



POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

En “Maestranza Técnica Matec Ltda”, en adelante “La Maestranza reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que, dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad. Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

INTRODUCCIÓN:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, “La Maestranza” ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

1. Objetivo:

El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de “La Maestranza” busca promover y fortalecer la cultura y la gestión dentro de la empresa en torno a la prevención y/o a la erradicación de situaciones, de conductas y/o de actos constitutivos de acoso sexual, de acoso laboral y de violencia en el trabajo, a través de una gestión continua y proactiva de estos riesgos de carácter psicosocial, de la educación o formación de las personas respecto de estos y del establecimiento de procesos para la denuncia, investigación, sanción, acompañamiento y recuperación.

2. Alcance:

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñan en “La Maestranza” en cualquier sucursal, agencia, faena o dependencia, sin importar su rol o posición en la estructura organizacional ni su vínculo o relación contractual con la empresa. A su vez, este protocolo es aplicable al personal externo (Ej.: trabajadores a honorarios, estudiantes en práctica, empresas contratistas, subcontratistas, de servicios, etc.), visitas, usuarios y/o clientes que acudan a las instalaciones de la compañía.

3. Términos y definiciones:

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos de la aplicación del presente protocolo que deben ser observadas, prevenidas y controladas:

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

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

Por ejemplo, considerando el contexto y situación en el que se produzca, el acoso sexual podría consistir en:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o presión sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales
- Amenazar con consecuencias perjudiciales ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad a través de amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que comprende desde manoseos hasta violación. Incluye el contacto físico, roces, pellizcos y besos no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por quien los recibe.

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

El acoso laboral, además de la agresión física, contempla el acoso psicológico, el abuso emocional o mental, a través de cualquier medio, que amenace o no la situación laboral. Dentro de la organización, al objeto de ejemplificar, considerando el contexto en el que se produzcan y el caso en concreto, se señalan las siguientes conductas o acciones como constitutivas de acoso laboral:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de otros miembros de la organización.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o la condena de la persona.
- Emplear un lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que ejecutar u obligarle a ejecutar tareas que no guardan relación con su perfil, al objeto de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o de intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos a través de correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en el entorno laboral utilizado por el trabajador o su potencial muerte.
- Robos en el lugar de trabajo.
- Factores psicosociales: Hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Por lo descrito, es importante distinguir el concepto de Factores Psicosociales con respecto al concepto de Factores de Riesgos Psicosociales y/o Riesgos Psicosociales.

❖ **Factores de Riesgos Psicosociales:** Corresponden a las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las

capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

Actualmente, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, a través del Manual del Método para la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, establece doce (12) dimensiones de riesgo psicosocial que deberán ser abordadas al interior de las organizaciones, incorporándose una relacionada específicamente con la violencia y el acoso dentro del contexto laboral:

Dimensión	Descripción
Carga de trabajo	Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
Exigencias emocionales	Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.
Desarrollo profesional	Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.
Reconocimiento y claridad de rol	Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.
Conflicto de rol	Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
Calidad del liderazgo	Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entrega de directrices de manera civilizada.
Compañerismo	Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
Inseguridad en condiciones de trabajo	Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.
Desequilibrio entre trabajo y vida privada	Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
Confianza y justicia organizacional	Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
Vulnerabilidad	Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos.
Violencia y acoso	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

❖ **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo, y que a menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar entornos de trabajo hostiles o violentos, necesarios de erradicar en cualquier organización.

Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucionen hacia conductas, comportamientos o acciones de carácter más grave.

Para hacer frente a eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales, se debe:

- Emplear un tono de voz apropiado y carente de agresividad al hablar.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el contexto laboral.
- Respetar los espacios personales de cada persona, consultando, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva respecto de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otro miembro de la organización, en la medida que dicha

situación no constituya un delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

❖ **Sexismo:** El sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. Este sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, y que en determinados escenarios podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

El sexismo hostil, comprende, por ejemplo:

- Comentarios denigrantes hacia las mujeres o hacia las diversidades, basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades, basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Por otro lado, el sexismo inconsciente, también denominado “sexismo benévolo”, hacia las mujeres, comprende conductas que deben erradicarse del contexto laboral, toda vez que perpetúan una cultura de violencia silenciosa o tolerada. Este “sexismo benévolo” implica, por ejemplo:

