vspt
WINE GROUP

ANEXO

DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO: DE SU DENUNCIA, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

ARTÍCULO PRIMERO. Para los efectos de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante también como el Reglamento), se entiende por acoso sexual, toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual, entre otras:

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

ARTÍCULO SEGUNDO. Se entiende por 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.

ARTÍCULO TERCERO. Se entiende por violencia en el trabajo la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

ARTICULO CUARTO. Todo trabajador o trabajadora de la empresa que sufra hechos definidos como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo por la ley o este reglamento, podrá denunciarlos a la Gerencia de Personas o a través del Canal de Denuncias que la Compañía tiene al efecto el cual se encuentra en el siguiente link de la intranet https://ccu.ines.cl/ccu/formulario/

ARTÍCULO QUINTO. La denuncia podrá realizarse de manera escrita o verbal. En ambos casos la persona denunciante deberá señalar los nombres, apellidos, rol único tributario del denunciante, o pasaporte, correo personal, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos, indicando en lo posible lugar, fecha y hora en que ellos

ocurrieron, el nombre de la persona denunciada. Si la denuncia es formulada verbalmente a la Gerencia de Personas, la persona que la reciba deberá levantar un acta con el detalle de la denuncia. Dicha acta deberá ser firmada por el o la denunciante a quien se le entregará una copia del acta con timbre de recepción que indica día y hora de recibida la denuncia. En caso que la persona denunciante no quiera firmar el acta se dejará constancia en dicho documento y no dará origen a un proceso de investigación. En el caso que la persona denunciante firme el acta, el encargado de Relaciones Laborales que ha recibido la denuncia, deberá ingresarla al canal de denuncias de la empresa el mismo día de recibida.

ARTÍCULO SEXTO. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa o derivar su investigación a la Inspección del Trabajo respectiva y estar totalmente concluida en un plazo máximo de 30 días. En el caso que la investigación la realice la empresa, ésta designará para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de la materia.

En caso que la empresa decida derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva y no realizar la investigación de manera interna, decisión que no requerirá expresión de causa o justificación fundada, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo en el plazo máximo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia. Asimismo, la parte denunciante podrá pedir que la investigación se derive a la Inspección del Trabajo. La empresa deberá informar al trabajador o trabajadora denunciante y a la persona denunciada, de la decisión de remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para su investigación o si la investigación la hará internamente la empresa, informando asimismo las medidas de resguardo adoptadas.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Recibida la denuncia que cumpla con los requisitos para ser investigada (de acuerdo a lo señalado anteriormente), la empresa dispondrá de las medidas de resguardo señaladas en la ley, tales como, la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes involucradas, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las circunstancias derivadas de las condiciones de trabajo. Adicionalmente, a la persona denunciante, se le otorgará atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley 16.744. Respecto de las medidas de resguardo que se adopten, éstas constarán por escrito en el informe de investigación.

ARTÍCULO OCTAVO. En el caso que la investigación se realice internamente, la empresa designará preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

El investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, acoso laboral o violencia

en el trabajo y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de dicha persona. El empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla. De lo anterior quedará registro en el informe de investigación.

ARTÍCULO NOVENO. 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 pudieron aportar. Las declaraciones de las partes denunciantes, denunciadas y testigos deberán constar por escrito, en papel y con la firma de quienes comparecen en cada hoja. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad, la perspectiva de género y la celeridad.

ARTÍCULO DÉCIMO. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información a través de los medios señalados en el artículo anterior, éste procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. En el caso que se acredite la violencia en el trabajo, el informe deberá contener las medidas correctivas que adoptará le empresa en relación con la causa que originó la denuncia.

ARTÍCULO UNDÉCIMO. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos, las pruebas que se obtuvieron, las conclusiones a que llegó el investigador, y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTÍCULO DUODÉCIMO. Atendida la gravedad de los hechos acreditados, el investigador podrá proponer a la Gerencia de la empresa las siguientes medidas o sanciones:

a. Amonestación verbal

b. Amonestación escrita con copia a la carpeta personal

c. Amonestación escrita con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo

d. Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador

e. Término del contrato de trabajo.

Una vez que la Gerencia de la empresa decida aplicar las medidas o sanciones propuestas por el investigador, éste deberá consignarlas por escrito en el informe de investigación.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. EL informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido a más tardar al día 30 de recibida la denuncia. El resultado del informe deberá ser notificado a la persona denunciante como a la parte denunciada. El investigador deberá enviar dicho informe a la Gerencia de Personas para que ésta remita dicho informe, en el plazo de 2 días de concluido, a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. La Inspección del Trabajo dispone de un plazo de 30 días para hacer observaciones al informe. En caso que venza dicho plazo sin que la Inspección del Trabajo haya realizado comentarios, la empresa podrá aplicar las medidas o sanciones dentro del plazo de 15 días siguientes.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general para este tipo de sanción establecido en el Reglamento.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO. En caso de denuncia sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo de un trabajador o trabajadora de una empresa contratista o subcontratista en contra de algún trabajador o trabajadora de la Empresa, o viceversa, el coordinador de la empresa en que preste sus servicios el trabajador o trabajadora denunciante deberá poner de inmediato este hecho en conocimiento del coordinador de la empresa en que preste sus servicios el trabajador o trabajadora que ha sido objeto de la denuncia, a fin de que ésta practique la investigación correspondiente, conforme al procedimiento señalado en los artículos precedentes.

En el caso de una denuncia sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo que involucre a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, subcontratista o de servicios transitorios, según corresponda, la empresa principal o usuaria será la responsable de realizar la investigación, sin perjuicio de la obligación de los empleadores de las personas involucradas de adoptar las medidas de resguardo necesarias.

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO. Las denuncias inconsistentes son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada. Si, habiéndose requerido a la parte denunciante la información necesaria para poder investigar y ésta no la proporciona dentro de un plazo de 2 días, la denuncia no podrá prosperar en su investigación.