

Anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Instituto Profesional AIEP SpA

I. Antecedentes:

1. En el mes de diciembre de 2023 el Instituto Profesional AIEP SpA – en adelante AIEP– dictó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa o Institución. Lo anterior, con el objeto de regular las condiciones, requisitos, obligaciones, prohibiciones y formas de trabajo de su personal dependiente, el cual presta servicios en sus diferentes dependencias, distribuidas a lo largo de todo el país.

Su dictación se ajustó a lo dispuesto en los artículos 153, 154, 156 y demás pertinentes del Código del Trabajo. Por aplicación del primero, con fecha 18 de diciembre de 2023, uno de sus ejemplares fue remitido a la Inspección del Trabajo. Otro, a su vez, lo fue al Ministerio de Salud (Secretaría Regional Ministerial de Santiago). Del mismo modo, se cumplieron las demás medidas de publicidad dispuestas en los preceptos antes indicados.

El Reglamento se encuentra actualmente en vigor.

2. De otro lado, el 15 de enero de 2024 fue publicada la ley N° 21.643, bajo la denominación de Ley Karin. Su objeto es establecer una serie de medidas que tiendan a que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de esta Ley, implique la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.
3. La Institución estima necesario reducir las disposiciones legales antes referidas al presente anexo de su reglamento interno, para su mejor comprensión por parte de sus colaboradores.
4. El presente anexo al Reglamento Interno, a contar del inicio de su vigencia, deja sin efecto el capítulo XVI del texto actualmente en vigor, reemplazándose por las disposiciones que a continuación se señalan.

II. DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

Artículo 1. La Empresa se encuentra comprometida con proporcionar un ambiente de trabajo digno y de respeto para todos sus trabajadores. En este entendido, se sujeta a las disposiciones que establecen que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose 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.

- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
- c) La violencia en el trabajo 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.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- 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.
- 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.
- 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.

Artículo 2. Con el objeto de prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo se han desarrollado los protocolos y procedimientos que se expresan en lo sucesivo, siendo obligatorio para personas denunciantes y denunciadas sujetarse a ellos y colaborar con la investigación.

III. Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y de la Violencia en el Trabajo:

Artículo 3: Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Instituto Profesional AIEP SpA ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este

Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Artículo 4: Objetivo

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, asumiendo el empleador su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 5: Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, directores vicerrectores de la institución. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Artículo 6: Definiciones:

Acoso Sexual: es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

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

Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.

Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

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.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Algunos ejemplos:

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 trabajadores o su potencial muerte.

Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede

perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y

evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.

Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.

Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

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

Artículo 7: Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia.

La institución velara por el cumplimiento de los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se detallan en el DS N°2 de 7 de mayo de 2024 y por los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados y estipulados en la circular de la Superintendencia de Seguridad Social específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

Artículo 8: Derechos y deberes del empleador y de las personas trabajadoras:

Personas trabajadoras

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

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

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

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

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

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

Entidades empleadoras

Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.

Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.

Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

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

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

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

Artículo 9: Organización para la gestión del riesgo.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se aplicarán instancias participativas. Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Todos los colaboradores(as) de AIEP, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, lo que estará a cargo de la Dirección Nacional de Personas.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, establecido en el Plan Anual de Capacitación de AIEP.

Finalmente, en el programa de trabajo se dará a conocer a los colaboradores(as) a través de charlas, talleres capacitaciones, en los que se recogerán dudas y sugerencias en relación con las medidas preventivas. Independiente de lo anterior, cualquier colaborador(a) podrá comunicarse en el momento que lo estime, con la Dirección de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección Nacional de Personas, con este mismo propósito.

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

Artículo 10: Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

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

Además, la Institución que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de sus colaboradores(as).

La Institución reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Alta Dirección de AIEP, como por sus colaboradores(as), que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través de la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los colaboradores(as), mediante mails, comunicaciones, talleres y capacitaciones.

Artículo 11. Identificación de los factores de riesgo

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con la participación de los siguientes estamentos:

Dirección Nacional de Personas.