- Proporcionarle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en la materia en cuestión. Esto se conoce en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que exprese sus ideas, apreciaciones o perspectivas. Esto se conoce en la literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan “sexismo benévolo”. Estas promueven la idea de que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

4. Asignación de responsabilidades:

❖ **Gerente General:** Aprueba el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a la vez que ejerce un liderazgo visible en torno a la prevención y/o a la erradicación de las conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo dentro de la organización y se compromete con supervigilar la correcta aplicación de las disposiciones contenidas en este documento.

❖ **Jefe de Recursos Humanos:** Participa de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos propuestos por la autoridad y por los establecidos por la propia organización para la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo. Además, supervigila el correcto desarrollo de los

procesos de investigación y lidera aquellas instancias de sensibilización y/o formación en torno a la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo.

❖ **Área Legal:** A cargo de desarrollar los procesos de investigación de las denuncias por presuntas conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral o de violencia en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos propuestos en el Reglamento Interno.

❖ **Jefe de Prevención de Riesgos:** Participa de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos propuestos por la autoridad y por los establecidos por la propia organización para la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo. Además, supervigila el correcto desarrollo de los procesos de investigación, desde la recepción de una denuncia hasta la aplicación de las medidas que sean pertinentes y lidera aquellas instancias de sensibilización y/o formación en torno a la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo.

❖ **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Participa de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos propuestos por la autoridad y por los establecidos por la propia organización para la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo. Además, y de acuerdo con las funciones que le atribuye el Decreto Supremo N°54, participa de aquellas instancias de sensibilización y/o formación en torno a la prevención y/o erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso laboral, de violencia en el trabajo, de incivismos y de sexismo, además de que supervigila la correcta aplicación de las medidas que sean pertinentes.

❖ **Comité de Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:** Lidera la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, de acuerdo con lo señalado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo a través del Manual del Método para la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Además, participa activamente del análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario, especialmente, y en virtud de la aplicación de este protocolo, de aquellos relacionados con la dimensión de violencia y acoso; del diseño y de la implementación de medidas al interior de los lugares de trabajo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

1. Consideraciones sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

Dentro de la Maestranza, se promoverá un pensamiento racional, analítico y basado en evidencias objetivas, adecuado al contexto y a cada caso en particular, respecto de la evaluación de aquellas conductas que pudieran constituir acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, incivildades o sexismo. Esto debido a que, dentro del contexto laboral, es posible advertir conductas legítimas, como lo son el asignar trabajo, evaluar el desempeño del personal y retroalimentarlo, ya sea de forma positiva o negativa, implementar

diversas políticas corporativas, aplicar medidas o sanciones disciplinarias, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones de un cargo en particular, comunicar a un trabajador su desempeño laboral insatisfactorio, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios sobre la estructura organizacional y cualquier otro ejercicio dentro de la gestión de la compañía, en la medida que estos respeten los derechos fundamentales del trabajador y que no sean utilizados como mecanismos de hostigamiento y/o de agresión hacia una persona en específico.

2. Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

a) Política de prevención del acoso laboral, del acoso sexual y de la violencia en el trabajo:

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla, además, la gestión de los factores de riesgos psicosociales, la identificación y la eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

La Maestranza, con motivo de la implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, resguardando el interés por mantener entornos libres de conductas que afecten o que tengan el potencial de afectar el bienestar de los trabajadores, y como complemento a su Política Integrada de la violencia en el trabajo, la cual será comunicada, publicada en lugares visibles y puesta a disposición de todas las partes interesadas que la requieran, según sea pertinente.

b) Identificación de los factores de riesgo:

La organización ha considerado dentro de su proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, evidenciable a través del registro “Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos”, aquellos peligros y riesgos asociados con el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, al objeto de cuantificar su magnitud y establecer una planificación específica, coordinada y temporizada para la gestión de estos riesgos de carácter psicosocial.

c) Sensibilización y/o formación de los trabajadores:

