este procedimiento (ver **Anexo 1**).

4. PRINCIPIOS BÁSICOS

Los principios que guían la definición y aplicación de este procedimiento serán los siguientes derivados del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Perspectiva de género; No discriminación; No revictimización o no victimización secundaria; Confidencialidad; Imparcialidad; Celeridad; Razonabilidad; Debido proceso; Colaboración. Además de los señalados por Salmones Austral, como son la Responsabilidad; Idoneidad; Legalidad y Presunción de inocencia que Salmones A (ver **Anexo 2**).

5. DEFINICIONES

Las definiciones básicas de este procedimiento serán las siguientes: Riesgo laboral; Factores de riesgo psicosociales laborales; Acoso laboral; Acoso sexual; Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; Medidas de resguardo; Medidas correctivas (ver **Anexo 3**).

6. PARTICIPANTES DEL PROCEDIMIENTO

Son aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea, en calidad de denunciante o denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos, deberán proporcionar su dirección de correo electrónica personal para efectos de realizar notificaciones que correspondan, conforme este documento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poner a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

7. DERECHOS GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES

Sin perjuicio de otros derechos y obligaciones que consagre la ley u otra normativa reglamentaria, las personas trabajadoras, los empleadores, la persona a cargo de la investigación, dirigentes sindicales y los organismos administradores de la ley N° 16.744, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán a lo menos los siguientes derechos y obligaciones (ver **Anexo 4**).

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Sin perjuicio de los derechos y obligaciones precedentemente señalados, el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, existirán a lo menos los siguientes roles y responsabilidades (ver **Anexo 5**).

9. RECUSACIÓN

Con el fin de garantizar la imparcialidad de su actuación, quienes integren el Comité Investigador y el Comité de Ética tendrán la obligación de abstenerse de participar del proceso si concurren en alguna de las siguientes causas de recusación:

- Relación estrecha directa, de parentesco o afinidad;
- Enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas en la denuncia;
- Posible víctima, cómplice o agresor.

Solo el/la denunciante y/o víctima y persona denunciada (o su representante sindical), podrán a su turno, promover una recusación por escrito fundada en las causales descritas, dirigida al Área de Prevención del Delito.

En caso de estimar procedente la inhabilitación de un/a integrante, el Encargado de Prevención del Delito designará a un/a representante.

10. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual aplicable que fundamenta este procedimiento se encuentra en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo de Salmones Austral (ver **Anexo 6**).

11. PROCEDIMIENTO PARA LA DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El siguiente procedimiento ha sido elaborado cumpliendo con las directrices generales contenidas en el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las cuales se ajusta este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo para facilitar la denuncia de hechos de carácter irregular, especialmente aquellas conductas que contravienen la legislación chilena estableciendo el procedimiento al que se someterán, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán (ver **Anexo 11**).

11.1. Formalización de la denuncia

Toda persona que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo tiene derecho a denunciarlos. Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de hechos de acoso por el relato de la víctima.

Si la persona denunciante y/o presunta víctima decide formalizar una denuncia, puede:

1. Realizar su denuncia de forma verbal o escrita ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Cabe indicar, que el medio más idóneo que dispone la Cía. por su seguridad, confidencialidad, posibilidad de anonimato y gestión oportuna para recibir la denuncia es el **formulario dispuesto en el Canal de Denuncias web** de la empresa ubicado en www.salmonesaustral.cl (<https://salmonesaustral.eticaenlinea.cl/denuncias>) la cual envía un registro de su ingreso al email del denunciante. En este caso, se debe ingresar la siguiente información:

a) Denuncia ESCRITA por medio del formulario del Canal de Denuncias web;

La aplicación web solicita los siguientes antecedentes

1. Datos de identificación de la persona afectada o víctima (nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal). En caso de que el

- denunciante sea distinto de la afectada, indicarlo y especificar la representación que invoca (ejemplo: presidente del sindicato u otra)
2. Calidad en la que realiza la denuncia (colaborador, proveedor u otro)
 3. Fecha del suceso.
 4. Narración circunstanciada de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que estos se produjeron como el vínculo organizacional que tiene con las personas denunciadas (en caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula).
 5. Identificación de quien hubiere cometido los hechos que motivan la denuncia y sus cargos, y, en caso de que corresponda, de la/s persona/s que presenciaron dichos hechos.
 6. Antecedentes que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, por ejemplo, correos electrónicos, audios, videos, testigos, otras denuncias frente al denunciado/a, otros. No obstante, la evidencia documental es conveniente, no es obligatoria su entrega.
 7. El mismo Canal de Denuncias web solicitará un correo email y entregará un código de caso con el cual podrá hacerse seguimiento.

