



Procedimiento Canal de Denuncias Watt's



I. INTRODUCCIÓN

Watt's ha adoptado el presente procedimiento para la recepción, investigación y resolución de denuncias de colaboradores, contratistas, proveedores, clientes y otros terceros, en relación a hechos o conductas que puedan ser calificadas de infracciones o incumplimientos al marco jurídico aplicable y/o normas internas, tales como políticas corporativas, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante, "RIOHS") y/u otros protocolos internos dictados e implementados.

Para todas las denuncias recibidas, se asegurará un análisis independiente, confidencial y sin represalias. Quien de buena fe realice una denuncia, no podrá sufrir represalias ni tampoco podrá ser víctima de medidas discriminatorias en su contra por parte de ningún área o jefatura. En caso contrario, dicha situación deberá ser investigada y sancionada, según la normativa interna y legislación aplicable. Además, se preservará la identidad anónima del denunciante, si éste así lo solicita. Respecto de las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, las denuncias no podrán ser de carácter anónimas, debiendo el denunciante indicar sus nombres y apellidos.

Por su parte, quien resulte denunciado, tendrá derecho a un procedimiento e investigación racionales y justos, a ser debidamente notificado e informado de las acusaciones e investigaciones que se formulen y efectúen en su contra, así como de los avances de estas últimas, y a participar en igualdad de condiciones de las distintas instancias y etapas que formen parte de la investigación, siempre que las circunstancias lo permitan. El denunciado no podrá ser objeto de ninguna represalia, ni víctima de medidas distintas a aquellas que eventualmente pudieran imponerse en su contra, luego de finalizada la investigación.

Todo lo anterior es, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

Nota: Este procedimiento se encuentra vigente desde la fecha de su publicación, 8 de enero de 2025. Aquellas denuncias ingresadas con anterioridad a dicha fecha o bien que se encuentren con investigación en curso se regirán por el procedimiento anterior.

II. PROCEDIMIENTO

Las denuncias serán investigadas conforme al procedimiento legal o interno regulado que se encuentre vigente a la fecha de la denuncia, lo que supondrá, en caso que así lo determine la PEPD, el inicio, lo antes posible, de un proceso y análisis independiente que garantice al denunciante y denunciado, dentro de lo posible, la confidencialidad de su denuncia y el resguardo de los derechos de todas aquellas personas que se encuentren directa o indirectamente involucradas.

A continuación, se explican los elementos y etapas del procedimiento aplicables a la recepción, investigación y resolución de las denuncias ingresadas al Canal de Denuncias.

1. Denuncia

1.1 ¿Qué se debe entender por denunciar?



Es poner en conocimiento de ciertas personas designadas, una conducta o situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento de ciertas leyes, códigos, reglamentos, políticas, procedimientos o normas internas y/o externas.

1.2. ¿Qué se puede denunciar?

Cualquier infracción por parte de cualquier colaborador o tercero al marco jurídico normativo, ya sea interno o externo, a las políticas corporativas, a los delitos contemplados en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, a la Política de Prevención de Delitos, al Código de Ética, a la Política de Libre Competencia, al RIOHS, o cualquier incumplimiento de las políticas o normas internas por parte de los colaboradores.

1.3. ¿Dónde denunciar?

El Canal de Denuncias es el principal medio a través del cual se pueden realizar denuncias, el cual es administrado por la PEPD.

Para ingresar al Canal de Denuncias, debe dirigirse a la dirección <https://watts.ines.cl/watts/formulario/>, la cual se encuentra disponible en la Intranet Corporativa y en la página www.watts.cl.

- Intranet Corporativa: En la página de “Inicio”, seleccionar el ícono “Canal de Denuncias”, o bien, seleccionar “Nuestra Empresa”, seguido de “Asuntos Corporativos” y luego el ícono “Canal de Denuncias”.
- www.watts.cl: Seleccionar “Canal de Denuncias”, en la parte inferior de la página de inicio.

