

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 1 de 9

**PROCEDIMIENTO
DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN
VALTEK S.A.**

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 2 de 9

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, a lo establecido en la ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, en adelante, “Valtek” o la “Empresa” pone en conocimiento de sus trabajadores y trabajadoras las siguientes modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante, referido como el “Reglamento Interno”) en materia de prevención y prohibición de conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo, y al procedimiento de investigación ante la eventualidad de ocurrir tales conductas.

I. En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la Empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir eventuales riesgos, Valtek ha actualizado su procedimiento de investigación de conductas de acoso sexual y/o laboral, ajustando éste a la normativa actualmente vigente.

En este contexto, se incorporan al Reglamento Interno las siguientes actualizaciones y modificaciones en materia de prohibición y procedimiento de investigación de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, reemplazándose los actuales procedimientos por el que sigue:

PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, Y DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Establecer un procedimiento para la gestión de las denuncias recibidas relacionadas con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La Compañía se encuentra plenamente comprometida con la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras y con proveer un entorno laboral en que se trate con respeto y dignidad a todos y todas. Conforme a ello, la Empresa no tolerará situaciones de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, y adoptará las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de tales conductas.

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 3 de 9

Artículo 1. Prohibición de conductas constitutivas de acoso sexual y laboral, y de violencia en el lugar de trabajo.

Se encuentra estrictamente prohibido a todo trabajador y trabajadora de la Empresa efectuar conductas de acoso sexual y/o laboral, entendiéndose por tal:

- (i) **Acoso sexual:** aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; y por
- (ii) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- (iii) A su vez, por **violencia en el trabajo**, se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Artículo 2: Del procedimiento de investigación de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo.

2.1 Principios. El procedimiento de investigación relativo a conductas de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, se regirá y primarán en éste los principios de: (i) perspectiva de género; (ii) No discriminación; (iii) No revictimización o no victimización secundaria; (iv) Confidencialidad; (v) Imparcialidad; (vi) Celeridad; (vii) Razonabilidad; (viii) Debido proceso; y (viii) Colaboración.

2.2 Derechos y obligaciones generales:

- (i) **Participantes en los procedimientos. Obligaciones generales.** Todos quienes participen en el procedimiento de investigación, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo o persona investigadora deberá proporcionar una dirección de correo electrónico personal, con objeto de efectuar las notificaciones que correspondan, además deberán guardar estricta reserva sobre toda la información de la cual tomen conocimiento con ocasión de la investigación en que participen. Lo anterior, salvo que

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 4 de 9

fundadamente se le solicite al investigador que las notificaciones se realicen de una forma diversa.

- (ii) Trabajadores: *Tendrán derecho a:*** (i) Que se implementen medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; (ii) A que se establezcan e informen oportunamente las medidas de resguardo necesarias; (iii) Que en mérito de la investigación, se apliquen las medidas o sanciones, según corresponda. ***De las obligaciones.*** (i) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Empresa; (ii) Colaborar con la sustanciación de la investigación.
- (iii) Empresa: *De las obligaciones:*** (i) Elaborar y poner a disposición de los trabajadores el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual o de violencia en el lugar de trabajo; (ii) Poner a disposición de los trabajadores el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; (iii) Informar semestralmente a los trabajadores los canales de denuncia a los que podrán acceder; (iv) Garantizar la correcta sustanciación de los procedimientos regulados en este título; (v) Informar al denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el Empleador o ante la Dirección del Trabajo, como así también la facultad que le asiste a la Empresa de llevar internamente la investigación o derivarla a la Dirección del Trabajo; (vi) Informar al denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o ante la Policía de Investigaciones; (vii) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo; (viii) Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprano que disponga el organismo administrador de la ley N° 16.744; (ix) Obtenerse de intervenir en la imparcialidad de la persona investigadora; (x) Dar las facilidades para que los intervinientes en el procedimiento de investigación puedan colaborar en el desarrollo de éste; (xi) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación; (xii) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa; (xiii) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales.

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 5 de 9

(iv) Persona a cargo de la investigación: Obligaciones: (i) Tener en el desarrollo de la investigación una actitud de imparcialidad, objetiva, diligente y con perspectiva de género; (ii) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos; (iii) Citar a declarar a todos los involucrados, garantizando el registro escrito de sus declaraciones y un trato digno e imparcial; (iv) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso con ocasión de la investigación.

(v) Derechos generales de las organizaciones sindicales: (i) Velar porque el procedimiento de investigación se ajuste a las directrices del Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo; (ii) Representar a las personas involucradas que sean parte de su organización, velando por el cumplimiento del procedimiento; (iii) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados.

2.3 Del procedimiento por conductas de Acoso.

(i) De la denuncia y su contenido. El trabajador o trabajadora que sea víctima de actos o conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el lugar de trabajo, de acuerdo a la Ley podrá realizar su denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Empresa o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica. Para eso Valtek pone a disposición el canal de denuncia: <https://www.valtek.cl/canal-de-denuncias/>

La denuncia deberá contener, a lo menos: (i) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser una persona distinta al denunciante, deberá indicar la información antes señalada y la representación que invoca; (ii) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible; (iii) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso que la persona denunciada sea externa a la empresa, se deberá indicar la relación que los vincula; (iv) Relación de los hechos que se denuncian.