La Maestranza ha determinado como una de sus acciones planificadas para fortalecer la cultura y la gestión en torno a la prevención del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo el ejecutar acciones de sensibilización, formación y/o capacitación relacionadas con estas temáticas con una periodicidad anual para todos sus trabajadores, además de la entrega de información oportuna respecto de este protocolo a cada nuevo trabajador que se incorpore a la organización al momento de la suscripción del contrato de trabajo. Las áreas responsables de la sensibilización y/o de la formación de los trabajadores en torno a la prevención del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo serán las de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos, las que seleccionarán los medios



y modalidades más idóneas para transmitir información, conocimientos y herramientas relativas a estas temáticas.

d) Medición de los factores de riesgos psicosociales:

De acuerdo con lo señalado por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y por el Manual del Método para la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, la organización aplicará el Cuestionario CEAL-SM/SUSESO cada dos (2) años, al objeto de medir el nivel de riesgo psicosocial presente en su interior, y, específicamente dentro del marco de la aplicación del presente protocolo, pondrá especial atención a los resultados obtenidos en la dimensión de violencia y acoso, incorporada en el ya mencionado cuestionario, con el fin de ejecutar acciones oportunas para el tratamiento de este factor de riesgo.

Junto con lo anterior, se considerarán el número de licencias médicas de origen psiquiátrico, las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante la empresa o la Dirección del Trabajo durante cada período anual.

e) Mecanismos de seguimiento:

La empresa establecerá mecanismos para la planificación, programación, ejecución y seguimiento, ya sea a través de planes, programas de trabajo u otros que esta determine, para comprobar que las acciones tanto de carácter preventivo como correctivo sean ejecutadas.

III. COMUNICACIÓN:

La Maestranza, ha determinado difundir la existencia y el contenido de este protocolo a través de correos electrónicos, de charlas y de la exposición de material audiovisual, según sea pertinente. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y se darán a conocer a todo trabajador nuevo al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo señalado en la Ley N°21.643, la empresa asume el deber y el compromiso de informar semestralmente acerca de los canales y mecanismos que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo, así como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

DEL PROCEDIMIENTO DE LA LEY N°21.643, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

➤ Definición de conceptos y actores claves para todos los efectos en que aplique el protocolo:

- ❖ Denunciante: persona que realiza una denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- ❖ Víctima: persona quien sufre o es objeto de acciones de violencia laboral.
- ❖ Denunciado/a: persona a quien se indica ha realizado acciones presuntamente constitutivas de violencia laboral.
- ❖ Denuncia: documento a través del cual se expone de forma escrita una situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual, como otras constitutivas de violencia laboral.

➤ Definición de principios que rigen las denuncias e investigación el protocolo:

- ❖ Confidencialidad: El personal que recepcione las denuncias verbales y/o escritas, debe mantener estricta confidencialidad de las partes involucradas.
- ❖ Imparcialidad: El personal involucrado en la recepción de las denuncias, no debe demostrar involucración de ninguna parte del proceso, en post de la otra; así como también evitar emitir juicios previos.
- ❖ Celeridad: La empresa se compromete a entregar las medidas cautelares a la persona trabajadora denunciante de manera inmediata; así como derivar para activación de procedimiento de investigación de empresa especializada externa.

Que, dentro de las primeras 24 horas en que se recibe una denuncia, se deben otorgar las medidas cautelares inmediatas de protección a la persona trabajadora denunciante, como separación de lugar o jornada de trabajo, y/o derivar para pronta atención psicológica del organismo administrador (Mutual); por su parte, en cuanto al denunciado, se debe citar dentro del mismo plazo a las oficinas centrales, a fin de leer el denuncia dirigido en su contra y otorgarle el plazo máximo de 72 horas para que emita respuesta con sus descargos a la oficina externa de expertos en investigación contratada por la empresa, quienes tiene grupo de profesionales, a fin de emitir resolución dentro del plazo legal máximo de 30 días.

- ❖ Bilateralidad: que, serán escuchados tanto la persona trabajadora denunciante, como la persona trabajadora denunciada de manera, garantizando una debida investigación, sin perjuicio.
- ❖ Responsabilidad: Con estricto apego a las normas pactadas en el Reglamento, protocolo y procedimiento.
- ❖ Perspectiva de género: De manera igualitaria, sin discriminación alguna de género.

