



**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO,
ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO.	1
ALCANCE.	1
MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	1
TÍTULO I.....	2
CONCEPTOS Y NORMAS GENERALES.	2
PRINCIPIOS RECTORES Y ORIENTADORES DEL PROTOCOLO.....	2
MARCO CONCEPTUAL.....	3
TÍTULO II.....	4
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, SANCIONES DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL LABORAL.	4
DENUNCIA.	4
INVESTIGACIÓN INTERNA.	5
DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.	6
CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.	6
REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.	7
SANCIONES A LOS COLABORADORES.....	7
MEDIDAS CORRECTIVAS.	8
DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.....	8
TÍTULO III.	9
DIFUSIÓN Y VIGENCIA.	9
TÍTULO IV.....	9
CONTROL DE CAMBIOS.....	9
FORMULARIO DE DENUNCIA.....	10

INTRODUCCIÓN.

Gtd debe generar las condiciones laborales adecuadas para el normal cumplimiento de las funciones y de los objetivos corporativos. Para ello, es primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas que trabajan en Gtd. Al mismo tiempo, se requieren adoptar medidas adecuadas conforme a los principios de la acción preventiva, debido proceso, colaboración, celeridad y confidencialidad, que permitan adoptar estrategias, marcos de actuación y medidas correctoras.

Las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual cometidas por colaboradores y colaboradoras pertenecientes a Gtd, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Sin perjuicio de los procedimientos de investigación existentes en la normativa vigente, atendida la sensibilidad de la materia, así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar de sus colaboradores, la compañía cuenta con un protocolo que tiene como objetivo prevenir y sancionar situaciones ante una denuncia de violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte de Gtd, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciados, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

OBJETIVO.

Establecer una herramienta que oriente y guíe la implementación de medidas preventivas y procedimiento de denuncia, investigación, sanción de dichas conductas de violencia en el trabajo, acoso sexual y laboral en Gtd.

ALCANCE.

Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

1. Colaboradores con contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo.
2. Alumnos o alumnas en práctica.
3. Personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de empresa contratista.
4. Personal puesto a disposición mediante una Empresa de Servicios Transitorios

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas anteriormente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las dependencias de Gtd o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores.

También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la compañía, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Asimismo, se aplicará este protocolo cuando se trate de personas ajenas a la empresa que estén vinculadas en virtud de un contrato de prestación de servicio, proveedores, clientes u otros terceros relacionados.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO.

1. Ley N°. 21.643 “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”.
2. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.
3. Código del Trabajo.

4. Los demás Protocolos o lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad con que cuenta Gtd.
5. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social emitido en Santiago, 26 de mayo de 2024.
7. Decreto 2, Aprueba Texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
8. Decreto 122, Promulga el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
9. Decreto 21, Ministerio del Trabajo, Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

TÍTULO I. CONCEPTOS Y NORMAS GENERALES.

PRINCIPIOS RECTORES Y ORIENTADORES DEL PROTOCOLO.

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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, 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.
- d) **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo.
- e) **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 Protocolo.
- f) **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.
- g) **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.

- h) **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.
- i) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- j) **Proporcionalidad:** Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
- k) **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.
- l) **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo, abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de:

- a) **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 él o los afectados su menoscabo, violencia en el trabajo o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) **Acoso Sexual:** Entendiéndose como tal, el 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.
- c) **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual, sea o no colaborador/a de la compañía.
- d) **Denuncia:** Comunicación que realiza una o más personas de forma escrita o verbal, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de violencia en el trabajo, acoso laboral o de acoso sexual.
- e) **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual.
- f) **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- g) **Factores de riesgos 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.
- h) **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 y/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.
- i) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar

la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente 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.

- j) **Plazos:** Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la Ley N° 21643.
- k) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- l) **Violencia en el Trabajo:** Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

En el caso de los literales a) y b) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

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

TÍTULO II.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, SANCIONES DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL LABORAL.

DENUNCIA.

Ésta podrá efectuarse ante la compañía en forma verbal o escrita, bajo cualquiera de las formas de denuncia se deberá adjuntar el “Formulario de Denuncia de Gtd” debidamente firmado por el denunciante.

O ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o vía electrónica debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Asimismo, Gtd podrá derivar a la Dirección del Trabajo si el colaborador así lo manifiesta de forma expresa y voluntariamente en el formulario referido, o bien, si la compañía así lo determina.

Para formalizar la denuncia se utilizará el formulario que Gtd pondrá a disposición del o la denunciante, el que contendrá exigencias mínimas y deberá ser debidamente firmado por el o la denunciante. Asimismo, Gtd dispone de la casilla de correo electrónico **denuncias@grupogtd.com** especialmente habilitada para recibir las denuncias que se formulen por dicha vía.

Las denuncias deben ir dirigidas a los BP'S, según los segmentos/áreas asignados.

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- i. Nombre completo del denunciante. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información de la persona afectada y la representación que invoca.
- ii. Número de cédula de identidad.
- iii. Fecha y lugar en que se realiza.
- iv. Correo: dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a lo señalado en el “Reglamento que establece las directrices

a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el trabajo”, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa.

- v. Identificación, y domicilio por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta y firma del denunciante. La identificación del denunciante frente a la compañía será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia. Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.
- vi. Individualización o identificación de quien o quienes hubieren cometido los hechos y sus cargos, cuando sea posible.
- vii. 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.
- viii. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- ix. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, el BP's que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

En caso de que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, el receptor de la denuncia requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, podrán entenderse por no presentadas.

