

<p><b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria</p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

## **I. NORMAS GENERALES**

### **ARTÍCULO 1. OBJETIVO.**

El presente Protocolo tiene como objetivo:

1. Dar a conocer el procedimiento de denuncia frente a hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que sufran las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de Malpo Constructora e Inmobiliaria (en adelante la Empresa), independiente de su relación contractual, como también los contratistas, subcontratistas, servicios transitorios y proveedores
2. Establecer el procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia ejercida por terceros en el trabajo que se utilizará en la Empresa frente a denuncia por dichas conductas y los derechos y obligaciones de las personas y la Empresa involucradas en dicho procedimiento.

### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

1. Las normas contenidas en este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:
  - a) A todas las personas trabajadoras de la Empresa, cualquiera sea su régimen de contratación, sea con contrato de trabajo indefinido, a plazo fijo, por obra o faena, a honorarios.
  - b) A toda persona que se vincule con la Empresa ya sean trabajadore/as externos, clientes o público en general, cuando corresponda.
  - c) A los alumnos o alumnas en práctica.
2. Las normas se aplicarán a las conductas ocurridas en los siguientes espacios:
  - a) Que tengan lugar en cualquiera de las dependencias de la Empresa, o fuera de ella cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores.
  - b) También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la Empresa, sean estas de carácter laboral o de carácter extraprogramática.

### **ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO.**

1. 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”.
2. Código del Trabajo.
3. Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.
4. Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada.
5. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.
6. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
7. Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

8. Ley N ° 21.643 que modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo e incorpora una nueva tipificación y sanción del acoso laboral y tipifica y sanciona la violencia ejercida por terceros en el mundo del trabajo.
9. Decreto N ° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 28 de mayo de 2024 que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

## II. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

### ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

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:

**a) 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 laboral, sexual y de violencia en el trabajo. Asimismo, la Empresa mantendrá 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.

Para asegurar que se cumpla con este principio, la Empresa establece como exigencia para todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, es decir, denunciante, denunciado, víctimas o testigos, que firmen un compromiso de confidencialidad de la información de que tomen conocimiento en relación con la investigación.

De igual manera, todos quienes intervienen en el proceso de denuncias y de la investigación deben firmar un acuerdo de confidencialidad respecto a toda información y datos personales de que tomen conocimientos con ocasión de la denuncia y la investigación de la misma.

**b) Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones.

**c) No discriminación:** Se 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. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- d) Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por quien investiga 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 establecidos.
- e) 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.
- f) Debido Proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respecto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho de ser informadas de manera clara y oportuna sobre las 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 garantiza el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente protocolo.
- g) 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.
- h) 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.
- i) Perspectiva de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. Por lo mismo, deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y 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.

<p>MALPO Constructora e Inmobiliaria</p>	<p>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</p>	
--	---	--

### III. DEFINICIONES

#### ARTÍCULO 5. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato 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 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.

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

- **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 horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
  - **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.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
  - d) **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 posibilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
  - e) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

quienes trabajan en un lugar, que poseen 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.

- f) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la Empresa 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 la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- g) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por parte de la Empresa 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 de la Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo.
- h) **Participantes en el procedimiento:** Son aquellas personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

#### **IV. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LA EMPRESA.**

##### **ARTÍCULO 6: DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

En el contexto de una investigación por acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo, las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- a) Que se adopten e implementen por la Empresa medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo,
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

##### **ARTÍCULO 7: OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:**

En el contexto de una investigación por acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo, las personas trabajadoras tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Empresa.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

### **ARTÍCULO 8: OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:**

En el contexto de una investigación por acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo, la Empresa tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, señalando expresamente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, de la Mutualidad a la que estén afiliados y se la Superintendencia de Seguridad Social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste de presentar la denuncia ante la Empresa o la Dirección del Trabajo, como así mismo, la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- f) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744.
- i) Abstenerse de intervenir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j) Dar las facilidades para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar en el mismo.
- k) Informar a los representantes legales de contratistas, servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

### **V. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 9. FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento de investigación tiene por objeto establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todas las personas trabajadoras la Empresa, que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas como acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, para iniciar la intervención de la Empresa

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas correctivas o sanciones que correspondan.