Definición de funciones, tareas y responsabilidades del departamento/persona encargada de manera concreta en la empresa. La que se divide en tres departamentos “ley Karin”, que son del siguiente tenor: 1).-Departamento Preventivo Ley Karin; 2).-Departamento de Registro de Denuncias Ley Karin; 3).- Departamento Investigativo Ley Karin.

1).-Departamento Preventivo Ley Karin (RRHH): este departamento trabajará de manera sincronizada con el Comité CEAL de la empresa, los que analizados los riesgos psicosociales del referido cuestionario en casa matriz, dan cuenta de un riesgo bajo. Comprometiéndose la empresa y el referido comité, aplicar el cuestionario CEAL y Capacitaciones Ley Karin, a todos los trabajadores de la empresa, ello sumado al trabajo que la empresa tenga según aportes del área de prevención de Riesgos y área de RRHH. Entre ellos, más aportes recepcionados de mesas de diálogo de los trabajadores de la empresa, entre todos buscarán tener como labor mejorar constantemente la calidad de vida laboral en la empresa, promoviendo el respeto a los derechos fundamentales de cada trabajador. Para lo cual efectuarán:

1.1) Matriz de Riesgos y Peligros presentes en el giro de la actividad comercial, según los distintos departamentos que la conforman; así como de los riesgos y peligros futuros que logran visualizar.

1.2) Medidas preventivas de capacitación periódica cognitiva en lo posible sincrónicas participativas vía plataforma zoom o presencial, de seguridad social, formalidades de denuncias ley karin constante, para todos los trabajadores, Jefaturas y Gerencia de la empresa.

2).- Departamento de Registro de Denuncias Ley Karin (RRHH): En la empresa existe un departamento capacitado y responsable del cumplimiento del procedimiento de registro denuncias; conformado por Camila Céspedes Tapia y Jorge Solar denuncias@maestranzatecnica.cl Todos con domicilio en oficinas centrales de la empresa, ubicadas en Santa Florencia N°851, San Bernardo.

Requisitos formales de emisión de denuncia, para evitar sean catalogadas como denuncias inconsistentes:

La persona trabajadora, es la que debe elegir libre e informadamente donde realizará su denuncia, si será a la Inspección del Trabajo, o bien ante el departamento de denuncias ley Karin de la empresa. Será obligación de la empresa difundir semestralmente lo que se entiende por denuncia consistente según ley.

1. La denuncia podrá formularse por escrito o verbal, última de la cual se levantará un acta y en ambos casos debidamente firmada por el/la denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio del denunciante por la posibilidad de requerir informar el resultado de la investigación mediante carta.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos (con detalles de día, hora, mes y año)
 - c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
4. Las denuncias se deben entregar a el/la Receptor de denuncias o en su defecto a la persona/área responsable, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.
5. La denuncia debe estar dirigida al área de RRHH, quien está facultada para instruir en cada caso una investigación interna o derivación correspondiente.

Detalle Genéricos del Procedimiento de Denuncias:

De los Plazos:

Los plazos indicados en este documento son de días hábiles, según dictamen de procedimiento dictado por la Dirección del Trabajo, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente se señale lo contrario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Supremo N°21 de 28.05.2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este sentido, se hace presente que los principales plazos establecidos por la Ley N°21.643 relacionados con la actuación del Servicio, corresponden a la indicación de las medidas de resguardo al empleador dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia y el plazo de treinta días hábiles, contados también desde el ingreso de la denuncia, para el término de todo el procedimiento de investigación. Para los efectos de este procedimiento, en caso de que, la denuncia haya sido ingresada por el/la trabajadora o por la/el empleador en un día inhábil, en virtud de la precitada norma, se considerará que ella ha sido ingresada e interpuesta el día hábil siguiente. En relación a lo anterior, cabe hacer presente que, en virtud del plazo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 486 del Código del Trabajo correspondiente a sesenta días hábiles judiciales (de lunes a sábado con excepción de los días domingos y festivos) para interponer una denuncia en sede laboral -ampliados hasta noventa en caso de denuncia ante la Dirección del Trabajo-, se deberá tener en consideración este plazo de caducidad de la acción para efectos de determinar el tiempo de duración de la investigación.