Adicionalmente, el colaborador que considere la existencia de una situación irregular, podrá realizar denuncias o consultas directamente a la PEPD, mediante su teléfono corporativo o correo electrónico, o bien, por contacto directo. En este supuesto, la PEPD recomendará al denunciante, además, ingresar su denuncia al Canal de Denuncias, o bien podrá ingresarla ella misma.

1.4. ¿Cuál es el contenido mínimo de la denuncia?

Al efectuar una denuncia, el denunciante deberá especificar al menos lo siguiente:

- Indicar si desea efectuar la denuncia de forma anónima o no, salvo para el caso de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, según lo que se indica más adelante.
- Indicar su relación con Watt’s.
- Identificar el área de Watt’s involucrada en el incidente.



- Señalar el tipo de denuncia¹: Pueden ser las que se indican a continuación. En caso de no saber a qué tipo de denuncia corresponden los hechos denunciados, se debe marcar la opción “Otro tipo de denuncia”.

I. Relación Laboral

- a. Acoso Sexual
- b. Acoso Laboral
- c. Violencia en el Trabajo
- d. Infracciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- e. Infracciones a la Política de Diversidad e Inclusión: falta en la igualdad de oportunidades o discriminación u otra
- f. Infracciones a la Política de Cultura de Seguridad: Riesgo de salud y de ambiente de trabajo seguro y saludable u otra
- g. Conflicto de interés mal administrado

II. Política de Prevención de Delitos

- a. Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Receptación
- b. Cohecho a funcionario público nacional o extranjero
- c. Negociación incompatible, apropiación indebida, administración desleal
- d. Corrupción entre Particulares
- e. Delitos Medioambientales
- f. Otro delito contemplado en la Ley N°20.393, que establece responsabilidad penal de la persona jurídica
- g. Robo, hurto, fraude o mal uso de los activos de Watt's
- h. Mal uso de tecnologías de la información de Watt's

III. Otras políticas o conductas que afectan a algún grupo de interés (colaboradores, clientes, proveedores, consumidores, comunidades, entorno o accionistas)

- a. Infracción a la Política de Calidad e Inocuidad
- b. Infracción a la Política Medioambiental
- c. Uso de información privilegiada o divulgación o uso de información confidencial
- d. Infracción a la Política de Regalos, Invitaciones, Viajes y otros Beneficios
- e. Mal uso de información de clientes y proveedores

IV. Libre Competencia

- a. Infracción a la Política de Libre Competencia: acuerdos entre competidores, abuso de posición dominante, restricciones verticales y competencia desleal

V. Otra Denuncia

- a. Otro tipo de denuncia

La PEPD podrá, a su sola discreción, recalificar el tipo de denuncia.

¹ Eventualmente se podrían contemplar otros tipos.



- Identificar a la o las personas denunciadas, señalando nombre, apellido, cargo y/o área.
- Aportar todos los detalles relacionados con la presunta denuncia, que permitan a los Investigadores (según el término se define más adelante) disponer de mayores antecedentes para facilitar la evaluación, resolución y determinación de acciones a seguir, tales como fecha, hora y lugar donde ocurrieron el o los hechos denunciados, descripción de los hechos, con indicación de las circunstancias en que ocurrieron, presuntas personas involucradas, forma en la cual el denunciante tomó conocimiento de ellos, etc.
- Se podrán adjuntar todos los documentos o archivos que apoyen la denuncia (ej. fotos, grabaciones de voz, videos, documentos, entre otros).
- Generar y confirmar una contraseña o clave de acceso.
- Asimismo, bajo el supuesto anterior, declarar que ha leído y aceptado los términos y condiciones para el ingreso de la denuncia y completar satisfactoriamente el filtro antirobot.

2. Designación de Investigadores

2.1. ¿Quiénes tendrán conocimiento de la denuncia?

Watt's ha designado las gerencias y ejecutivos (en adelante, el “**Ejecutivo**” o los “**Ejecutivos**”) encargados de llevar a cabo las investigaciones que les sean designadas por la PEPD.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo al mérito de los hechos o conductas denunciadas, y/o para la buena conducción de la investigación, se podrá poner en conocimiento de uno o más altos ejecutivos o gerentes. Asimismo, cuando sea pertinente, se podrán remitir los antecedentes a la autoridad competente, por ejemplo, al Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones.

