

Anexo 5

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En concordancia con la Ley N°21.643, la Ley N°20.005 y el Decreto 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, “Promulga del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo”, las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Corporación Chilena de la Madera A.G. (“CORMA”) declara que, dentro de sus principios fundamentales, se encuentra el respeto irrestricto de las personas que en ella laboran, por lo que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Debido a lo anterior, CORMA se compromete a prevenir, investigar y sancionar cualquier hecho que revista las características de acoso, implementando las medidas adecuadas para su erradicación.

Este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo (“**Procedimiento**”) establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente instrumento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos.

Artículo 1°: Acoso Sexual.

Se encuentra prohibido el “acoso sexual”, esto es, el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 2°: Acoso Laboral.

Se entiende por “acoso laboral” y se encuentra prohibido, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 3°: Violencia en el trabajo.

La “violencia en el trabajo” se encuentra prohibida y es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan

a las personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

Artículo 4º: Procedimiento de Investigación.

Los procedimientos de investigación se deberán realizar teniendo en consideración los siguientes principios:

a) Confidencialidad: tiene como propósito el debido resguardo de la información, antecedentes y conclusiones que contenga la investigación, con el objeto de evitar que terceros ajenos que no sean parte del respectivo procedimiento, tengan acceso a la investigación llevada por CORMA o la Dirección del Trabajo ("**Dirección**"), debiendo CORMA y los participantes del procedimiento tratar la información a la que tengan acceso con el resguardo que permita materializar este principio.

b) Imparcialidad: tiene por objeto garantizar que la investigación sea desarrollada con objetividad, neutralidad y rectitud; en especial, que ésta sea realizada por una persona imparcial desde el punto de vista subjetivo y objetivo, evitando que las actuaciones del procedimiento y sus conclusiones estén afectadas por prejuicios o intereses personales.

c) Celeridad: tiene por finalidad que la investigación se desarrolle sin dilaciones indebidas, adoptándose las medidas que permitan que el procedimiento finalice lo antes posible. El principio de celeridad deberá ser especialmente resguardado por la persona a cargo de la investigación.

d) Perspectiva de género: tiene por objeto que el procedimiento de investigación y sanción del acoso y violencia en el trabajo corrija, mitigue o supere los desequilibrios y sesgos de género existentes entre hombres y mujeres.

e) No revictimización o no victimización secundaria: las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas 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 pueden generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

f) 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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

g) Debido proceso: el procedimiento de investigación debe garantizar a las partes del procedimiento que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

h) 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.

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 5°: Denuncia.

Toda persona trabajadora de CORMA que sufra acoso sexual y/o laboral o violencia en el trabajo tiene derecho a denunciarlo, por escrito o de manera verbal, ante la organización o a la Dirección competente.

Toda denuncia de acoso sexual y/o laboral o violencia en el trabajo que reciba CORMA, se someterá a la siguiente tramitación:

1) La denuncia deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

a) 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;

b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible;

c) 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; y

d) Relación de los hechos que se denuncian. La denuncia se podrá presentar por escrito en el Canal de Denuncias, o bien, de forma verbal ante el Jefe inmediato o el Oficial de Cumplimiento, según se trate. En caso de denuncia verbal, se levantará un acta de la denuncia, la que deberá ser firmada por el denunciante, quien recibirá una copia de ésta, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación,

siendo responsabilidad del receptor de la denuncia, ingresarla al Canal de Denuncias.

2) La Empresa deberá informar a la persona trabajadora si quiere iniciar una investigación interna o que ésta se derive a la Dirección.

3) Toda denuncia será ingresada al Canal de Denuncias e investigada por CORMA en los plazos establecidos por la normativa vigente, el que en ningún caso podrá exceder de 30 días hábiles.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

4) Para efectos de la sustanciación del procedimiento de investigación, CORMA designará a un investigador a fin de que se aboque al conocimiento de la denuncia en los términos que se expresan más adelante.

El investigador podrá ser una persona trabajadora de CORMA, o bien, una empresa externa especializada. Preferentemente, el investigador deberá ser una persona que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Se deberá informar a la persona denunciante, por escrito, la persona a cargo de la investigación.

El denunciante o denunciado podrá presentar antecedentes fundantes sobre hechos o circunstancias que afecten la imparcialidad del investigador y, virtud de ello, solicitar su cambio. CORMA deberá fundadamente resolver la mantención o el cambio del investigador, dejándose constancia escrita en el informe.

5) En el evento que CORMA estime que existen incompatibilidades o inhabilidades en su interior, que aconsejen que ésta no realice la indagación con personal dependiente, podrá encargar la investigación a una empresa externa especializada o, en un plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia, derivarla a la Dirección.

6) Recibida la denuncia, CORMA adoptará de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Las medidas de resguardo que podrá implementar son, a modo simplemente ejemplar, la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada u otra que se estime conveniente.

Las medidas de resguardo podrán ser modificadas durante la sustanciación de la investigación con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y la salud de los involucrados en el procedimiento.

7) El investigador deberá notificar a todas las partes involucradas, en forma reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso y/o violencia en el trabajo y fijará las fechas para oírlos y para que aporten los elementos probatorios que estimen pertinentes.

8) CORMA deberá informar a la Dirección el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia.

9) El proceso de investigación constará por escrito, dejándose registro de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

10) El investigador, una vez que haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir un informe.

11) El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de CORMA dentro de 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia.

12) La Gerencia de CORMA, el área o persona designada por ésta al efecto o el Oficial de Cumplimiento, según se trate, deberá remitir el informe a la Dirección respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción.

13) La Dirección cuenta con un plazo de 30 días para pronunciarse sobre el informe de investigación. En caso de cumplirse 30 días sin pronunciamiento de parte del órgano fiscalizador, se considerarán válidas las conclusiones del informe. En el evento que la Dirección formule observaciones, el investigador deberá revisarlas, realizando en caso necesario los ajustes pertinentes al procedimiento y/o al informe.

El informe original o, en su caso, el nuevo informe, será notificado a las partes a más tardar el tercer día hábil de vencido el plazo para recibir observaciones por parte de la Dirección o del cierre del nuevo informe, en el caso que el fiscalizador haya efectuado dichas observaciones.

14) Según lo ha señalado la Dirección del Trabajo, ésta no se encuentra habilitada para indicar a CORMA cuáles son las sanciones que le corresponde aplicar a propósito del procedimiento de investigación, pues estas serán siempre responsabilidad del empleador, en virtud del poder de dirección de la empresa que la ley le confiere.

15) En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, CORMA dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días corridos contados desde el cierre definitivo del informe.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo antes referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

16) Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que podrán ser aplicadas son:

- a) Amonestación verbal a la persona trabajadora acosadora;
- b) Amonestación escrita a la persona trabajadora acosadora;
- c) Descuento del 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora acosadora; o
- d) Terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso atendido lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b) y/o 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.

Asimismo, se dispondrán las medidas correctivas tendientes a prevenir que los hechos que dieron motivo a la conducta vuelvan a repetirse, cuando corresponda.