

ANEXO N° 4.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE BIONET S.A.

PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. OBLIGATORIEDAD

Según se establece en su artículo 1° las directrices que en el mismo se contienen, son obligatorias y a las cuales deben ajustarse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

2. CÓMPUTO DE LOS PLAZOS

Los plazos contemplados en el reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, domingo y festivos, a menos que expresamente se establezca de otra forma.

1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Principios básicos. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

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,

filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, 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 adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

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

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

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

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.

4. DEFINICIONES

Definiciones básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

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

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

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) 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.

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

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

En el caso de las definiciones de Acoso Laboral y Sexual precedentes citados se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

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

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

BIONET considera, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- ✓ Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- ✓ Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- ✓ Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

2. DERECHOS GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, los trabajadores tendrán derecho a:

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

3. OBLIGACIONES GENERALES DE LOS EMPLEADORES

Los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

4. OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA ENCARGADA DE LA INVESTIGACION

La persona encargada de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación.

5. DERECHOS GENERALES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Tendrán, al menos, los siguientes derechos:

a) Velar porque el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sean parte de su organización, a requerimiento de ellas, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

II. METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1. DENUNCIA

BIONET cuenta con un canal de denuncias al cual pueden acceder a través del siguiente link: bionet.cl/denuncia/

En caso de inquietudes referente al acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, efectúelas al correo: consulta.karin@bionet.cl

- En caso de encontrarse en alguno de las tres situaciones descritas en los párrafos anteriores, se deberá seguir el procedimiento de denuncia, investigación y sanción que se detalla a continuación, cuyos principios son:
 - ✓ Confidencialidad.
 - ✓ Imparcialidad.
 - ✓ Celeridad.
 - ✓ Perspectiva de género.

2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- Todo trabajador/a de BIONET que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o en forma verbal, a través del Canal de Denuncias que BIONET ha dispuesto para tales efectos y/o a la Gerencia de Personas, así como también a la Inspección del Trabajo competente. En caso de realizar la denuncia en forma verbal, se levantará un acta de ésta, la que será firmada por el denunciante, quien, a su vez, recibirá una copia de la misma.
- 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 personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
 - b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
 - c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
 - d) Relación de los hechos que se denuncian.
 - e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.
- El que denunciare falsa y maliciosamente a otro trabajador/a e hiciere pública tal denuncia, será sancionado con ajuste a la normativa interna u otra que la legislación establezca.

3. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el punto anterior podrá ser investigada internamente o derivada para su investigación, dentro del plazo de 3 días desde que fue recibida, a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando se determine que existen inhabilidades al interior de la organización, provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 3 días de recibida la denuncia.
- Al momento de recibir la denuncia se debe dar especial protección a la persona afectada dándole un trato digno e imparcial e informar en forma clara y precisa del procedimiento de investigación.
- En caso de que la denuncia sea en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados de la cual se entregara copia a la persona denunciante timbrada y fechada con indicación de la hora de presentación.
- Si la presentación es presentada ante el empleador este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- Si se opta por la opción de investigar en forma interna, deberá informar al referido Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo en el plazo de 3 días contado desde la recepción de la denuncia.
- Si se optare por la derivación o la persona denunciante así lo solicita en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.
- Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso, primero del Código del Trabajo, es decir, respecto de personas que representan al empleador o se trata de alguien 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.

6. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La designación de la persona a cargo de la investigación:

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

- La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.
- Recibida la denuncia el investigador/es designado/s tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación.

Diligencias Mínimas que debe realizar la persona encargada de la investigación:

- Las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de terceros, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Reglamento.
- Hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia terceros en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
- 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.

Para lo anterior, lo primero que se deberá hacer es:

1. Contactar al trabajador/a denunciante para explicar el procedimiento y confirmar su deseo de iniciar una investigación o si desea abordar la situación de una forma alternativa.
2. Una vez confirmado el inicio y dentro del mismo plazo, deberá notificar a la otra parte, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes

involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

3. En caso de que el trabajador/a denunciante decida no iniciar un proceso de investigación se deberá dejar registro de lo anterior por escrito, así como el plan de acción que se realizará.
- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador tales como:
 1. Las declaraciones efectuadas por los involucrados.
 2. Las declaraciones efectuadas por los testigos.
 3. Las pruebas que pudieran aportar.

Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará a ambas partes el derecho a ser oídas.

- En caso de que se realice la investigación en forma interna, ésta no podrá tener una duración superior a 30 días, constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- Para lo anterior, la Gerencia de Personas designará preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, que no esté vinculado en los hechos denunciados, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

4. MEDIDAS DE RESGUARDO

- Recibida la denuncia el empleador 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 denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- La Gerencia de Personas aplicará las medidas que resulten apropiadas, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados y a las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

5. INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

Contenido del informe de investigación:

- Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - b) Individualización de la persona denunciante y denunciada con, a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - c) Individualización de la persona a cargo de la investigación con, a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
 - i) Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los puntos anteriores del presente procedimiento, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos denunciados.
- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las conclusiones a las que llegó y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
 - Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones a aplicar pueden ir desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que BIONET, atendida la gravedad de los hechos, pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b o f del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato de trabajo por conductas de acoso sexual o acoso laboral.
 - El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Personas de BIONET a más tardar dentro del plazo señalado para la investigación.

6. PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el

empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

7. REMISIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

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

ADOPCIÓN DE MEDIDAS O SANCIONES DEL INFORME POR EL EMPLEADOR

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

8. LAS MEDIDAS PREVENTIVAS/CORRECTIVAS

- El informe y sus conclusiones serán remitidos por la Gerencia de Personas a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre éstos. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En el caso de conductas calificadas como violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que se adoptarán en relación con la causa que generó la denuncia.

9. INVESTIGACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el Reglamento.
- Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio notificará a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez sea notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de

que sea notificado por carta certificada.

- El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, a la persona afectada y a la denunciada de manera electrónica.

10. SOBRE EL PRONUNCIAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su Informe de investigación, dentro de los quince días corridos una vez transcurridos treinta días desde la remisión del informe de la investigación a la Dirección del Trabajo.
- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de Personas, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes.
- Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale.

11. SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN

- El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, poner término al contrato individual del trabajo, por acoso sexual o acoso laboral, respectivamente.
- 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.

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

- **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 de servicios, usuarios, entre otros, la persona trabajadora/or afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el Reglamento según corresponda.

A continuación, se detallan acciones civiles que la trabajadora/or deberá realizar con el apoyo de su jefatura directa para efectos de las facilidades de permisos o ausencia para los tramites presenciales que pudiese necesitar la trabajadora/o, frente a los organismos

policiales pertinentes, producto de situaciones o hechos de violencia en el trabajo, que afecten en forma presencial como en cualquiera de sus formas como por ejemplo: Vía telefónica, correo electrónico o mails, redes sociales, correo postal, panfletos o pancartas y en general por otros medios comunicacionales.

Será necesario que la trabajadora/or realice las siguientes gestiones personales:

- ✓ Denunciar el delito ante las autoridades policiales., ya sea Carabineros de Chile y/o Policía de Investigaciones (PDI), según corresponda.
- ✓ Bionet en conjunto con la trabajadora/or afectada entregará la información disponible a la Policía que la autoridad requiera., de tal manera de dejar constancia y los antecedentes para que el agresor sea detenido, investigado, y sancionado por los tribunales pertinentes, según determinen las autoridades.
- ✓ Del mismo modo y sin perjuicio de las acciones descritas en los puntos anteriores Bionet en paralelo realizará el proceso de investigación interno en atención al cumplimiento legal que establece la Ley 21.643 Para la prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

➤ **Régimen de subcontratación:** Se distinguen dos situaciones, a saber:

a) En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

b) 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 trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días siguientes al de su recepción.

En este caso la empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el 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.

13. DENUNCIAS ANTE TRIBUNALES COMPETENTES

- Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, es decir deberá poner los antecedentes en conocimiento de los tribunales con competencia en materia laboral. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

El presente procedimiento de investigación se ajusta a lo que se establece en la normativa que dictaron las autoridades competentes, en especial, a las "LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de conformidad a lo publicado del 03 julio de 2024, en el Diario Oficial de la República de Chile. Siendo éste incorporado en el Anexo N° 5. Del presente Reglamento interno.

Del mismo modo se incorporó en el presente Reglamento interno el Anexo N° 4., el cual establece "EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO". Publicado el 07 junio de 2024, por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).