Por otra parte, se informará 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, Juzgado de Garantía, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

INVESTIGACIÓN INTERNA.

La Gerencia de Personas una vez recibida la denuncia, en el caso de tratarse de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, puede optar por hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo.

La investigación de forma interna debe constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

Recibida la denuncia, la Gerencia de Personas adoptará las medidas de resguardo necesarias u otras medidas que puedan resultar pertinentes a cada caso, respecto de los/as involucrados/as, tales como: la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, turnos o dependencia jerárquica de las partes involucradas durante el tiempo que se analice e investigue lo denunciado y pudiendo mantenerse después de esto, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, además procurando asegurar el respeto, la confidencialidad y el resguardo a la dignidad de ambas partes. Proporcionar al colaborador afectado/a atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N 16.744.

Gtd ha determinado que quien realizará la investigación interna será un abogado externo u otro profesional debidamente capacitado en la materia, con formación: en materias de acoso, género o derechos fundamentales y que asegure la imparcialidad en el proceso de investigación. La persona a cargo de la investigación será debidamente mandatada por la Gerencia de Gtd para el desarrollo óptimo y adecuado de la investigación interna.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo de 5 días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

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

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

La investigación tendrá un plazo de 30 días para realizarse o desde la fecha de recepción de la derivación por Gtd a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Tratándose de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará la compañía en relación con la causa que generó la denuncia.

Gtd dará las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

Gtd se abstendrá de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

La investigación garantiza que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; 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 Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL- SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Quedará registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se dejará dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Gtd, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, atendiendo la gravedad de las mismas.

Por último, se establece respecto al colaborador que invoque falsamente el acoso sexual como fundamento para poner término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el/la colaboradora hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Una vez finalizada la investigación interna la persona a cargo de la investigación emitirá un informe.

El informe contendrá, 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 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 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 y detalladas en este Protocolo.

REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Gtd dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de Gtd, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por Gtd, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

SANCIONES A LOS COLABORADORES.

Notificado Gtd del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 15 días corridos para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada, mediante vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre el informe y las conclusiones de la investigación interna, Gtd deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo y su 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.

Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que contemplan:

1. **Amonestación verbal:** Se dará una amonestación verbal que se ratificará por escrito, guardándose una copia en la carpeta del trabajador.
2. **Amonestación escrita:** En el caso de infracciones más serias o reiteradas o en el caso de un continuo mal desempeño, el colaborador recibirá una amonestación formal escrita, con copia a la hoja de vida y a la Inspección del Trabajo correspondiente.
3. **Multas:** Las infracciones al reglamento interno pueden ser sancionadas con multa de hasta 25% de la remuneración diaria del trabajador y de su aplicación podrá reclamarse dentro de un plazo de cinco días hábiles ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
4. **Despido:** Las sanciones establecidas en este título se entienden sin perjuicio de la facultad de decidir el despido inmediato, de acuerdo con la ley.

MEDIDAS CORRECTIVAS.

Las medidas correctivas que adopte Gtd 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 respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

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

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todos los colaboradores conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los colaboradores de Gtd, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, el colaborador afectado podrá presentar la denuncia ante Gtd o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente Protocolo según corresponda.

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 el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el “Contenido del informe de Investigación” del presente Protocolo, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por Gtd en relación con la causa que generó la denuncia.

Régimen de subcontratación: En caso de que Gtd reciba una denuncia 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, Gtd 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 Gtd, de contratistas, subcontratistas, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante Gtd, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a Gtd, dentro de los tres días desde su recepción. Gtd será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente Protocolo, 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 Protocolo.

Las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios deberán realizar su propia investigación y colaborar en todo el proceso que Gtd requiera.

TÍTULO III. DIFUSIÓN Y VIGENCIA.

El contenido de este Protocolo se dará a conocer a los colaboradores mediante los siguientes medios: intranet de Gtd “Somos Gtd”, plataforma de capacitación “Gtd Learning” y correo corporativo. Asimismo, el Protocolo se dará a conocer a los nuevos colaboradores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo.

El presente protocolo comenzará a regir a contar de 1 de agosto del 2024, fecha en que se encuentre incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Gtd, conforme a las normas laborales que regulan su modificación.

Los procedimientos investigativos por violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

TÍTULO IV. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN.	SECCIÓN	SUB-SEC.	FECHA APROBACIÓN	CAMBIO REALIZADO
1			01-07-2024	

FORMULARIO DE DENUNCIA.

CONFIDENCIAL
ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO LABORAL.

DATOS DE EL / LA DENUNCIANTE			
Nombre		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Teléfono contacto		Dpto. /Gcia. /Área	
DATOS DE EL / LA DENUNCIADO/A			
Nombre:		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	Sí ___	NO ___
---	--------	--------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre		Cargo	
Rut		Dpto. /Gcia. /Área	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
Acoso Laboral		
Acoso Sexual		
Violencia en el trabajo Laboral		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área o equipo.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área o equipo.		

SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO		
Nombre	Cargo	Área/Gerencia/

RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

NOMBRE DENUNCIANTE

FIRMA DENUNCIANTE



COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

FIRMA RECEPTOR / A

FECHA ___/___/___
(Fecha de entrega de denuncia)

FIRMA DENUNCIANTE

NOMBRE RECEPTOR/A: _____

Email: _____

Logo Empresa

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

FIRMA DENUNCIANTE

FECHA ___/___/___
(Fecha de entrega de denuncia)

FIRMA RECEPTOR / A

NOMBRE RECEPTOR / A:

Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____

Email: _____

Dirección: _____ Comuna: _____