Si el formulario web fuera ingresado en forma incompleta, el Área de Prevención de Delitos (administrador del Canal de Denuncias web) se pondrá en contacto con el denunciante para solicitarte la entrega de la información faltante mínima para poder gestionarla como una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de acuerdo con las directrices de este procedimiento.

b) Denuncia ESCRITA por otros medios (distinta al Canal de Denuncias web);

Debe ser presentada a través de alguna de las siguientes alternativas

1. Directamente por el denunciante en las oficinas de RRHH.
2. A través de correo electrónico dirigido a canaldedenuncias@salmonesaustral.cl
3. En el canal de denuncias ubicado en el sitio web <https://salmonesaustral.eticaenlinea.cl/denuncias>

La denuncia escrita debe contener

4. La identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
5. La identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

6. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula.
7. La relación de los hechos que se denuncian.

c) Denuncia VERBAL;

La denuncia verbal debe contener

1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
4. Relación de los hechos que se denuncian.

Nota1: Si la denuncia estuviera incompleta se solicitará al denunciante completar la información faltante mínima para poder gestionarla como una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de acuerdo con las directrices de este procedimiento.

Nota2: En los casos que la denuncia 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 de servicio, usuarios, entre otros, podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deben realizar la investigación conforme a este procedimiento.

Nota3: En caso de que la Cía. (empleador principal o usuaria) reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador debe informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en el hecho 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 Cía. (empresa principal) debe remitir la denuncia respectiva, en el **plazo de 3 días**, a la instancia que substanciará el procedimiento.

Nota4: Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, seas estas de la Cía. (principal o usuaria), de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la Cía. (empresa principal o usuaria respectiva), ante su empleador o ante la Dirección del

Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúe su denuncia ante su empleador, éste debe informar de ella a la Cía. (empresa principal o usuaria) **dentro de los 3 días** desde su recepción. **La Cía. (empresa principal o usuaria) es siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente procedimiento.** Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deben adoptar medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

Nota5: Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

11.2. Recepción de la denuncia

Al momento de recibir una denuncia (independiente del canal: verbal, escrito o por la web) se deberá proteger a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

a) Denuncia ESCRITA por medio del formulario del Canal de Denuncias web;

El rol de receptor de la denuncia corresponde al Área de Prevención del Delito. Sus funciones generales serán las siguientes:

En el **plazo de tres días** contados desde la recepción de la denuncia;

- Evaluar si la denuncia es de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y si cuenta con todos los antecedentes necesarios para su gestión.
- Contactar al denunciante para informarle por escrito del inicio y el plazo máximo de investigación interna.
- Informar al denunciante de las medidas de resguardo adoptados en su caso.
- Trasladar la denuncia al Comité Investigador para el inicio de la investigación.

Adicionalmente:

- Debe considerar que, en caso de tratarse de una denuncia dirigida a un director o gerente, la denuncia siempre debe ser enviada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Debe informar a la Dirección del Trabajo del inicio de la investigación junto con las medidas de resguardo.

En el **plazo de 30 días** contados desde la recepción de la denuncia;

- Debe finalizar el proceso de investigación.

- Se mantendrá un registro de las denuncias recibidas, las investigaciones realizadas, las sanciones adoptadas y/o las investigaciones archivadas, según corresponda.

b) Denuncia ESCRITA por otros medios (distinta al Canal de Denuncias web);

El rol de receptor de la denuncia escrita por otros medios (distinto al Canal de Denuncias web) corresponde en primera instancia al Área de RRHH (que debe en el mismo día remitirla al área de Prevención de Delitos) o en su gestiónarla defecto enviarla al email canaldedenuncias@salmonesaustral.cl.

Las funciones generales serán las mismas señaladas en el literal b del numeral anterior 11.2.

c) Denuncia VERBAL:

El trabajador de la Cía. que recibe la denuncia verbal **debe levantar un acta** con los contenidos indicados en el literal b) del numeral 11.1 anterior, entregando una copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación utilizando el siguiente formulario (ver **Anexo 8**). Además, **debe remitir o entregar el acta en el mismo día o más tardar antes de las 12:00 horas del día siguiente a RRHH.**

Se informará a la persona denunciante que la Cía. iniciará una investigación interna. Informando a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el **plazo de tres días contados** desde la recepción de la denuncia. No obstante, si la persona denunciante solicita su envío a la Dirección del Trabajo, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia junto con los antecedentes.

Tratándose de una denuncia dirigida a un gerente de la Cía. (que ejerce las funciones de dirección o administración por cuenta o representación según el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo), la denuncia **siempre** debe ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, la Cía. debe informar por escrito a la parte denunciante.

Nota1: En todos los casos (denuncia verbal o escrita) se debe analizar la presentación de la denuncia y ante denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, dar un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Nota2: Recepcionada la denuncia, por alguno de los medios antes señalados, debe darse cumplimiento al principio de protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Nota3: No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Nota4: En ninguna instancia podrán tomarse represalias contra un denunciante

11.3. Medidas de resguardo

Una vez recibida la denuncia se adoptarán las medidas de resguardo de manera inmediata en atención a i) la gravedad de los hechos imputados, ii) la seguridad de la persona denunciante y iii) las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código de Trabajo.

