

 <b>MAB</b> INGENIERÍA DE VALOR	<b>Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad</b>	<b>Anexo:</b>	3	
	<b>MAB INGENIERIA DE VALOR S.A - CHILE</b>	<b>Versión:</b>	2	
	<b>Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción Por Acoso Laboral, Sexual y Por Discriminación Arbitraria</b>	<b>Fecha:</b>	10-06-2021	
		<b>N° de Páginas: 6</b>		

### ANEXO 3

Puesto que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de las personas, son contrarios a dicho trato y por tanto absolutamente prohibidos en la empresa **MAB Ingeniería de Valor S.A Chile**, en adelante indistintamente “La empresa” el acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación arbitraria.

Atendido lo expuesto, la empresa, mediante el presente instrumento fina un procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción, que tiene por objetivo, orientar y establecer un marco regulatorio que prevenga y garantice la protección de las relaciones laborales dentro de esta institución, tomando en cuenta lo dispuesto en las leyes laborales vigentes y las leyes especiales aplicables a los temas expuestos.

Los trabajadores que consideren que están siendo objeto de acoso laboral sexual o de alguna discriminación que se considere arbitraria, deberán intentar la resolución acordada mediante el dialogo con el individuo o grupo de que se trate, buscando solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario, si esto no es posible dada la naturaleza de la situación o el contexto propiamente tal se deberán realizar el Procedimiento de denuncia, investigación y sanciones.

#### CONCEPTOS GENERALES

**Acoso laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

**Acoso sexual:** Se produce acoso sexual cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos:

- Acercamientos o contactos físicos no consentidos.
- Propuestas verbales de carácter sexual.
- Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados.
- Correos electrónicos, mensajes de texto o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.

**Discriminación arbitraria:** Es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada en el ámbito laboral, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento,

la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**Denuncia:** Relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen acoso laboral/sexual o la discriminación arbitraria, debidamente firmada por quien denuncia:

La denuncia debe realizarse en el formato elaborado para ello FAA-49, FAA-50, FAA-51 o mediante carta que contenga, al menos la siguiente información:

- Detalles de los hechos objetivos que constituirían el acoso o discriminación
- Lugar y fecha en que acontecieron los hechos
- Antecedentes y documentos que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible
- Individualización completa de é o las personas directamente involucradas y de las que hubieren presenciado los hechos de acoso o discriminación, o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante
- individualización del denunciante
- Fecha de la denuncia

\*\*Tomando en cuenta la naturaleza e los hechos, la entrega del documento de denuncia deberá realizarse en sobre cerrado.

**Denunciante:** Todo trabajador de la empresa que sufra o conozca de conductas que puedan calificarse como acoso sexual/laboral o discriminación arbitraria, y quien a partir de la denuncia gozará de la siguiente protección:

- No podrá ser objeto de medida disciplinaria de suspensión del empleo o termino de contar de trabajo, desde la fecha en que la dirección de mediación reciba su denuncia y hasta la fecha en que se resuelva o hasta 90 días de haberse realizado la investigación o hasta el termino de su contrato, si este caducara antes este plazo.
- No ser trasladado de su lugar de trabajo o de las funciones que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.

**Denunciado:** Cualquier trabajador de la empresa MAB Ingenieria de Valor S.A – Chile respecto de quien se haya presentado una denuncia por acoso laboral, sexual o por discriminación arbitraria.

**Comité de Acoso:** será el equipo designado para recibir las denuncias, actuar como intermediario en la mediación si esta fuese necesaria para la resolución de los conflictos relacionados con el acoso ya sea sexual o laboral, de iniciar la investigación y de imponer las sanciones a quienes resultaren encontrados culpables de las acusaciones. También estará a cargo de la apelación al dictamen y de las sanciones por falsedad de información de denunciante en caso de que así resultare evidenciado en la investigación.