Competencia Territorial de la Inspección en que puede hacer la denuncia la persona trabajadora; Una vez interpuesta la denuncia y notificado el empleador del inicio de la investigación con la/las correspondientes medidas de resguardo, será competente para su investigación la Inspección del Trabajo del lugar en donde ocurrieron los hechos vulneratorios. Medidas de resguardo De acuerdo con lo dispuesto en el inciso cuarto del art. 211-I3 bis del Código del Trabajo, a partir del momento del ingreso de una denuncia por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ante la Inspección del Trabajo, comienza a computarse el plazo de dos días hábiles para que el Servicio indique al empleador las medidas de resguardo que debe implementar de manera inmediata para efectos de resguardar eficazmente la integridad de los trabajadores. El inciso segundo del citado artículo 211-B bis señala que, para la adopción de las medidas de resguardo se deberá "considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de/a 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, asimismo, en esta etapa del procedimiento adquiere especial relevancia la perspectiva de género como criterio para determinar las medidas de resguardo. Sobre este respecto, cabe recalcar que las medidas descritas por la disposición legal citada no tienen el carácter de taxativas, sino que deberán ser indicadas teniendo en cuenta las particularidades del caso concreto, sin que los ejemplos indicados en la ley impliquen una limitante. Asimismo, se hace presente que, durante la sustanciación de la investigación, las medidas de resguardo podrán modificarse con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el procedimiento y que en ningún caso podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y /O LABORAL EFECTUADAS EN LA EMPRESA.

De las Denuncias en la Empresa: Las denuncias pueden ser efectuadas por las personas trabajadoras de manera escrita o verbal, si el departamento recibe denuncia escrita, esta puede ser mediante envío y recepción de correo electrónico a todos y/o cualquiera de los correos señalados más arriba o mediante hoja escrita de la persona denunciante. Si se trata de denuncia verbal, la víctima podrá concurrir a la empresa o enviar correo antes referido para coordinación previa si lo prefiere a cualquiera del referido departamento, a fin de que digitalice su denuncia en acta, la que deberá firmar en señal de acuerdo de lo denunciado y entregar copia al denunciante.

De las Medidas Inmediatas de Resguardo: El personal que haya recepcionado el denuncia, deberá analizar medidas cautelares inmediatas de resguardo, como separación de jornada o traslado de instalación; así como evaluar derivación a una atención psicológica temprana de Mutual.

Del Registro y Derivación de Denuncia para Investigar: El departamento de recepción de denuncias, una vez de recibida denuncia y registrarla con numero de ingreso para derivar sin nombres de los involucrados al departamento de prevención Ley Karin, con la finalidad de se tomen las medidas preventivas que correspondan. Por su parte, deberá enviar copia de la denuncia para conocimiento e investigación del departamento de investigación externo experto, debiendo además enviar copia de los descargos del denunciado, así como cualquier adicional que vayan recepcionando para esclarecer el denuncia. Además de lo anterior se proceder dentro de dos días hábiles, con derivación de información de medidas de resguardo y de investigación a través del departamento de investigación ley Karin, a la Dirección del Trabajo, mediante plataforma.

Departamento Investigativo externo Ley Karin: Al respecto las autoridades fiscalizadoras, autorizan expresamente el apoyo de parte de terceros expertos en la investigación, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre la posibilidad de que el empleador o empleadora utilice los servicios de una empresa externa especializada en materia