Para lo anterior, el Área de Prevención de Delitos receptora de la denuncia o el Comité Investigador designado, se coordinará con quienes corresponda, para disponer de una o varias medidas de resguardo, entre otras, tales como:

- a) La separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso.
- b) La redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.
- c) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana.
(a través de los programas que dispone el organismo administrador y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social).
- d) La reubicación del lugar de trabajo de una o de ambas partes.
- e) La prohibición de acercarse a la presunta víctima mientras dure la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna podrán adoptarse otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

En el ejercicio de su función fiscalizadora, la Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes del procedimiento de investigación.

Es importante recalcar que **es la persona denunciada quien inicialmente debe ser reasignada en su función o actividad, y no quien denuncia**, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la empresa.

Estas medidas de resguardo se extenderán por el período que dure la investigación y, una vez resuelta la denuncia, se podrá determinar su carácter definitivo.

11.4. Designación de Comité investigador

Para la investigación de las denuncias, el Área de Prevención del Delito y/o el Comité de ética realizarán la derivación al Comité investigador interno o externo. El Área de Prevención del Delito será el encargado de canalizar la información al Comité investigador (interno o externo) convocado.

Recibida la denuncia, el Comité Investigador tendrá un plazo de 3 días contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación.

a) Comité Interno

- Conformado por uno o más trabajadores de la Cía.
- De preferencia, las investigaciones se asignarán a duplas que efectúan sus funciones diarias en dependencias distintas al lugar donde ocurre el hecho denunciado.
- Debe designarse de preferencia a investigadores que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Debe informarse por escrito a la persona denunciante de los investigadores designados.
- Debe notificarse al denunciado y las demás partes del inicio de la investigación
- Fijar de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

b) Comité Externo

- Conformado por una persona externa de la organización que liderará la investigación y un trabajador interno del departamento de Recursos Humanos que apoyará en la gestión.
- Debe designarse de preferencia a investigadores que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Debe informarse por escrito a la persona denunciante de los investigadores designados.
- Debe notificarse al denunciado y las demás partes del inicio de la investigación
- Fijar de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas y puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

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

11.5. Diligencias mínimas

La persona a cargo de la investigación debe realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en este procedimiento.

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

De igual manera, la persona a cargo de la investigación debe analizar que todas las partes involucradas sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial se deben considerar los siguientes antecedentes, entre otros:

- El protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos.
- Registros de asistencia.
- Denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
- Protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientales Laborales-Salud Mental, CEAL-SM de la Superintendencia de Seguridad Social.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico (ver **Anexo 9**). De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se debe dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Se deberán utilizar los formularios o modelos que se han elaborado para la tramitación del proceso de investigación, tales como, acta de nombramiento de investigador, notificaciones, determinación de medidas de resguardo, etc.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y toda información recabada durante la investigación tendrá el carácter de confidencial.

11.6. Descargos

Cabe señalar que, al momento de notificar a la persona denunciada del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas, el investigador entregará copia de la

denuncia y le otorgará un plazo que no excederá de 5 días corridos para formular los descargos. Estos podrán ser presentados por escrito ante el investigador o remitidos a su correo electrónico.

Entregados los descargos por la persona denunciada, el investigador citará a cada uno de ellos para que presten declaración, lo que deberá tener lugar en el plazo máximo de 5 días, desde la entrega de los descargos.

En el evento que la persona del denunciante o la persona del denunciado se encuentre con licencia médica, el Investigador, consultará vía correo electrónico si se encuentra en condiciones de prestar declaración y si accede a ello libremente, en la medida que no afecte o altere el reposo médico. Si accede, deberán coordinar la forma en que se prestará la declaración. Si uno de ellos no está en condiciones de prestar declaración, ello tendrá lugar a reintegrarse a sus labores y, así, continuar desarrollando el proceso de investigación.

Luego, el Investigador tomará declaraciones a los testigos ofrecidos por las partes e incorporará los otros medios de prueba que se hayan ofrecido.

Asimismo, el investigador incorporará los medios de prueba que estime pertinentes para resolver el asunto.

11.7. Contenidos del informe de investigación

Una vez que el Comité Investigador haya concluido todas las etapas previas (a saber, medidas de resguardo; recolección de información de las partes involucradas de los testigos y medios de prueba presentados; diligencias mínimas; análisis y relación de los hechos expuestos) procederá a emitir un informe (ver **Anexo 9**) sobre la existencia o no, de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo con las conclusiones y las medidas y sanciones propuestas.

Una vez finalizada la investigación interna, el informe contendrá.

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación del 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 del correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se debe registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

- g) Formulación de 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) Las propuestas 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 de Orden, Higiene y Seguridad.

El informe de investigación interno (ver **Anexo 9**) debe ser enviado al Comité de Ética dentro de los **30 días contados** desde la recepción de la denuncia.

Cabe señalar respecto de las medidas correctivas que adopte la Cía. tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Asimismo, las medidas correctivas podrán establecerse tanto de respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando tales acciones como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar del trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre otros canales de denuncias de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo como consecuencia del resultado de la investigación, estas tienen que ser informadas a todas las personas trabajadoras.