### **ARTÍCULO 10. DE LAS DENUNCIAS Y DÓNDE REALIZARLAS**

La persona afectada por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de manera verbal o escrita, materialmente o de manera tecnológica en la Empresa o en la Dirección del Trabajo, a través de alguno de los canales de denuncias establecidos. Una vez realizada la denuncia, debe recibir un comprobante de la gestión realizada.

También podrá realizar la denuncia una tercera persona en calidad de denunciante, en representación de la persona afectada, cuando se encuentre imposibilitada de hacerlo.

### **LA DENUNCIA DEBERÁ CONTENER LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico particular, si no tuviera correo electrónico, debe señalar una manera en que pueda ser notificada de las resoluciones que se dicten durante la investigación. Si quien hace la denuncia no es la persona afectada, debe señalarlo expresamente y la representación que invoca para hacerla.
- b) La identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Relación laboral o 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.
- d) Relación de los hechos que se denuncian, con el mayor detalle posible.
- e) Acompañar o mencionar los antecedentes, testigos, documentos que le sirven de fundamento, cuando ello sea posible.
- f) Si la denuncia se realiza ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o a su representante.

Para asegurar que la denuncia cumpla con la información solicitada, estará a disposición de todas las personas trabajadoras un formulario de denuncias, que se adjunta en el anexo 1 de este protocolo y los receptore/as de denuncias tendrán disponibles.

### **ARTÍCULO 11: CANALES DE DENUNCIA.**

Para efecto de poder realizar sus denuncias por acoso laboral, sexual o violencia ejercida por terceros, la Empresa ha puesto a disposición de todas las personas trabajadoras los siguientes canales de denuncia:

- a) **Un receptor de denuncias:** Es la persona encargada de recibir y canalizar las denuncias presenciales de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Para el caso de las distintas obras con que cuenta Malpo, el receptor de denuncias será el prevencionista de riesgos o el administrativo de recursos

<p><b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria</p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

humanos de dicha obra. En el caso de las salas de ventas, oficinas u otras instalaciones, se podrán acercar a la obra más cercana y hacer la denuncia con el receptor de denuncias de dicha obra o en su defecto, hacer la denuncia directamente con el jefe de Recursos Humanos.

Los receptores de denuncias de las obras deberán hacer llegar la denuncia inmediatamente y en sobre cerrado al jefe de Recursos Humanos.

**Correo electrónico** especialmente creado al efecto: [denuncias@malpo.cl](mailto:denuncias@malpo.cl)

## **ARTÍCULO 12. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.**

- a) Cuando la denuncia se **formule materialmente y en soporte papel**, se dirigirá al Jefe de Recursos Humanos. La denuncia se presentará en un sobre cerrado con indicación de “reservado” o “confidencial”, el que será recepcionado por la persona receptora de denuncias de cada obra.
- b) Cuando la denuncia se formule de **manera verbal**, debe hacerse ante la persona receptora de denuncias, quien deberá completar el formulario de denuncias (anexo 1) con la información que la persona denunciante le proporcione, quien luego debe firmar dicho registro, para validarlo.
- c) En ambos casos, el receptor de denuncias le debe dar un trato digno e imparcial, entregando información clara sobre el procedimiento de investigación, sobre el derecho a solicitar que su denuncia sea remitida a la Dirección del Trabajo para que ellos realicen la investigación, para lo que debe firmar un certificado donde señala expresamente su decisión y un comprobante de la recepción de la denuncia, con indicación del día y hora.
- d) En el caso que la denuncia se presente ante el receptor de denuncias en las obras, éste deberá inmediatamente remitir dicha denuncia y en sobre cerrado al Jefe de Recursos Humanos.
- e) Si la denuncia es presentada ante la Empresa, sea a través del receptor de denuncias o a través del correo electrónico creado para este efecto, la persona denunciante recibirá un correo electrónico enviado por el Jefe de Recursos Humanos, en el que se le señalará:
  - Que se ha recibido su denuncia.
  - Y se le ha asignado un número de caso.
  - Que la Empresa puede empezar una investigación interna o derivar su denuncia a la Dirección del Trabajo, en un plazo máximo de 3 días.
  - Que tiene el derecho a solicitar que su denuncia sea remitida a la Dirección del Trabajo para que ellos realicen la investigación. Para lo que debe acercarse al receptor de denuncias a solicitarlo o enviar un correo electrónico a [denuncias@malpo.cl](mailto:denuncias@malpo.cl) dentro del plazo de 2 días. Una vez vencido ese plazo, se entiende que su decisión es que la investigación se lleve a cabo en la Empresa.
  - Que la persona afectada, será derivada a atención psicológica temprana a la MUTUALIDAD correspondiente de manera inmediata.
- f) Dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia, la Empresa debe remitir la denuncia a la Dirección del Trabajo, si optare por su derivación, la

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

persona denunciante así lo solicita o la persona denunciante corresponde a los señalados en el artículo 9.