Comité de Género, Inclusión y Diversidades.

Dirección de Cumplimiento.

Unidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Unidad de Prevención de Riesgo.

Unidad de Investigación y Sanción de la Secretaría General.

Artículo 12: Medidas Preventivas

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

Medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, obtenidas en la aplicación del cuestionario CEAL/SM (problemas en la definición de roles, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros).

Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, considerando la opinión de los colaboradores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Dar a conocer las conductas incívicas que la Institución abordará e implementará a través de un plan de información, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los comités de aplicación que están constituidos en la institución y sesionando desde la última aplicación del protocolo psicosocial ejecutado en la institución.

Artículo 13: Mecanismos de seguimiento

La Institución, con la participación de los Comité y Unidades detalladas en el presente documento, se evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Artículo 14. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

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

Artículo 15: Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los colaboradores(as), mediante mails, comunicaciones, talleres y capacitaciones, en el proceso de inducción a los colaboradores que ingresen a la institución, como también se incorporará en el Reglamento Interno, Orden Higiene y Seguridad y en el Código de ética de la Institución.

IV. Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y de la Violencia en el Trabajo

Artículo 16. Las investigaciones por estas materias se registrarán por los siguientes principios básicos:

- a) **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.
- 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 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, afiliación, 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.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la eventual 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.** Todo participante en una investigación tiene la obligación 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.

- e) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptarse 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 expedito 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 garantizará a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informados 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 éste se adopten sean debidamente fundadas. Se garantiza 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 17. Plazos. Salvo indicación contraria, los plazos contemplados en el procedimiento son de días corridos. Aquellos plazos que venzan en días sábado, domingo o festivos, se entenderán prorrogados al primer día hábil siguiente.

Artículo 18. Canal de denuncia. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante la Institución o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Las denuncias escritas se podrán interponer mediante el canal de denuncias que está en <https://aiep.eticaenlinea.cl/> o bien, mediante un formulario electrónico que se pondrá a disposición en la intranet "Vive AIEP".

Las denuncias se podrán presentar también ante el/la Directora Nacional de Personas, en forma presencial o telemática, pudiendo ser verbales o escritas. En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia fechada y timbrada del acta se le entregará a la persona denunciante, con indicación de la hora de presentación.

Los canales electrónico o presencial de denuncias sólo tienen por objeto la formulación de la denuncia inicial. Una vez iniciada la investigación, toda comunicación deberá llevarse por los medios que indique la instancia investigadora.

Artículo 19. Contenido mínimo de la denuncia. La denuncia deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, pudiendo agregarse el número de teléfono celular. En caso de ser la persona afectada distinta del denunciante, deberá indicarse dicha información y la representación legal o convencional que se invoca.

En caso de que el denunciante no invista representación respecto del tercero a quien individualiza como afectado, el empleador tomará contacto con este último para informar la existencia de la denuncia y poner a su disposición el procedimiento establecido en este Reglamento. En esta hipótesis, no se dará inicio al procedimiento, en ningún caso, sin la conformidad del afectado.

- b) Identificación de la o las personas denunciadas y, si es posible, sus cargos y áreas de trabajo.
- 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 Institución, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian. Esta exposición deberá ser lo más circunstanciada y detallada posible, incluyendo indicación de los tiempos y épocas en que han ocurrido.
- e) Las pruebas con las que se cuente, sin perjuicio de la posibilidad de hacerlo en el curso del procedimiento, hasta la fecha dispuesta por el investigador para ello.
- f) 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 a su representante, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

No se dará curso a denuncias anónimas o sin datos que permitan la identificación del denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador informará a la persona denunciante que podrá iniciarse una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. Comunicará también, en el más breve plazo, las eventuales medidas de resguardo que hubiere estimado procedente adoptar conforme al artículo siguiente. En la misma oportunidad, o en un plazo máximo de tres días, se informará a la persona denunciante de la decisión de remitir la denuncia para su tramitación ante la Inspección del Trabajo, o bien del inicio de un procedimiento de investigación interno, notificándose la identidad de quienes conformen la instancia investigadora.