11.8. Evaluación del informe con las conclusiones por el Comité de Ética

Corresponderá al Comité de Ética, **a más tardar dentro de los 30 días corridos contados desde la recepción de la denuncia**, ratificar o desestimar las conclusiones del informe junto con los medios probatorios, incluidas las medidas y sanciones propuestas dadas por el comité investigador de conformidad al mérito del proceso. Si son desestimadas las conclusiones deberá el Comité de Ética fundamentar tal determinación por escrito.

Según el Código del Trabajo, art. 154, 160 N°1 letra b) y 171, las sanciones establecidas en el caso de que exista acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo en alguno de sus distintos

grados, y de acuerdo con la gravedad de los hechos constatados (ver **Anexo 7**), la Cía. determinará alguna de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Modificación del lugar de trabajo o de la jornada de trabajo del denunciado.
- d) Capacitación del denunciado en materias que le permitan corregir las conductas constatadas.
- e) Terminación del contrato de trabajo por la causal de acoso sexual (artículo 160 N°1, letra b, del Código del Trabajo).
- f) En el evento que se constate el acoso laboral denunciado, de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados y constatados, proponer las sanciones que correspondan de acuerdo al Reglamento Interno o el despido por la causal de acoso laboral (artículo 160 N°1, letra f, del Código del Trabajo).
- g) En los casos de violencia en el trabajo el Investigador no propondrá sanciones, sino que, medidas correctivas para que los hechos constatados no se reiteren. Para estos efectos, las medidas correctivas son aquella que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en este Reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el evento que la sanción que se aplique sea el despido por acoso sexual o laboral, el empleador deberá comunicar tal determinación mediante aviso de despido en los términos y plazos que regula la norma del artículo 162 del Código del Trabajo.

Cabe señalar respecto de las sanciones y su impugnación 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 y antecedentes contenidos en el informe de la Cía. o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido. Sin perjuicio de lo anterior, el informe de la investigación y sus conclusiones no afecta el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la Cía. de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

La determinación del Comité de Ética constará por escrito y será insertada en el informe.

11.9. Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo

La Cía. dentro del **plazo de dos días** de finalizada la investigación interna remitirá el informe interno y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho servicio emitirá un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la Cía., la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse en la Dirección del Trabajo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Cía., quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

11.10. Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador

Notificada la Cía. de las observaciones de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador debe disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, **dentro los 15 días corridos,** una vez **transcurrido 30 días** desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

11.11. Investigación de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa del denunciante o a través de la derivación de la Cía. conforme las directrices del Reglamento de ese servicio (Nº 21 del 28.05.2024).

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el servicio debe notificar a la empresa **dentro del plazo de 2 días hábiles,** solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad al artículo 508 del Código del Trabajo.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación debe ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de los dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo.

11.12. Falsa denuncia

Aquellos casos en que se haya realizado una denuncia manifiestamente falsa, la persona denunciada podrá tomar las acciones legales pertinentes para perseguir la responsabilidad civil y/o penal de quienes resulten responsables.

11.13. Entorpecimiento del proceso de investigación

Se evaluarán sanciones adicionales cuando se compruebe que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos.

11.14. Prohibición de represalias

En ninguna instancia podrán tomarse represalias contra un denunciante que de buena fe haya formulado una denuncia. Asimismo, se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

9. VIGENCIA DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento comenzará a regir a contar de la fecha en que sea aprobado por el Comité de Ética o en su defecto desde el 01/08/2024.

Los procedimientos investigativos por acoso laboral y acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del presente procedimiento continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

10. REVISIONES Y CONTROL DE CAMBIOS

Elaborado por:	Analista de Prevención de Delitos
Revisado por:	Encargada de Bienestar y Gerente de Personas
Aprobado por:	Comité de Ética

N° versión	Fecha versión	Descripción del cambio
1	15.07.2024	Versión inicial.
2	01.08.2024	Vigencia.

ANEXO 1. NORMATIVA APLICABLE

- a) **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, Naciones Unidas, 1979.
- b) **Asamblea General de las Naciones Unidas de 2015** acordó el Trabajo Decente y sus cuatro pilares (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y dialogo social).
- c) **Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, Convención Belem do Para, 1994.**
- d) **Ratificación del Convenio N°190 de la OIT de 2023, sobre la violencia y el acoso** ha conformado el Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, con especial énfasis en la igualdad de género.
- e) **Constitución Política de la República de Chile**, Art 1 inc 1 (Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos) 19 N°1 (Derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas)
- f) **Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales**, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y que estableció en su artículo 211-B la dictación del Reglamento por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual establece las directrices a las que deben ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- g) **Ley N°20.609 del año 2012** Que establece medidas contra la discriminación arbitraria.
- h) **Ley N°20.005 del año 2005 que Tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo**, sea pública o privado.
- i) **Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**
- j) **Reglamento (Decreto N° 21) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social** que establece las Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- k) **Circular N° 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)** para la Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley 21.643 (Ley Karin) que crea el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

- l) **Código del trabajo; Art 2 inc °2** (define el acoso sexual), **Art 154 N° 12** (Mención obligatoria del procedimiento al que deben someterse las denuncia por acoso sexual en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad), **Art 160 N° 1 letra b** (término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización) **Art 211** (Investigación y sanción del acoso sexual)

- m) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (**RIOHS**).