## PRINCIPIOS

Con el fin de resguardar la dignidad de los implicados en una denuncia. El proceso de investigación tendrá los siguientes principios:

**Confidencialidad:** quien reciba la denuncia, tendrá prohibido difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de esta, con el fin de resguardar la dignidad y la integridad de las partes involucradas. La violación a la confidencialidad de todo o parte de lo relacionado con los hechos que motivaron la denuncia y

de lo acontecido en el procedimiento, será considerado como una falta grave y se sancionará según artículos 39 y siguientes del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

**Celeridad:** la prosecución de la investigación deberá ser expedita, evitando la burocratización del proceso

**Idoneidad:** tanto quien reciba la denuncia como la persona a cargo de la eventual investigación, deben tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan desarrollar un trabajo de calidad que asegure una investigación responsable.

**Responsabilidad:** el trabajador que haga una denuncia debe actuar con responsabilidad denunciando los hechos que efectivamente hayan ocurrido. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constare su falsedad o que se realice con el animo deliberado de perjudicar al denunciado será considerada una falta grave, sujeta a las sanciones del título XII del reglamento mencionado en el párrafo anterior o las estipuladas en el código del trabajo. sin perjuicio de que el afectado pueda repetir demanda en sede civil extracontractual, tutela laboral o llevar su caso ante la justicia penal.

**Debido proceso:** Todo proceso de investigación que sea llevado por esta empresa, acatará los principios del debido proceso legal, es decir: Bilateralidad de audiencia, derecho a defensa presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia, principio de legalidad en las sanciones, derecho a apelación, derecho a conocer el contenido de la denuncia y derecho a acudir a tribunales ordinarios, superiores y/o especiales para el desarrollo de su caso.

## **MARCO LEGAL**

**LEY 20.609** - Establece Medidas Contra La Discriminación

**LEY 20.607** - Modifica El Código Del Trabajo, Sancionando Las Prácticas De Acoso Laboral

**LEY 16.744** - Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales

## **ALCANCES**

El procedimiento que a continuación se describe:

- Será aplicable a todos los trabajadores de la empresa MAB Ingeniería de valor S.A – Chile, independiente del tipo de contrato que tengan (Plazo fijo, plazo indefinido, contrato por obra, a honorarios o practicas profesionales)
- Formará parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad
- Será informado y difundido a través de los correos institucionales y además se contará con copia impresa en cada una de las sucursales u oficinas de la empresa.

## **DEL COMITÉ DE DENUNCIAS LABORALES**

Corresponderá el jefe de comité paritario de la sucursal y al gerente general de la empresa, conocer, investigar y sancionar las denuncias recibidas sobre acoso sexual, laboral o por discriminación arbitraria. Subsidiariamente, en los casos en que las sucursales de la empresa no cuenten con comité paritario, lo hará el presidente del comité paritario de la oficina central o la encargada del área administrativa y el representante legal de la empresa.

Este comité estará encargado de la recepción de las denuncias, de participar como mediador componedor cuando sea requerido, investigar los hechos, sancionar en caso de ser necesario y solicitar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Todo lo anterior, siguiendo irrestrictamente los principios que en este anexo se han mencionado.

También estará a cargo de difundir y capacitar al personal de la institución sobre el acoso laboral, sexual y la discriminación arbitraria, otorgar información sobre salidas alternativas en el ámbito legal y custodiar la confidencialidad de los procesos concluidos.

## PROCEDIMIENTO

1. Recibida la denuncia, la Empresa tendrá un plazo de **2 días hábiles**, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada del inicio de un procedimiento de investigación por acoso laboral/sexual o por algún tipo de discriminación arbitraria y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos o defensas.
2. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, solicitará a la Gerencia Competente, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la destinación de una de las partes, permiso temporal con goce de remuneraciones u otra medida que estime del caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
3. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
4. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
5. En caso de darse por acreditada alguna conducta de acoso laboral, la empresa podrá, a petición de parte o a sugerencia del comité de acoso, realizar un proceso de mediación, siempre y cuando ambas partes acepten expresamente. Proceso que tendrá como resultado la firma de un protocolo de compromisos que será enviado a la gerencia de personas y al Gerente general para registro, monitoreo y fiscalización de su cumplimiento.
6. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 15% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los artículos 39 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio que la Empresa pudiera, atendida la gravedad

de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

7. 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 o Departamento de personal de la Empresa a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación y notificada, en forma personal, a las partes dos días después de entregado el informe.
8. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso laboral/sexual o por discriminación arbitraria y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de esta. Este informe tomando en cuenta la gravedad de los hechos, será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.
9. En caso de que el informe haya sido enviado a la inspección del trabajo, Las observaciones realizadas por esta entidad serán apreciados por la Gerencia investigadora, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días.
10. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este Reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
11. **Apelación:** Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene este Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.
12. Por otra parte, el que denuncia falsa y maliciosamente a otro trabajador/a de acoso sexual e hiciere pública tal denuncia, será sancionado por la Empresa de acuerdo con la normativa interna u otra que la legislación establezca.