Si la adopción de medidas de resguardo iniciales concerniere a la persona denunciada, se le notificará a esta última su adopción, derivada del hecho de existir una denuncia en su contra. El texto de la denuncia se le notificará en la misma oportunidad, salvo que el investigador estimare que presenta inconsistencias, caso en el cual se esperará el plazo concedido para su corrección para ponerla en su conocimiento.

Artículo 20. Adopción de medidas de resguardo. Recibida la denuncia, la Institución adoptará, de manera inmediata o en el plazo más breve practicable, una o más medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Las medidas que podrán adoptarse considerarán la gravedad de los hechos denunciados, la probabilidad de su reiteración, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre ellas podrán estar:

- Proporcionar a la persona denunciante acceso a atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la ley N° 16.744 a que se encuentra adscrita la Empresa.
- Instrucción a las partes denunciante y denunciada de la prohibición de mantener intercambios entre ellas, ajenos a lo estrictamente profesional y necesario para el correcto desempeño de sus funciones.
- Separación de espacios físicos.
- Redistribución de tiempos de jornada, modificación de turnos, etc.
- Modificación de la dependencia jerárquica o funcional.
- Implementación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- En situaciones de gravedad calificada, y en caso de imposibilidad material para adoptar otro tipo de medidas de resguardo, se podrá proponer a la persona afectada un permiso con goce de remuneraciones.

Todas estas medidas serán esencialmente transitorias. Durante toda la sustanciación de la investigación interna, la Institución, por sí o por indicación de la instancia investigadora, podrá adoptar otras medidas de resguardo, modificar o suspender las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. Asimismo, desde la presentación de la denuncia, la Institución tendrá especial resguardo en evitar represalias u hostigamientos en contra de las partes de la investigación y los testigos que participen en el procedimiento.

Las medidas de resguardo dispuestas por el empleador son de obligatorio cumplimiento para todos aquellos a quienes vayan dirigidas.

Artículo 21. Designación de la instancia investigadora. Recibida la denuncia, la Institución determinará en un plazo de tres días si esta será sustanciada conforme a las disposiciones de este Reglamento, por un investigador designado por el empleador, o bien, se remitirá a la Inspección del Trabajo.

En el caso de optarse por la investigación interna, deberá informarse a la Inspección del Trabajo acerca del inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el mismo plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. En esta comunicación se indicará la dirección de correo electrónico personal del empleador y del investigador, si correspondiere. Si se optare por su derivación a la Dirección del Trabajo, o la persona denunciante expresamente así lo solicitare, en este mismo plazo se deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho servicio, informándose de ello a la persona denunciante.

En caso de seguirse una investigación interna, el empleador tendrá la prerrogativa de determinar si el investigador corresponderá a un trabajador de la propia empresa o lo externalizará en terceros idóneos, tratándose preferentemente de personas que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. El investigador

podrá estar constituido por una o más personas, y podrá designar uno o más actuarios o asistentes.

La persona denunciante o denunciada, hasta el 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, circunstancias que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De todo ello deberá quedar registro en el informe de investigación.

La designación de la instancia investigadora interna será informada por escrito a la persona denunciante.

Artículo 22. Formalidad del procedimiento y desarrollo de la investigación. El investigador 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 cuando sea presencial. En el caso de las declaraciones que se hubiesen realizado por medios telemáticos, se entenderá como suscripción suficiente del instrumento la conformidad prestada por la persona declarante a vuelta de correo electrónico.

Además, la investigación deberá ser llevada en estricta reserva, lo que tiene por objeto resguardar los derechos de los intervinientes y evitar que exista un desincentivo a denunciar o a participar de un procedimiento en calidad de testigo. Lo anterior, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante y denunciada, considerando el debido resguardo de los demás intervinientes, según ya se señaló al hacer referencia al principio de confidencialidad.