ANEXO 2. PRINCIPIOS BÁSICOS

1. Perspectiva de género

Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones de género que pudiesen afectar el ejercicio plena de los derechos y el acceso de 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 el trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

2. 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, 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples, en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

3. No revictimización o no victimización secundaria

Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan de las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en 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 o 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. 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 violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener la reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

5. Imparcialidad

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

6. Celeridad

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

7. 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 comprendida por todos los participantes.

8. 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 le puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados.

9. 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. Responsabilidad

El trabajador o trabajadora que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que esta involucra. Por consiguiente, la denuncia debe ser fundada y realizada con toda la seriedad que corresponde conociendo que, ante una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, o con el ánimo de perjudicar a la persona denunciada podrá ser objeto de medidas disciplinarias, acarreado las responsabilidades y sanciones que el Reglamento Interno, la ley o el contrato señale.

11. Idoneidad

Las personas a cargo de la aplicación de este procedimiento deben contar con los conocimientos y competencias necesarias para realizar un trabajo de calidad que asegure una investigación razonable.

12. Legalidad

Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en la Normativa Vigente aplicable (ver **Anexo 1**), debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas. Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación con el mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida, considerando las sanciones estipuladas en el Código del Trabajo.

13. Presunción de inocencia

No pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya determinado la efectividad de los hechos denunciados.

ANEXO 3. DEFINICIONES BÁSICAS

1. Riesgo laboral

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o su salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la probabilidad de éste.

2. Factores de riesgo psicosociales laborales

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

3. Acoso laboral

Se entiende por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

4. Acoso sexual

Se entiende 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.

5. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

6. Medidas de resguardo

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

7. Medidas correctivas

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme el procedimiento regulado en este documento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la **actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo**.

En los casos de los numerales 3 y 4 precedentes, se consideran manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por las personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro la empresa.
- 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 de aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

ANEXO 4. DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES

1. Derechos Generales de las Personas Trabajadoras

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente documento.
- 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, que corresponda.

2. Obligaciones Generales de los Empleadores

Sin perjuicio de otros que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deben:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente documento.
- c) Informar **semestralmente** a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente documento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste o llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprano que disponga su organismo administrador de la ley 16.744 conforme a las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

3. Obligaciones Generales de la Persona a Cargo de la Investigación

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este documento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo como 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 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 Salmones Austral, en la medida que no sea contrario a las directrices establecidas en este documento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

4. Obligaciones Generales de las Personas Trabajadoras

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar con 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 documento.

d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

5. Obligaciones Generales de los Dirigentes Sindicales

Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

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

6. Obligaciones Generales de los Organismos Administradores de la Ley Nº 16.744

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 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 violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicaran.
- c) Disponer de programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes 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 documento, conforme a las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

ANEXO 5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- a) Denunciante: Es la persona, ya sea la propia víctima o un tercero (que invoca la representación), que mediante los conductos establecidos puede revelar una situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento a la normativa interna de la Empresa, relacionada con acciones de acoso laboral y/o sexual.
- b) Víctima/afectado: Es la persona sobre quien recaería la acción.
- c) Denunciado/a: Es la persona objeto de denuncia.
- d) Receptor de la denuncia web: Es quien recibe la denuncia digital ingresada en el Canal de Denuncias web y canaliza al Comité Investigador. Esta función corresponde al Área de Prevención del Delito de la Empresa.
- e) Receptor de la denuncia verbal o escrita: Es quien recibe la denuncia verbal o escrita y debe levantar un acta entregando una copia timbrada a la persona denunciante.
- f) Comité Investigador: Comité de profesionales con conocimiento en materia de género y legislación laboral a cargo de la investigación, conformado por personal interno capacitado y un equipo externo de apoyo.
- g) Comité de Ética: Es responsable de evaluar las medidas sugeridas por el Comité Investigador y determinar sanciones justas y eficaces que operen como medidas disuasivas acordes al nivel de daño provocado, y que no distingan ni discriminen a los involucrados según el estamento o la jerarquía de la persona sindicada como *acosadora*.

Sus integrantes permanentes son: Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, y, Gerencia de Control y Gestión. Eventualmente, podrán sumarse dos integrantes temporales, elegidos por el Gerente General y el Encargado de Prevención del Delito respectivamente, debiendo tener independencia estructural respecto de los demás miembros del Comité.

ANEXO 6. MARCO CONCEPTUAL

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la empresa Salmones Austral ha elaborado el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (publicado en www.salmonesaustral.cl, <https://salmonesaustral.eticaenlinea.cl/denuncias>). El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

ANEXO 7. DEFINICIÓN DE FALTAS

Faltas muy graves: Son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. La denuncia será canalizada a través del Área de Prevención del Delito.