En caso de que la investigación se sustancie en la Empresa, deberá informar de la recepción de la denuncia y las medidas de resguardo adoptadas a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 3 días de recibida la denuncia.

### **ARTÍCULO 13: DENUNCIA CONTRA GERENTE**

Tratándose de una denuncia dirigida al gerente, administrador o persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

### **ARTÍCULO 14. MEDIDAS DE RESGUARDO**

Una vez recibida la denuncia, la Empresa, a través de Jefe de Recursos Humanos, deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona afectada y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

De esta forma, podrá, según el caso, adoptar una o más de las siguientes medidas, sin ser un listado taxativo:

- La separación de los espacios físicos de los involucrados.
- La redistribución del tiempo de jornada
- La redestinación de una de las partes involucradas.
- Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través del organismo administrador respectivo de la Ley 16.744.

Si la denuncia se ha realizado en la Dirección del Trabajo, este organismo dentro de los 2 días hábiles siguientes instruirá a la Empresa adoptar alguna de las medidas de resguardo que considere necesarias.

Mientras se lleve a cabo la investigación interna, la Empresa podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya existentes, considerando las particularidades del caso.

Así mismo, la Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación a la Empresa con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

### **ARTÍCULO 15. 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 el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

## **VI. DE LA INVESTIGACIÓN**

### **ARTÍCULO 16. PERSONA ENCARGADA DE LA INVESTIGACIÓN**

La Empresa designará a la persona a cargo de la investigación, entre aquellas que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Para las obras de la zona Norte, esto es, será Álvaro Díaz Tapia.

Para las obras de la zona Sur, esto es, será Luis Díaz López.

Dicha circunstancia deberá ser notificada a la persona denunciante dentro del plazo de 2 días de la respectiva designación.

Quien realice la investigación deberá hacerlo respetando lo señalado en el presente protocolo, y deberá desarrollar la investigación de manera imparcial, objetiva, diligente, asegurando un trato digno a todos los involucrados, con perspectiva de género y guardando estricta reserva de la información a la que tenga acceso en virtud de la misma.

### **ARTÍCULO 17. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

- a) Una vez designada, la persona investigadora deberá hacer un análisis de la presentación y frente a denuncias inconsistentes, esto es incoherentes o incompletas, otorgará a la persona denunciante un plazo de 5 días hábiles para completar los antecedentes o información que se requiera
- b) Asimismo, la persona investigadora, deberá notificar a las partes, tanto denunciante como denunciada del inicio de la investigación por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, sea personalmente, a su correo electrónico personal (no al de la empresa) o por carta certificada en el domicilio que aparece en su contrato de trabajo, fijando en esa oportunidad la fecha de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar sus alegaciones y defensas y aporten o propongan medios probatorios que sustenten sus dichos y también se informará las medidas de resguardo que hayan podido adoptarse.  
En caso de que el denunciante o denunciado goce de licencia médica, su asistencia a la citación no será obligatoria, quedando a decisión de éste su participación. La Empresa, frente a un trabajador que goza de licencia médica, no puede exigir su participación en una citación dentro del procedimiento máxime, cuando la licencia dispone reposo total. Con todo y dado lo exiguo del plazo legal para realizar la investigación se deberá informar a la parte la importancia de su participación para su legítima defensa e intereses.
- c) La persona investigadora deberá tomar declaración a las personas denunciantes como a las denunciadas que se presenten el día de la citación respectiva, con el fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos, las que deberán ser presenciales, quedar constancia por escrito y con la firma de quien declara.
- d) La persona afectada o la persona denunciada al momento de prestar declaración podrán solicitar el cambio de la persona investigadora, alegando la existencia de antecedentes que afectan su imparcialidad, lo que deberá ser

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

resuelto de manera fundada por la comisión de ética, pudiendo mantenerla o cambiarlo y quedará registro de ello en el informe de investigación.