Las denuncias serán recibidas conforme a la materia que indique la persona denunciante. No obstante, si, por ejemplo, se recibe una denuncia por acoso sexual y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, el empleador deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

El investigador podrá unificar en una misma investigación, a su criterio, con el objeto de evitar revictimizaciones y siempre resguardando el principio de celeridad, confidencialidad, derecho a defensa y debido proceso, aquellas denuncias contra una misma persona denunciada, presentadas paralelamente por personas diferentes; o bien denuncias cruzadas; o una denuncia con denunciante y denunciados múltiples; y cualquier otro caso similar de denuncias conexas.

La persona a cuyo nombre se interpone una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo con arreglo a las disposiciones de este procedimiento, podrá desistir de la misma una vez iniciada la investigación, siempre por escrito, y únicamente por considerar que no ha sido víctima de tales conductas. El desistimiento deberá dirigirse al investigador, dando paso al cierre de la investigación y el cese de las medidas de resguardo. Igualmente, la Institución podrá adoptar medidas preventivas o correctivas dirigidas a la preservación de las relaciones y ambientes laborales, que en ningún caso constituirán medidas sancionatorias.

Artículo 23. Análisis preliminar de la denuncia. En caso de realizarse una investigación interna, la persona a cargo de la investigación deberá realizar un análisis de la presentación, identificando inconsistencias en la denuncia, por incoherencia o incompletitud. Se entenderá por denuncia inconsistente aquella que, entre otras características: esté planteada en términos ininteligibles; no permita determinar con claridad la intención de iniciar un procedimiento de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; no permita la individualización clara de la persona denunciada o que, individualizándola correctamente, pretenda que no tome conocimiento de la denuncia; no se refiera a hechos; confunda hechos propios y de terceros.

En caso de estimarse la existencia de una denuncia total o parcialmente inconsistente, el investigador comunicará esta circunstancia a la persona denunciante y le concederá un plazo de dos días para presentar aclaraciones, rectificaciones o complementos por escrito. Si venciere el plazo y no se subsanaren las inconsistencias, se seguirá el procedimiento con el texto original.

Las denuncias inconsistentes se entenderán presentadas, para todos los efectos, al día siguiente del vencimiento del plazo para subsanarlas.

Artículo 24. Notificación a la persona denunciada. Se notificará por escrito al denunciado el inicio de la investigación, poniéndose en su conocimiento el texto de la denuncia, junto con los demás antecedentes que le sirvieren de fundamento. Esta notificación se hará en el plazo más breve desde la recepción de la denuncia, salvo que presente inconsistencias que no lo permitan (p. ej. falta de individualización clara del denunciado o pretensión de anonimato).

En el acto de la notificación se requerirá la singularización de un correo electrónico personal para efectos de comunicaciones, se informarán las medidas de resguardo que se haya estimado del caso adoptar y se concederá un plazo de cinco días para evacuar descargos por escrito. Los descargos y los antecedentes que se acompañen serán puestos en conocimiento de la persona denunciante.

Si el investigador hubiere detectado inconsistencias en la denuncia, informará a la persona denunciada esta circunstancia junto con el plazo que se hubiere concedido para subsanarlas. En esta eventualidad, para efectos del cómputo del plazo para efectuar descargos, la denuncia se entenderá notificada desde que se le comunique a la persona denunciada el escrito con que se hayan subsanado sus inconsistencias o, si no se hubiere presentado, el día siguiente a aquel en que haya vencido el plazo para hacerlo.

Artículo 25. Recepción de antecedentes, declaración de las partes y pruebas. Preferentemente, las partes deberán proporcionar al investigador las pruebas de que piensen valerse, así como el nombre de sus testigos, en la primera presentación escrita que hagan. Sin perjuicio de ello, en forma posterior al vencimiento del plazo concedido al denunciado para evacuar sus descargos, ambas partes serán citadas a declarar y se les otorgará un plazo razonable, con el objeto de que puedan proporcionar al investigador antecedentes adicionales con los que pretendan acreditar sus afirmaciones o descargos.