Faltas graves: Refiere a situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital), y generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

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

ANEXO 8. FORMULARIO PARA EL ACTA DE DENUNCIA VERBAL

FORMULARIO DENUNCIA VERBAL	
Identificación de la persona afectada	
Nombre completo	
Número de cédula de identidad (Rut)	
Correo personal	
Identificación del denunciante	
Nombre completo	
Número de cédula de identidad (Rut)	
Correo personal	
Representación que invoca	
Identificación de o las personas denunciadas	
Nombre completo	
Número de cédula de identidad (Rut)	
Correo personal	
Cargo (si es posible)	
Nombre completo	
Número de cédula de identidad (Rut)	
Correo personal	
Cargo (si es posible)	
<u>Vínculo organizacional</u> que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas	
<u>O relación</u> que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas <u>externas a la empresa</u>	
Relación de los hechos (evento, suceso, incidente, circunstancia, fecha, personas involucradas)	
Identificación de la persona que recibió denuncia	
Nombre completo	
Número de cédula de identidad (Rut)	
Cargo	

**Timbre, fecha y hora
(RRHH)**

Nota: Entregar copia a la persona denunciante con timbre, fecha y hora

ANEXO 9. INFORME DE INVESTIGACIÓN

Se debe utilizar el formato institucional diseñado por el área de Prevención de Delitos para construir el informe de investigación interno (formato electrónico) el cual considerará siempre el contenido mínimo exigido por este procedimiento salvo cuando las investigaciones sean realizadas por el Comité Investigador Externo que podrá usar sus propios formatos siempre que considere todo el contenido exigido en este procedimiento.

ANEXO 10. SÍNTESIS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL RIOHS

Artículo 1: El acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo son conductas no acordes con la dignidad humana y contrarias a la convivencia al interior de la Empresa.

Las relaciones laborales deben deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, por lo cual, se prohíben las conductas que atente o infrinjan estos principios que deben imperar en las relaciones entre los trabajadores de la Compañía.

Artículo 2: Se oponen a los principios señalados en el artículo anterior el acoso sexual o laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 3: El **Acoso Sexual** se define como aquel que se produce cuando 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.

Se entiende por **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.

La **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.

Artículo 4: Para los efectos de este Reglamento, se entiende por conductas de acoso sexual, las que se exponen a modo ejemplar:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales 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,
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados,
- Etc.

Artículo 5: Para los efectos de este Reglamento, se entiende por conductas de acoso laboral, las que se exponen a modo ejemplar:

- 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,
- El 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,
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales,
- Etc.

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.

Artículo 6: Para los efectos de este Reglamento, se entiende por conductas de violencia en el trabajo, las que se exponen a modo ejemplar:

- Gritos o amenazas,
- Uso de garabatos o palabras ofensivas,
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas,
- Conductas que amenacen o resulte 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,
- Etc.

Artículo 7: El presente Título regula el Procedimiento de Investigación en el caso de denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Los principios que sustentarán este procedimiento son:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento de investigación, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencia 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- c) **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.

- d) Confidencialidad: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- e) Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos
- g) 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.
- h) 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 puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se debe garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) 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.

Artículo 8: Todo Trabajador/a de la Empresa afectado/a por acoso sexual o laboral o violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia de tales hechos.

La persona trabajadora afectada podrá formular la denuncia ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.

La denuncia presentada ante el empleador puede ser escrita o verbal.

En el caso de las denuncias escritas deberán ser presentadas a través de alguna de las siguientes alternativas:

- a) Directamente por el denunciante en las oficinas de RRHH.
- b) A través de correo electrónico dirigido a canaldedenuncias@salmonesaustral.cl
- c) En el canal de denuncias ubicado en el sitio web <https://salmonesaustral.eticaenlinea.cl/denuncias>

Artículo 9: La denuncia escrita, cualquiera sea el medio por el cual sea presentada, debe contener:

1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula.
4. Relación de los hechos que se denuncian.

Artículo 10: En el caso que la denuncia sea presentada de manera verbal la persona que la reciba deberá levantar un acta en los que deberá consignar los antecedentes indicados en el artículo 10 anterior y ser firmada por la persona denunciante, pudiendo usar para tal efecto el Formulario denominado Denuncia Verbal, que se encontrará disponible en el sitio web de la Cía. <https://salmonesaustral.eticaenlinea.cl/denuncias>.

La persona que recepcione la denuncia verbal, luego de levantada el acta, en los términos ya indicados, en el mismo día o más tardar antes de las 12:00 horas del día siguiente, deberá remitirla o entregarla a RRHH.

Artículo 11: Recepcionada la denuncia por el empleador, por alguno de los medios antes señalados, debe darse cumplimiento al principio de protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En ninguna instancia podrán tomarse represalias contra un denunciante.