(ii) De la recepción de la denuncia. Recibida la denuncia, la Empresa dará especial cumplimiento al principio de protección de la persona afectada, dando un trato digno e imparcial; entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se recepcione en forma verbal, la persona que reciba ésta levantará un acta, que deberá consignar todos los antecedentes que debe contener una denuncia, de la cual entregará una copia al o la denunciante debidamente timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 6 de 9

Luego, una vez recibida la denuncia la Empresa informará al o la denunciante que ésta iniciará una investigación interna o que la derivará a la Dirección del Trabajo. En este último caso, deberá hacerlo dentro de un plazo de 3 días, contados desde la recepción de la denuncia, debiendo, en tal caso, informar las medidas de resguardo que se adoptarán mientras se desarrolle la investigación.

En caso que la denuncia se dirija en contra de un gerente, un administrador o, en general, en contra de una persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración al interior de la Empresa, tal denuncia será derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

(iii) De las medidas de resguardo. Recibida la denuncia y según sea la gravedad de ésta, la seguridad del denunciante y las condiciones de trabajo, la Empresa dispondrá inmediatamente de las medidas de resguardo que sean necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada u otras, además de proporcionar al o la denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la ley N° 16.744, esto es, a la ACHS.

Durante el desarrollo de la investigación, la Empresa podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas.

(iv) De la designación de la persona investigadora. En caso de ser la Empresa quien inicie la investigación, ésta designará a una persona investigadora, ya sea interna o externa, que idealmente cuente con formación en materias de acoso, género o en derechos fundamentales. Designado que sea el o la investigadora, tal hecho le será informado a la persona denunciante o denunciada.

A su vez, el o la denunciante y/o el denunciado al momento de prestar declaración en el marco de 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, a quien se podrá mantener o cambiar en dicha función, debiéndose dejar registro de ello en el informe de investigación.

(v) De la investigación propiamente tal. Iniciada la investigación ésta deberá constar por escrito, en papel o en formato electrónico, y ser llevada en estricta reserva, además de garantizar que tanto él o la denunciante como el denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus dichos. Adicionalmente, el o la investigadora podrá interrogar testigos y analizar todo

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 7 de 9

tipo de antecedentes y/o documentos que le sean proporcionados por los involucrados, y que permitan contribuir al esclarecimiento de los hechos denunciados.

En especial, dentro de los documentos se considerarán: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; el reglamento interno; contrato de trabajo; registro de asistencia, denuncias individuales de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; resultados del cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo; resultados del cuestionario de evaluación de ambientes laborales – salud mental, entre otros.

Con todo, la declaración del o la denunciante; del o la denunciada como la de testigos deberá siempre constar por escrito y ser firmada por tales intervinientes.

Sin perjuicio de lo anterior, el o la persona investigadora previo a iniciar el proceso realizará un análisis de la denuncia, y ante la eventual inconsistencia de ésta, esto es, que la misma sea incoherente o incompleta, proporcionará al o la denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

(vi) Del informe de investigación. Finalizada la investigación, la persona investigadora deberá elaborar un informe que deberá contener, a lo menos: (i) Nombre, correo electrónico y rut de la empresa; (ii) Individualización de la persona denunciante y denunciada con, a lo menos, indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte; (iii) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con indicación de su correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte; (iv) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas; (v) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas, con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes; (vi) Relación de los hechos denunciados; declaraciones recibidas y alegaciones planteadas; (vii) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar los hechos denunciados; (viii) Propuesta de medidas correctivas; (ix) propuesta de sanciones, cuando correspondas. En este sentido y según sea la gravedad de los hechos, se podrá sancionar, ya sea con amonestaciones por escrito o con el término del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículos 160 del Código del Trabajo.

(vii) Del plazo de la investigación. La investigación se deberá desarrollar y concluir en un plazo máximo de 30 días, contados desde la presentación de la denuncia.

(viii) De la remisión del informe investigativo a la Dirección del Trabajo. Concluida la investigación, el informe investigativo y sus conclusiones deberán remitirse a la Dirección

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 8 de 9

del Trabajo dentro de un plazo de 2 días de finalizada la investigación, quien, a su vez, tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. En caso que esto último no ocurra, se entenderá que se consideran válidas las conclusiones del informe remitido.

(ix) De las observaciones de la Dirección del Trabajo. Notificado el empleador de las observaciones de la Dirección del Trabajo, éste deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de un plazo de quince días corridos, contados desde la notificación de las observaciones, informando de ello a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, la Empresa deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según el informe de investigación. Lo anterior, dentro de un plazo de quince días corridos, una vez transcurridos 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

(x) De las medidas correctivas y de las sanciones. Las medidas correctivas que adopte la Empresa tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantías de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención.

En cuando a las sanciones, según sea la gravedad de los hechos investigados estos se podrán sancionar con amonestaciones, ya sea verbales o escritas, o bien con el término del contrato de trabajo.

Artículo 3. Del procedimiento por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante la Empresa o ante la Dirección del Trabajo.

Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, se le informará al o la denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones.

	LEY N° 21.643	Código: COM-02-2024
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LEY KARIN	
Versión: 1	Fecha de aprobación: 01-08-2024	Página 9 de 9

A su vez, el informe investigativo deberá incluir las medidas correctivas que se implementarán con ocasión de los hechos que generaron la denuncia

Régimen de subcontratación. En caso que la Empresa 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 ante 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.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean éstas 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 ello a la empresa principal o usuaria, dentro de tres días, contados desde su recepción. La empresa principal o usuaria, será siempre la responsable de realizar la investigación conforme al procedimiento regulado en el punto 2.3. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme a lo establecido en la número (x) del punto 2.3.

II. Las modificaciones del Reglamento Interno entrarán en vigor el 01 de agosto del 2024, previa publicación para conocimiento de los trabajadores.