## **SANCIONES**

Las sanciones se aplicarán según la gravedad del hecho que las motiva y podrán consistir en:

- a) Amonestación escrita, con constancia en la carpeta personal.
- b) Amonestación escrita con copia a Gerencia y a la Inspección del Trabajo, y con constancia en la carpeta personal.
- c) Amonestación escrita con copia a Gerencia y a la Inspección del Trabajo, con constancia en la carpeta personal más una multa de un 15% de una remuneración diaria.

- d) Caducidad inmediata del Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo que pudieran disponer en definitiva los Tribunales laborales.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración el bien jurídico protegido y las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran en los hechos.

Los fondos provenientes de multas se destinarán a los fines que determina el art. 157º del Código del Trabajo, previo al descuento del 10% para fondos destinados a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N.º 16.744 en su caso.

La aplicación de las multas (monto) y sanciones, se podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, notificándose esta decisión a la Empresa.

### **MEDIDAS DE RESGUARDO A LA VICTIMA**

Si se determina la existencia de acoso en cualquier modalidad y la sanción no determina el despido del agresor, se tratará, en la medida de lo posible, adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia a optar por permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado, siempre y cuando la reorganización de la plantilla lo permita. Las medidas que se adopten en ningún momento supondrán el menoscabo de las condiciones laborales del empleado.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

Este anexo comenzará a regir una vez se emita copia a la dirección del trabajo y a la secretaria ministerial de salud pública.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

### **DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

Formulario denuncia acoso laboral FAA-49  
Formulario denuncia acoso sexual FAA-50  
Formulario denuncia discriminación arbitraria FAA-51  
Formato de medidas preventivas y sanciones FAA-52

FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN:	11-08-2021
DESTINATARIO:	Todas Las Faenas Activas MAB

Toda denuncia será atendida de manera confidencial, se iniciará el proceso y posterior seguimiento de acuerdo con el protocolo establecido para estas materias. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y objetiva.

### DEFINICIÓN:

De acuerdo con lo establecido en el **inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo**, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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. Por su parte, **la Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012** define el acoso laboral como "*...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados*".

### IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

#### **a. Tipo de Solicitud**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Denuncia

Apelación

#### **b. Identificación de quien REALIZA la denuncia**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Afectado (Persona afectada por el acoso laboral)

Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Denunciado (Persona a la que se le imputan situaciones de acoso laboral)

**c. Datos personales del (la) DENUNCIANTE**  
(completar sólo en caso de que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**d. Datos personales del AFECTADO(A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

Dirección particular: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**e. Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:**

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

Nombre y cargo de la jefatura directa: \_\_\_\_\_

**f. Datos personales del DENUNCIADO (A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña (Estamento): \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**RESPECTO A LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

**a. ¿El (la) DENUNCIADO(A) corresponde a la jefatura superior inmediata del (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_ No

**b. ¿El (la) DENUNCIADO(A) trabaja directamente con el (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

\_\_\_ Ocasionalmente

**c. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?**

\_\_\_ Una sola vez

\_\_\_ Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado: \_\_\_\_\_

**d. ¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

**e. Si comunicó la situación, el superior ¿Realizó alguna acción concreta al respecto?**

\_\_\_ Sí. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_ No. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

Describa - en orden cronológico - las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

\*En caso de ser el denunciado (a) – en orden cronológico – Indique los motivos de su apelación.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Si respondió “**Otros Documentos de respaldo**”, favor señale cuál(es) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si existen **testigos**, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta firmada por el declarante)

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

### **RESPONSABILIDAD**

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas de acuerdo con la normativa interna y las leyes vigentes.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, FIRMA Y RUT

Fecha \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN:	11-08-2021
DESTINATARIO:	Todas Las Faenas Activas MAB

Toda denuncia será atendida de manera confidencial, se iniciará el proceso y posterior seguimiento de acuerdo con el protocolo establecido para estas materias. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y objetiva.