Artículo 12: Recibida la denuncia por el empleador debe optar:

- a) Realizar internamente la investigación de conformidad al presente procedimiento. En esta alternativa, debe comunicar a la Dirección del Trabajo que realizará la investigación en forma interna y las medidas de resguardo adoptadas. Esta comunicación debe practicarse en el plazo de 3 días.
- b) Remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo para que este organismo investigue, lo que deberá efectuarse en el plazo de 3 días.

Además, el empleador debe informar a la persona denunciante que la empresa puede realizar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Asimismo, debe informar que la persona denunciante puede solicitar que la denuncia sea derivada a la Dirección del Trabajo, en cuyo caso debe ingresarla en tal organismo en el mismo plazo junto con sus antecedentes.

Asimismo, el empleador entregará a las partes información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Artículo 13: En los casos que el empleador determine realizar la investigación y la persona denunciante no solicite que sea remitida a la Dirección del Trabajo, deberá:

- a) Designar al o los investigadores (en adelante el Investigador) que desarrollará el proceso de investigación.
- b) Adoptar medidas de resguardo.

Artículo 14: La empresa podrá determinar que la investigación sea realizada por uno o más trabajadores de la Compañía o encargar la misma a una entidad externa.

Si opta por trabajadores de la empresa, el empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de ser comunicada el inicio de la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la misma, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación. La determinación del empleador de mantener o no al Investigador deberá ser notificada a la persona denunciante o denunciada, según quien formule la solicitud de inhabilitación.

Artículo 15: El Investigador, conforme a los antecedentes iniciales que disponga, con el objeto de proteger la salud e integridad de la persona denunciante, de inmediato, dispondrá una o más medidas de resguardo, de conformidad a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como: la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de trabajo de una o ambas partes, la reubicación del lugar de trabajo de una o de ambas partes, la suspensión convencional de la relación laboral con goce de remuneraciones, la prohibición de ingreso a las instalaciones de la Empresa o de acercarse a la persona denunciante mientras dure la investigación, la suspensión en el uso de herramientas de trabajo (a modo de ejemplo y sin que la enumeración sea taxativa: celular, notebook, camioneta, etc.) y/o acceso a los correos electrónicos y sistemas computacionales de la Empresa y, en general, cualquier medida que permita cumplir el objetivo antes indicados, esto es, evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como, la revictimización de la persona trabajadora.

Además, se contempla como medida de resguardo proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

Durante el proceso de investigación el investigador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, según las circunstancias del caso.

Artículo 16: La designación del o los investigadores como, asimismo, las medidas de resguardo deben ser comunicadas tanto al denunciante como al denunciado, como, asimismo, a la Dirección del Trabajo, en el plazo de tres días.

Al efectuar esta comunicación a las partes, el Investigador solicitará que las notificaciones que se deban efectuar se practiquen por correo electrónico, para lo cual, solicitará a las mismas su conformidad y el correo al cual realizarlas.

Además, el Investigador deberá hacer un análisis de la denuncia y en el caso que ésta sea inconsistente, o sea, incoherente o incompleta y proporcionar a la persona denunciante un plazo que no excederá de 3 días, con el objeto que complete los antecedentes o información que sea necesaria para superar la inconsistencia.

Artículo 17: Toda denuncia realizada en los términos señalados precedentemente deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días contados desde su presentación.

Artículo 18: La investigación interna debe ajustarse las exigencias que se indican enseguida:

- a) Constar por escrito
- b) Llevarse en estricta reserva
- c) Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dándose cuenta de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las demás pruebas que pudieran aportar tanto la parte denunciante como la parte denunciada, como, aquellas que el investigador incorpore al expediente. Esta obligación podrá cumplirse en formato de papel o en formato electrónico.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento. El Investigador al tomar declaración a la persona denunciante, a la persona denunciada y a los testigos, les informará del deber de reserva y de mantener la confidencialidad de todo aquello que hayan conocido en el proceso, dejando registro de esta circunstancia en el acta de declaración que deberá suscribir cada uno de ellos.

El mismo deber de reserva y confidencialidad deberá cumplir el Investigador.

El Investigador garantizará a ambas partes que serán oídas y que podrán aportar los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 19: Asimismo, el Investigador estará sujeto a las obligaciones y deberes que se indican a continuación:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente Procedimiento y de las que se contienen en el Reglamento N°21, de 28 de mayo de 2024, dictado por el Ministerio del Trabajo, 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 involucrada 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) Desarrollar el proceso de investigación de conformidad a los principios que se contienen en este procedimiento.

Artículo 20: Al momento de notificar a la persona denunciada del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas, el investigador entregará copia de la denuncia y le otorgará un plazo que no excederá de 5 días corridos para formular los descargos. Estos podrán ser presentados por escrito ante el investigador o remitidos a su correo electrónico.

Artículo 21: Entregados los descargos por la persona denunciada, el investigador citará a cada uno de ellos para que presten declaración, lo que deberá tener lugar en el plazo máximo de 5 días, desde la entrega de los descargos.