- e) Si alguno de los involucrados lo solicita, podrá agendarse la declaración en un lugar distinto a la Empresa.
- f) La persona denunciada o denunciante deberá en esta oportunidad aportar sus alegaciones, pruebas, defensas o solicitud de determinadas diligencias de investigación.
- g) Quien investiga puede constituirse en el lugar y/o dependencias donde el denunciante o denunciado cumplen sus funciones y donde se habrían llevado a cabo los presuntos hechos, para que, de manera discreta pueda examinar el lugar de trabajo y sus condiciones.
- h) La persona que lleva a cabo la investigación deberá citar a los testigos propuestos por las partes, quienes deberán concurrir a dicha citación.
- i) La declaración de los testigos es voluntaria y en caso de que no quieran declarar, se dejará constancia por escrito de aquello.
- j) La persona investigadora podrá tomar declaración a testigos no presentados por las partes, cuando crea que es importante para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- k) La persona investigadora podrá recopilar todos los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro que sirva como fundamento de estos. En especial se deberán considerar los siguientes documentos: el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, reglamento interno, contrato de trabajo y sus anexos, registro 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,
- l) Todas las declaraciones que sean tomadas durante la investigación, sea de personas afectadas, denunciadas o testigos, deberán constar por escrito y con la firma de quien declara.
- m) Quien lleva a cabo la investigación deberá llevar un registro de todas y cada una de las diligencias que realiza durante el proceso, sea en papel o en formato electrónico.
- n) La investigación deberá llevarse a cabo con la más estricta reserva para respetar el principio de confidencialidad y el respeto a la privacidad y honra de todos los involucrados. Lo que deberá ser respetado por quien realiza la investigación, las personas afectadas, denunciadas, testigos y cualquiera que en razón de su cargo haya tomado conocimiento de la misma, para lo cual deberán firmar un compromiso de confidencialidad que se encuentra adjunto en el anexo 2.
- o) Si se ha denunciado acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo y durante la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta denunciada, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista y otro, la Empresa deberá continuar con el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

**ARTÍCULO 19: COMISIÓN DE ÉTICA:** Existirá una comisión de ética que estará integrada por las siguientes personas: Pablo Lucero Hormazábal, Jefe de Recursos Humanos, Verónica Sánchez, asistente social de Recursos Humanos, Francisco Hurtado, Abogado, Luis Díaz o Álvaro Díaz prevencionistas de riesgos, quienes integrarán la comisión en la medida que no hayan llevado a cabo la respectiva investigación. Además, formará parte de esta comisión el/la Presidente/a del Comité Paritario de la obra asociada al proyecto en que se habrían llevado a cabo los hechos que motivaron la denuncia.

### **ARTÍCULO 19. PLAZO DE DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación siempre deberá concluir dentro del plazo de 30 días desde la recepción de la denuncia.

### **ARTÍCULO 20. TÉRMINO E INFORME DE INVESTIGACIÓN**

Una vez terminada la investigación interna o cumplidos los 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia, la persona investigadora deberá emitir un informe de investigación escrito y fundado, el que deberá ser validado por la Comisión de Investigación y Sanción, para luego ser remitido a la Dirección del Trabajo dentro de los dos días siguientes. Dicho informe deberá contener a lo menos lo siguiente:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con indicación de su nombre, apellido, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con indicación de su nombre, apellido, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se debe indicar la circunstancia de haber recibido o no antecedentes de su imparcialidad y/o el cambio de investigador, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas en virtud de la dictación de ellas.
- e) Relación de los hechos denunciados.
- f) Individualización de los antecedentes, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Valoración de los medios de prueba presentados sean favorables o desfavorables a las personas denunciadas.
- h) 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 laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- 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<sup>1</sup>, se debe evaluar la gravedad de los hechos investigados y se podrán proponer sanciones menores, establecidas en este protocolo.
- j) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- k) La Comisión de ética decidirá sobre las sanciones y medidas correctivas propuestas por la persona investigadora.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

## **ARTÍCULO 20. REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.**

El informe de investigación y sus conclusiones deberá ser remitido de manera electrónica a la Dirección de Trabajo por la persona investigadora, dentro de los dos días siguientes de terminada la investigación. Dicho Servicio debe emitir un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tiene un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que deberá ser puesto en conocimiento de la Empresa, específicamente de la persona investigadora, la persona afectada, denunciante y denunciada. Si el Servicio no se pronuncia en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la Empresa, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

## **ARTÍCULO 21. ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS O SANCIONES.**

Notificada la Empresa del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre el informe de investigación y sus conclusiones o transcurridos los 30 días que tiene dicho Servicio para pronunciarse respecto al informe sin hacerlo, la Empresa a través del Jefe de Recursos Humanos, deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan dentro de los quince días corridos siguientes, informando a la persona afectada, denunciante y denunciada.