### **DEFINICIÓN:**

Se produce un acoso sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, tales como, Acercamientos o contactos físicos no consentidos, Propuestas verbales de carácter sexual, Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, Correos electrónicos, mensajes de texto o cartas personales con requerimientos sexuales, entre otros. Por su parte, **la Dirección del Trabajo** ha establecido en **dictamen 1133/036 de 21/03/05** que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

### **IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS**

#### **a. Tipo de Solicitud**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Denuncia

Apelación

#### **b. Identificación de quien REALIZA la denuncia**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Afectado (Persona afectada por el acoso sexual)

Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Denunciado (Persona a la que se le imputan situaciones de acoso sexual)

**c. Datos personales del (la) DENUNCIANTE**  
(completar sólo en caso de que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**d. Datos personales del AFECTADO(A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

Dirección particular: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**e. Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:**

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

Nombre y cargo de la jefatura directa: \_\_\_\_\_

**f. Datos personales del DENUNCIADO (A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña (Estamento): \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**RESPECTO A LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

**a. ¿El (la) DENUNCIADO(A) corresponde a la jefatura superior inmediata del (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_\_ Sí

\_\_\_\_ No

**b. ¿El (la) DENUNCIADO(A) trabaja directamente con el (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

\_\_\_ Ocasionalmente

**c. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?**

\_\_\_ Una sola vez

\_\_\_ Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado: \_\_\_\_\_

**d. ¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

**e. Si comunicó la situación, el superior ¿Realizó alguna acción concreta al respecto?**

\_\_\_ Sí. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_ No. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

Describa - en orden cronológico - las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación (Si desea realizar una declaración más profunda, puede relatar los hechos en hoja adjunta)

\*En caso de ser el denunciado (a) – en orden cronológico – Indique los motivos de su apelación. (Si desea realizar una declaración más profunda, puede relatar los hechos en hoja adjunta)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Si respondió “**Otros Documentos de respaldo**”, favor señale cuál(es) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si existen **testigos**, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta firmada por el declarante)

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

### **RESPONSABILIDAD**

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia (o apelación) y declaro conocer las consecuencias laborales, civiles y penales que acarrea una acusación falsa y maliciosa a otro trabajador/a de acoso sexual y que se hiciera pública tal denuncia, entendiéndolo que, será sancionado por la Empresa de acuerdo con la normativa interna vigente y/o de acuerdo la legislación que así lo establezca.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, FIRMA Y RUT

Fecha \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

<b>FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN:</b>	<b>11-08-2021</b>
<b>DESTINATARIO:</b>	<b>Todas Las Faenas Activas MAB</b>

Toda denuncia será atendida de manera confidencial, se iniciará el proceso y posterior seguimiento de acuerdo con el protocolo establecido para estas materias. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y objetiva.

### **DEFINICIÓN:**

La discriminación arbitraria se refiere a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada en el ámbito laboral, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los **Derechos** establecidos en la **Constitución Política de la República** o en los **tratados internacionales** sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como:

- Raza
- Etnia
- Nacionalidad
- Situación Socioeconómica
- El Idioma
- Ideología
- Opinión Política
- La Religión o Creencia
- La Sindicación o Participación en Organizaciones Gremiales o La Falta De Ellas
- Sexo
- Maternidad
- La Lactancia Materna
- El Amamantamiento
- La Orientación Sexual
- La Identidad y Expresión De Género
- Estado Civil
- Edad
- Filiación
- Apariencia Personal
- Enfermedad o Discapacidad

### **IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS**

#### **a. Tipo de Solicitud**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Denuncia

Apelación

**b. Identificación de quien REALIZA la denuncia**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

\_\_\_ Afectado (Persona afectada por la discriminación arbitraria)

\_\_\_ Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

\_\_\_ Denunciado (Persona a la que se le imputan situaciones de discriminación arbitraria)

**c. Datos personales del (la) DENUNCIANTE**

(completar sólo en caso de que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**d. Datos personales del AFECTADO(A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