En el evento que la persona del denunciante o la persona del denunciado, se encuentre con licencia médica, el Investigador, consultará vía correo electrónico si se encuentra en condiciones de prestar declaración y si accede a ello libremente, en la medida que no afecte o altere el reposo médico. Si accede, deberán coordinar la forma en que se prestará la declaración. Si uno de ellos no está en condiciones de prestar declaración, ello tendrá lugar al reintegrarse a sus labores y, así, continuar desarrollando el proceso de investigación.

Luego, el Investigador tomará declaraciones a los testigos ofrecidos por las partes e incorporará los otros medios de prueba que se hayan ofrecido.

Asimismo, el investigador incorporará los medios de prueba que estime pertinentes para resolver el asunto.

Artículo 22: Concluidos los trámites indicados en el artículo precedente el investigador emitirá un Informe que debe contener:

- 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 persona a cargo de la investigación, con a lo menos, la indicación de correo electrónico, cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o 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 violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando corresponda. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f), del N°1, del artículo 160 del Código del Trabajo (causal de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 23: Las sanciones que podrá proponer el Investigador, de conformidad a la gravedad de los hechos constatados son las que se enumeran a continuación:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Modificación del lugar de trabajo o de la jornada de trabajo del denunciado
- d) Capacitación del denunciado en materias que le permitan corregir las conductas constatadas
- e) Terminación del contrato de trabajo por la causal de acoso sexual (artículo 160 N°1, letra b, del Código del Trabajo).
- f) En el evento que se constate el acoso laboral denunciado, de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados y constatados, proponer las sanciones que correspondan de acuerdo al Reglamento Interno o el despido por la causal de acoso laboral (artículo 160 N°1, letra f, del Código del Trabajo).
- g) En los casos de violencia en el trabajo el Investigador no propondrá sanciones, sino que, medidas correctivas para que los hechos constatados no se reiteren. Para estos efectos, las medidas correctivas son aquella que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en este Reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Artículo 24: En el evento que la sanción que se aplique sea el despido por acoso sexual o laboral, el empleador deberá comunicar tal determinación mediante aviso de despido en los términos y plazos que regula la norma del artículo 162 del Código del Trabajo. El trabajador despedido puede impugnar la causal de despido ante los Tribunales de Justicia en los términos de la norma del artículo 168 del mismo Código.

Artículo 25: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador junto con los medios probatorios, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberán estar concluido y entregado al Comité de Ética, a más tardar dentro de los 30 días corridos contados desde la recepción de la denuncia. Para estos efectos, debe remitirlo por correo electrónico a milton.castaing@salmonesaustral.cl (Gerente de Personas, miembro del Comité de Ética).

Artículo 26: Una vez finalizada la investigación y emitido el Informe respectivo por el Investigador y en los casos que corresponda, el Comité de Ética, determinará:

- a) Ratificar las conclusiones o desestimarlas. Si son desestimadas deberá fundamentar tal determinación por escrito.
- b) La sanción a aplicar entre las propuestas dadas por el investigador de acuerdo a lo establecido en el presente Procedimiento o aquellas que la Gerencia o Comité determine, de conformidad al mérito del proceso.

La determinación del Comité de Ética deberá constar por escrito y será insertada en el expediente.

Artículo 27: El expediente, con el contenido de lo indicado en los artículos 25 y 26, debe ser remitidas a la Inspección del Trabajo a más tardar dentro de los dos días siguientes de concluido el proceso.

Artículo 28: De conformidad a la norma del artículo 211-C del Código del Trabajo la Inspección del Trabajo debe pronunciarse en el plazo de 30 días. Ante la falta de pronunciamiento se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente, para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Artículo 29: Notificada la empresa de las observaciones de la Inspección del Trabajo al procedimiento de investigación, en el caso que las formule, en el plazo de 15 días, contados desde la notificación del ente fiscalizador de tales observaciones, el empleador deberá:

- a) Notificar el informe tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.
- b) Aplicar las sanciones o medidas que se contemplen en el informe.

En el evento que la Inspección del Trabajo no se pronuncie en el plazo de 30 días que dispone la norma del artículo 211 C del Código del Trabajo o no formule observaciones, las acciones de las letras a) y b) precedentes deben aplicarse en el plazo de 15 días, contados del vencimiento del plazo de 30 días de ingresado el informe a la Inspección del Trabajo.

Artículo 30: El Procedimiento de Investigación se registrará por lo regulado en este título y en todo aquello no consignado en el mismo por la norma del artículo 211 B y siguientes del Código del Trabajo y por el Reglamento que se contiene en el Decreto N°21, de 28 de mayo de 2024, dictado por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 31: De conformidad al Decreto N°21, de 28 de mayo de 2024, dictado por el Ministerio del Trabajo los plazos que se contienen en el presente procedimiento son de días hábiles, por lo que son inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Artículo 32: Se deberán utilizar los formularios o modelos que se han elaborado para la tramitación del proceso de investigación, tales como, acta de nombramiento de investigador, notificaciones, determinación de medidas de resguardo, etc.

ANEXO 11: CUADRO RESUMEN DE PLAZOS Y RESPONSABILIDADES