de acoso laboral y/o sexual, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado que no existe razón para excluir del procedimiento de acoso sexual la intervención técnica de un tercero especializado, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, lo que resulta plenamente aplicable a los procedimientos establecidos mediante la Ley N°21.643, particularmente considerando la complejidad de las materias. Es importante precisar que dicha intervención debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, siendo, entonces, primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que prescribe la ley respecto estos procedimientos. Por ello la denuncia y descargos, serán derivada por parte del departamento de recepción de denuncias, a la empresa experta **externa CS Compliance Laboral**, que tendrá la labor de investigar y emitir pronunciamiento dentro del plazo máximo de 30 días, con mención expresa de las medidas y sanciones que se decidan aplicar al caso en particular, según la gravedad del hecho, pudiendo ser amonestación escrita con instrucción de capacitar a fin de evitar nueva afectación, sanción de multa pecuniaria con destino de envíos de fondos a sindicato o bien despido según establece el artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, sin Derecho a Indemnización alguna. Del proceso investigativo y de lo resuelto se enviará copia a la Inspección del Trabajo, la que tendrá el plazo de 30 días para pronunciarse respecto del cumplimiento de formalidades, si nada se dice se entenderá cumplido.

De Las Sanciones Ley Karin: En cuanto a las sanciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, estas podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta. Además, en los casos que corresponda, esto es, cuando se verifiquen "conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas", conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N°1 de dicho en sus letras b) o f) de dicho artículo. Con todo, 1 en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe. Las sanciones se deberán aplicar en el plazo máximo de 15 días después de resolver su aplicación. El trabajador despedido o la trabajadora despedida 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 Inspección del Trabajo que motivaron el despido. Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Procedimiento de Denuncias de violencia Laboral:

La Maestranza, hará entrega a los clientes, de sus protocolos y procedimientos de investigación y a los proveedores y asesores externos, se les comunicará mediante publicaciones en sus instalaciones centrales, de las políticas de la maestranza frente al acoso



sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo. Detalles del procedimiento de Violencia: al encontrarnos en la figura de terceros que han ocasionado alguna conducta de violencia, o bien que nuestros trabajadores hayan ocasionado violencia algún trabajador del cliente, se deberá estar al siguiente procedimiento:

a).- Violencia sufrida por trabajadores de La Maestranza respecto de terceros, clientes o proveedores determinados: En éste caso, el trabajador puede elegir:

a-1- Denunciar en la Inspección del trabajo, mediante aplicación de plataforma D.T.

b-2- Denunciar directamente en la obra del cliente de la empresa, en que se encuentre prestando funciones, a fin de que el cliente active su procedimiento investigativo Ley Karin respecto del trabajador denunciado de su dependencia. Cliente que tendrá a su vez conocimiento de las políticas de la empresa con relación a Ley Karin.

b-3- Denunciar en la empresa: En cuyo caso, la empresa, a través de su departamento investigativo ley Karin, se comunicará inmediatamente con el administrador y/o mandante u otro contratista que, posea la calidad de empleador del trabajador que ejecutó acción de violencia, con la finalidad de coordinar rápidamente para medidas de resguardo cautelares inmediatas compartidas y propias de cada empresa; tales como separación de turnos, derivación atención psicológica temprana, capacitaciones entre otras medidas.

b).- Violencia sufrida por trabajadores de la empresa respecto de terceros indeterminados: En caso de que, el trabajador sufra asalto, golpes o cualquier acción violenta en el lugar de trabajo y no sea posible identificar a la persona en una primera instancia: La empresa deberá:

b-1.- Derivar a la entidad administradora vigente ley 16.744.- con la finalidad de que se le brinden las prestaciones médicas físicas y/o psicológicas que sean necesarias otorgar.

b-2.- Derivar hecho ocurrido a departamento preventivo ley Karin, con la finalidad de que se tomen medidas de resguardo, con la finalidad de prevenir actos de violencias futuros.

C).-Violencia sufrida por trabajadores de clientes, por parte de nuestros trabajadores, o trabajadores en general. Se debe estar a:

c-1- Si nos denunció a un tercero (cliente), aplicar procedimiento interno de denuncias, igual como si fuera trabajador nuestro.

c-2- Comunicar al cliente la existencia de denuncia, las medidas de resguardo tomadas, (como traslado de instalación del denunciado), lo que se hará al administrador designado en las bases o en contrato de servicios determinado.

AMBITO DE APLICACIÓN LEY KARIN: Ahora bien, el artículo segundo transitorio indica que: "Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de /a vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia." Por lo tanto, de los preceptos legales transcritos, es posible colegir que los procedimientos de investigación originados por denuncias presentadas a partir del 01.08.2024 se regirán por la Ley N°21.643.