Dirección particular: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**e. Datos del AFECTADO(A) respecto a la organización:**

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

Nombre y cargo de la jefatura directa: \_\_\_\_\_

**f. Datos personales del DENUNCIADO (A):**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña (Estamento): \_\_\_\_\_

Departamento, Unidad, Área de desempeño: \_\_\_\_\_

**RESPECTO A LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

**a. ¿El (la) DENUNCIADO(A) corresponde a la jefatura superior inmediata del (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

**b. ¿El (la) DENUNCIADO(A) trabaja directamente con el (la) AFECTADO(A)?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

\_\_\_ Ocasionalmente

**c. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?**

\_\_\_ Una sola vez

\_\_\_ Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado: \_\_\_\_\_

**d. ¿El (la) AFECTADO(A) ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?**

\_\_\_ Sí

\_\_\_ No

**e. Si comunicó la situación, el superior ¿Realizó alguna acción concreta al respecto?**

\_\_\_ Sí. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_ No. Explique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Si respondió “**Otros Documentos de respaldo**”, favor señale cuál(es) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si existen **testigos**, señale individualización de las personas que hubieran presenciado o que tuvieran información de lo denunciado (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta firmada por el declarante)

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

### **RESPONSABILIDAD**

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia (o apelación) y declaro conocer las consecuencias laborales, civiles y penales que acarrea una acusación de discriminación arbitraria falsa o maliciosa a otro trabajador/a.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, FIRMA Y RUT

Fecha \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

<b>FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN:</b>	<b>11-08-2021</b>
<b>DESTINATARIO:</b>	<b>Todas Las Faenas Activas MAB</b>

### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Tienen por objeto la implementación de acciones correctivas a fin de que el trabajador le sea notificada su falta laboral y modifique un comportamiento desviado de las obligaciones que le impone su relación laboral con la empresa para la cual presta sus servicios.

Las medidas pueden ser **preventivas**, como cuando se alienta a los trabajadores a que cumplan las normas y procedimientos para prevenir desviaciones laborales; **correctivas**, como cuando se sanciona a quien produce desviaciones de las obligaciones laborales o **progresivas**, como cuando las sanciones se van haciendo mas severas en la medida que se repiten las faltas.

### **FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR**

Dentro del ámbito de la relación de trabajado, el empleador está facultado para sancionar al trabajador, en aquellas conductas que por su acción u omisión signifiquen faltas o incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Esta facultad del empleador otorgada por el derecho laboral tiene como finalidad el restablecer el orden en la relación de trabajado en aquellas situaciones que considere que la conducta del empleado pueda afectar el cumplimiento de los fines de la empresa.

Se requiere además que los empleados se encuentren informados de todos los procedimientos, normas e instrucciones de la empresa, para poder determinar la medida de los incumplimientos.

Por su parte, el **Artículo 154 N° 10 del Código del trabajo** establece que el empleador puede sancionar con amonestación escrita, amonestación verbal o multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria al trabajador que vulnera las obligaciones y/o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad. **La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 674** legitima la facultad del empleador de imponer multas a los trabajadores que no cumplen con las normas de higiene y seguridad en el trabajo, remitiéndose para ello al título del Código del Trabajo que regula el reglamento interno.

### **TIPOS DE SANCIONES LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN**

Las sanciones se aplicarán según la gravedad del hecho que las motiva y podrán consistir en:

- a) Amonestación escrita, con constancia en la carpeta personal.
- b) Amonestación escrita con copia a Gerencia y a la Inspección del Trabajo, y con constancia en la carpeta personal.

- c) Amonestación escrita con copia a Gerencia y a la Inspección del Trabajo, con constancia en la carpeta personal más una multa de un 15% de una remuneración diaria.
- d) Caducidad inmediata del Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo que pudieran disponer en definitiva los Tribunales laborales.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración el bien jurídico protegido y las circunstancias atenuantes o agravantes que concurran en los hechos.

Los fondos provenientes de multas se destinarán a los fines que determina el Art. 157º del Código del Trabajo, previo al descuento del 10% para fondos destinados a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N.º 16.744 en su caso.

La aplicación de las multas (monto) y sanciones, se podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, notificándose esta decisión a la Empresa. ---