## **ARTÍCULO 22. MEDIDAS CORRECTIVAS.**

Las medidas correctivas tienen por objeto prevenir, controlar, disminuir e intentar eliminar los factores de riesgos psicosociales identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia. Para adoptarlas se debe considerar la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en las medidas señaladas en el protocolo de prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

En los casos de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, necesariamente en el informe de investigación deben decretarse medidas correctivas.

En los casos de acoso sexual y acoso laboral, deben igualmente decretarse, independiente de la sanción a aplicar.

Las medidas correctivas pueden adoptarse tanto respecto de las personas trabajadoras afectadas en la investigación, como del resto de trabajadores de la Empresa.

Algunas medidas correctivas a modo de ejemplo son: refuerzo de la información y capacitación sobre la prevención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, apoyo psicológico para las personas involucradas que así lo requieran, reiteración de información sobre los canales de denuncia frente a hechos de esta naturaleza.

Si como consecuencia del resultado de investigación, se decretan medidas correctivas y ellas son incorporadas en el protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, estas deben ser informadas a todas las personas trabajadoras de la Empresa.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

### **ARTÍCULO 23. SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN.**

Las sanciones que pueden imponerse en caso de acreditarse acoso sexual o acoso laboral son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa, que no puede exceder del 25% de la remuneración diaria.
- d) Despido, es decir, término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Con todo en los casos de acoso laboral, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados para determinar la sanción, lo que debe quedar claramente establecido y justificado en el informe de investigación y sus conclusiones.

Sin perjuicio de lo cual, en el caso que la sanción sea el término de contrato sin derecho a indemnización, se debe dar cumplimiento al deber de fundamentación de la carta de comunicación de despido del artículo 162 del Código del Trabajo, expresando en dicho documento la o las causales invocadas y los hechos en los que se funda.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

## **VII. RÉGIMEN SUBCONTRATACIÓN.**

### **ARTÍCULO 24. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.**

Si la Empresa, en su calidad de empleador principal o usuaria recibe una denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, de una persona dependiente de otro empleador:

1. El Jefe de Recursos Humanos, debe informar a los representantes legales de contratistas, servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas.
2. Si los involucrados son de la misma empresa, sea en régimen de subcontratación o servicios transitorios: La Empresa, representada por, el Jefe de Recursos Humanos debe informarle: Que su denuncia puede ser remitida a su empleador o a la Dirección del Trabajo, para que ellos realicen la correspondiente investigación. Lo que debe ser decidido por el denunciante en un plazo de 3 días, y ser remitidos inmediatamente los antecedentes a su empleador o a la Dirección del Trabajo.
3. Si los involucrados dependen de empresas distintas, sean de la Empresa como principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista o de servicios transitorios: La persona denunciante debe ser informada que puede denunciar en Malpo, como empresa principal o usuaria, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo.

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

Sin perjuicio de ello, cuando la persona afectada denuncie ante su empleador, éste deberá informar de dicha denuncia Malpo, como empresa principal o usuaria, dentro de los 3 días siguientes a su recepción.

Malpo siempre será la responsable de realizar la investigación.

Los empleadores de las personas involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar medidas correctivas y las sanciones a sus dependientes de acuerdo a lo establecido en los artículos 21, 22 Y 23 de este reglamento.

## **VIII. DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES**

### **ARTÍCULO 25.: JUDICIALIZACIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por la Empresa, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, llevar a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, salvo en el caso de acoso sexual, donde no es posible realizar mediación alguna.

Si la mediación se frustra o no se llega a acuerdo, la Dirección del Trabajo debe denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia un informe sobre la vulneración de derechos fundamentales de que tomó conocimiento.

<p><b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria</p>	<p><b>Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	 The logo consists of a dark red square with the word "MALPO" written in white, bold, uppercase letters.
---	--	--