

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LEY KARIN (N° 21.643)

La sociedad INGENIERÍA Y COMERCIALIZADORA TRENT LIMITADA, en adelante **TRENT**, por medio de su administración, en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la empresa, y previa revisión y propuesta por parte de los asesores pertinentes, ha aprobado la presente **Política de Cumplimiento Normativo en materia de Acoso Laboral y Ley Karin** (en adelante, la “**Política**”).

La presente Política forma parte del “Modelo de Cumplimiento Normativo de TRENT” (en adelante, el “**Modelo de Cumplimiento Normativo**”). El “Código Ético y de Conducta de la empresa” (en adelante, el “**Código Ético y de Conducta**”) es la norma interna que constituye la base de este Modelo de Cumplimiento Normativo.

Esta Política está alineada con los valores de integridad (honestidad y transparencia) promulgados en el Código Ético y de Conducta, y en tal carácter constituye un aspecto de desarrollo de una de sus pautas de comportamiento con el Mercado del Trabajo: la relativa a Acoso Laboral.

1. FINALIDAD

El objetivo de esta política es otorgar los lineamientos de una política de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y, en ese contexto, elaborar un protocolo de acción para hechos denunciados que sean de esa índole.

El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye 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 de empleo.

El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones.

Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamientos que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo. Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico.

2. MARCO JURÍDICO

La intervención dentro de las empresas en temas de acoso laboral y sexual se remiten a los siguientes marcos jurídicos:

- Constitución Política de la República, artículos 1 y 5 inciso segundo, artículo 19 numerales 1 al 4, 7 y artículo 20º. Ley N.º 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, artículos 52 y 53.
- DFL N.º 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo, artículos 61 literal g), 64 literal c), 84 literal l) y 119 a 144.
- Ley 21.643 del año 2024 (Ley Karin).
- Código de Ética.
- ORD. 3519/034 Dirección del Trabajo. Documento que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la ley 20.067 del 8 de agosto de 2012.

Las medidas que la Comisión Europea propone para hacer frente al acoso laboral son las siguientes:

- a) Debe existir una declaración de principios de la empresa para mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso. Esta debe explicitar la prohibición del acoso y defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni se perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- b) Se debe explicar qué se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual.
- c) La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.
- d) La organización deberá asegurarse de que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- e) La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de no acoso.
- f) Se debe proporcionar una formación general a mandos y jefaturas. Aquellos a quienes se asignen tareas específicas en materia de acoso sexual deben recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Asimismo, se deben realizar acciones de difusión y capacitación a todo el personal que trabaja en la empresa, con el objeto de informar acerca de medidas de prevención de conductas que puedan derivar en un Acoso Laboral y Sexual, medidas de asistencia a las víctimas y procedimientos existentes.

3. DEFINICIONES:

Al momento de generar las actividades de difusión y capacitación, así como al momento de realizar los cambios en el reglamento interno, se hace necesario incorporar definiciones de los tópicos más relevantes en torno al acoso laboral.

- a) **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 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 puede ser:

- Vertical descendente: Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Esta es la dirección más común del acoso, y si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- Vertical ascendente: Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- Horizontal: El menos frecuente de los casos, no porque los perfiles de víctimas y victimarios no operen en este plano de relación, sino porque al no haber asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

Se entenderá que constituye Acoso Laboral “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as trabajadores/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).

- b) **Acoso sexual.** Entiéndese por acoso sexual: los requerimientos de carácter sexual, realizados en forma indebida por la (el) trabajador (a) por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso sexual es una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos de la (el) trabajadora (o) afectado/a, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona humana. Constituyen acoso sexual entre otros acercamientos o contactos físicos intencionales no consentidos, propuestas de connotación sexual verbales o escritas, etc.

- c) Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso y hace llegar formalmente la denuncia a través del formulario.
- d) Denunciado: Persona respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral o Sexual.
- e) Víctima: “Las personas que, individual o colectivamente, han padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material o un atentado grave contra sus derechos fundamentales, con motivo de actos o de omisiones que todavía no constituyen una violación de la legislación penal nacional, pero que representan violaciones de las normas internacionales reconocidas en materia de derechos humanos”.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados de la empresa tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- La empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.

5. IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDAD

La Administración ha instruido al área de Recursos Humanos para que adopte protocolos, instrucciones y procedimientos para implementar estos principios. Se puede delegar la tarea de emitir más instrucciones o procedimientos. Es responsabilidad de todos los jefes garantizar que esta Política de acoso laboral se comprenda e implemente completamente en sus áreas.

Se requiere además que todas las entidades y trabajadores de TRENT denuncien cualquier sospecha de comportamiento incorrecto contrario a esta Política a sus gerentes inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un gerente superior, Oficial de Cumplimiento o bien al canal de denuncias habilitado en la empresa.

Se deja constancia que ningún trabajador sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Política, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida del negocio, o por informar

incumplimiento. Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados y seguidos adecuadamente por el área de Cumplimiento.

6. ALGUNAS CONDUCTAS QUE SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

El fundamento de la Ley Karin es el contenido en el artículo 2 del Código del Trabajo, esto es, que: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas 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.”*

La ley no tipifica un desglose de conductas que pueden ser constitutivas de acoso, pero se ha considerado desde la jurisprudencia anterior a la entrada en vigor de la nueva ley, que las siguientes podrían caer dentro de esta categoría de acciones atentatorias contra el espíritu de la ley:

- El superior restringe a un empleado la posibilidad de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador aislándolo de sus compañeros.
- Prohibir el empleador que ciertos trabajadores le hablen a un trabajador determinado.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador en forma ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o muy por debajo de su cargo.
- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar permanentemente la vida de un trabajador.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar con burla los gestos o voces de un trabajador.
- En general toda acción u omisión que afecte la dignidad de un trabajador.

7. PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN DE LEY KARIN.

Cualquier conducta que afecte las disposiciones de la Ley Karin, que sanciona el acoso laboral y acoso sexual, a instancias del trabajo, podrá ser denunciada por el trabajador o víctima afectado, iniciando un procedimiento que se sustanciará de acuerdo con lo siguiente:

a) Del inicio del procedimiento:

Todo procedimiento con motivo de la Ley Karin podrá iniciarse por cualquiera de estas tres vías:

- Denuncia por escrito a través del canal: canaldenuncias@trent.cl.
- Denuncia verbal al superior directo o al Oficial de Cumplimiento, indicando expresamente su intención de dar inicio al procedimiento según Ley Karin.
- Denuncia directa a la Inspección del Trabajo

b) De la investigación:

Corresponde a la etapa del procedimiento en virtud de la cual, el Oficial de Cumplimiento, una vez que ha tomado conocimiento de la denuncia, debe reunir la información suficiente para deliberar en forma acertada sobre el mismo.

Previo a ello, el empleador deberá adoptar de inmediato las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, debiendo considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre las medidas a adoptar se considerarán la separación de los lugares de trabajo, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la denunciante, en caso de ser necesario, atención psicológica.

La investigación será sometida a la más estricta de las reservas.

El plazo para realizar la investigación no podrá superar los 30 días, plazo dentro del cual el Oficial de Cumplimiento deberá solicitar al denunciante la entrega de pruebas o evidencia que avale sus dichos. La denuncia no podrá ser anónima, sino que deberá realizarse de forma personal.

Durante esta etapa el Oficial de Cumplimiento deberá entrevistar a los involucrados y a los testigos que hubiere, y concluida la investigación deberá dentro del plazo máximo de 30 días, dictar una resolución.

Para la toma de su decisión podrá consultar a la Jefa de Desarrollo de Personas y Talento, y asimismo, al Comité de Ética de la empresa, de acuerdo con el procedimiento o Manual Sancionatorio que tiene la empresa.

c) De la resolución del Oficial de Cumplimiento:

La investigación que efectúe el Oficial de Cumplimiento deberá desembocar en la emisión de un informe detallado en el que conste la denuncia, las pruebas aportadas, las declaraciones

de los testigos que hubiere y la decisión alcanzada. Este informe será reservado y no podrá divulgarse a terceros no involucrados.

d) Comunicación a la Inspección del Trabajo:

La decisión del Oficial de Cumplimiento deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo, la cual deberá conocer y pronunciarse en el plazo máximo de 30 días.

A falta de pronunciamiento de la Inspección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe del Oficial de Cumplimiento, especialmente para efectos de la adopción de medidas respecto de las personas involucradas.

Una vez finiquitado el proceso ante la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador deberá adoptar las medidas a que hubiere arribado dentro del plazo de 15 días.

Santiago, a 05 de Agosto del año 2024.