En casos calificados podrá recibirse prueba en forma posterior al plazo concedido para ello, siempre que no se obstaculice la culminación de la investigación en los plazos previstos por la ley, de conformidad con el principio de celeridad que debe guiar el procedimiento.

Por su parte, el investigador tendrá en consideración los siguientes antecedentes, entre otros que pudieren ser relevantes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; el reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos relevantes; 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.

El desarrollo de las entrevistas podrá ser realizado en forma presencial o por canales telemáticos que permitan asegurar el principio de celeridad y debido proceso, pudiendo utilizarse herramientas tecnológicas para la toma de registros, grabaciones, u otros medios, siempre en conocimiento de la persona que presta declaración.

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 cuando sea presencial. En caso de que la entrevista se hubiese realizado por medios telemáticos, se entenderá como suscripción suficiente del acta correspondiente la conformidad prestada por la persona declarante a vuelta de correo electrónico.

No serán admisibles grabaciones de conversaciones, comunicaciones o hechos de carácter privado, obtenidas en recintos particulares o lugares que no sean de libre acceso al público, sin autorización del afectado y por cualquier medio, que pudieran configurar un ilícito contemplado en el artículo 161 A del Código Penal.

Artículo 26. Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna, el investigador emitirá un informe que 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 recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- f) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- 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 fueron acreditados y si constituyen o no, supuestos de 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 del acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 27. Fin de la investigación. La investigación deberá concluirse, mediante la emisión del informe respectivo, en el plazo de treinta días contados desde la fecha de interposición de la denuncia. Una vez finalizada, se remitirá la investigación y sus conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta.

Notificado el empleador de las observaciones de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días siguientes, notificando a las partes el informe de investigación.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna en el plazo de treinta días referido, se considerarán válidas las conclusiones del informe, debiendo el empleador notificarlo a las partes y disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de quince días, una vez transcurridos treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 28. Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte el empleador 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 de acoso sexual, 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 las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los colaboradores de la Institución, 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 las personas trabajadoras 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 las conclusiones de la investigación descarten la existencia de acoso laboral o sexual, pero constaten la existencia de conductas de incivismo o dinámicas de interacción que afecten los ambientes de trabajo, se podrán establecer igualmente medidas preventivas o correctivas, que en ningún caso constituirán sanciones.

Artículo 29. Sanciones. En caso de acreditarse acoso laboral y/o sexual, las sanciones que podrán aplicarse a la persona denunciada dependerán de la gravedad de la conducta y serán, en orden ascendente:

- Amonestación verbal; o,
- Amonestación escrita; o,
- Multa de 25% de la remuneración diaria; o,
- Término del contrato de trabajo por aplicación de las causales de acoso laboral y/o sexual.

La persona 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 o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Las sanciones previamente singularizadas podrán aplicarse, también, cuando el resultado de la investigación concluya que la denuncia fue comprobadamente falsa, constitutiva de abuso, o fue realizada persiguiendo fines difamatorios respecto de la persona denunciada.

Artículo 30. Disposiciones especiales relativas a la investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

- a. **Violencia en el trabajo.** En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona afectada podrá presentar la denuncia ante la Empresa o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento, según corresponda.
- b. **Régimen de subcontratación o de servicios transitorios.** En caso de que la Institución reciba una denuncia de un dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la Institución deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona efectúa la denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

Artículo 31. El término del contrato de trabajo de una de las partes involucradas en una investigación no importará la conclusión del procedimiento, el que deberá continuarse hasta su finalización, salvo que la persona denunciante se desista.

Artículo 32. Todos los participantes del procedimiento deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan.

Artículo 33. La Institución está obligada a entregar información a la persona denunciante, cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, acerca de 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.

V. Vigencia.

El presente instrumento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución regirá a contar del 1 de agosto 2024, por referirse a materias estrictamente legales.

Sin perjuicio de ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo será puesto en conocimiento de cada uno de los trabajadores, de la organización sindical y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Institución.

Además, una copia se remitirá a la Inspección del Trabajo y otro al Ministerio de Salud (Secretaría Regional Ministerial).

Julio 2024