2.2. ¿Quiénes investigarán la denuncia?

De acuerdo al mérito de los hechos o actos denunciados, éstos serán investigados por el Ejecutivo asignado, en conjunto con una o más personas designadas por él (en adelante, los “**Investigadores**”), bajo la dirección e instrucción de la PEPD. Bajo los mismos supuestos anteriores, el Ejecutivo podrá designar a uno o más asesores externos (preferentemente abogados) como Investigadores para que colaboren con la conducción y realización de las medidas o investigaciones que sean pertinentes y posterior resolución. Ninguna persona distinta al Ejecutivo y los Investigadores por él designado, tendrán acceso a la denuncia y la correspondiente investigación.

El Ejecutivo designado será el encargado de dirigir, coordinar y liderar dicha investigación. Coordinará las actividades a desarrollar para verificar la efectividad de los hechos denunciados y determinar quién o quiénes son los presuntos responsables. Además, deberá



asistir permanentemente al denunciante y denunciado, en todos los aspectos que digan relación con su debido resguardo y protección. La PEPD podrá guiar y entregar las directrices al Ejecutivo, para llevar a cabo la investigación de forma adecuada.

Todos los Investigadores deberán tratar la etapa de investigación de manera confidencial y mantener su estricta reserva, todo dentro de lo posible.

En el caso que la denuncia involucre contratistas y/o a sus trabajadores, ya sea en calidad de denunciante o denunciado, Watt's informará de dicha situación al contratista. Si el denunciante es de la empresa contratista, ésta última deberá efectuar una completa y diligente investigación e informar a Watt's su resultado. Sin perjuicio de esto, Watt's podrá, si lo estima conveniente, llevar a cabo una investigación, y tomar medidas y/o resguardos en caso que lo considere necesario.

Para las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, la Compañía podrá llevar la investigación de manera interna, pudiendo siempre derivar a asesores externos, o derivarla a la Dirección del Trabajo.

3. Tratamiento de la Denuncia

3.1. Recepción de la Denuncia

Recibida la denuncia por el Canal de Denuncias, llegará automáticamente el “acuse de recibo” al correo del denunciante. En caso que el denunciante no especifique un correo electrónico, podrá revisar en el portal si existe el “acuse recibo”, ingresando con el número de denuncia (que entrega el sistema al momento de ingresar la denuncia) y la contraseña generada.

3.2. Inicio de la Investigación

Recibida la denuncia, la PEPD tendrá un plazo de cinco días hábiles para decidir iniciar la etapa de investigación, o en su defecto, resolver no iniciarla.

Si los antecedentes proporcionados por el denunciante evidencian alguna infracción o incumplimiento al marco jurídico aplicable externo (por ejemplo, Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas) o interno, políticas corporativas (por ejemplo, Política de Prevención de Delitos, Código de Ética, Política de Libre Competencia), al RIOHS y/u otros protocolos o procedimientos internos dictados e implementados, se podrá resolver iniciar el proceso de investigación.

Se podrá solicitar al denunciante entregar más antecedentes en un plazo de cinco días hábiles, so pena de no iniciar una investigación y cerrar la denuncia ingresada.

En caso que los hechos denunciados no tuvieran mérito suficiente, se podrá resolver no iniciar investigación.

3.3. Notificaciones

Tanto el inicio de la etapa de investigación como su no inicio o la solicitud de antecedentes adicionales, deberá ser comunicado al denunciante a través del Canal de Denuncias.



En el caso que se decida iniciar investigación, se deberá comunicar al denunciado que se está llevando a cabo una investigación por una denuncia en su contra. La PEPD podrá instruir retrasar la notificación al denunciado del inicio de la investigación en aquellos casos en que lo considere necesario para el éxito de la investigación y en la medida que sea compatible con el proceso.

3.4. Denuncias por hechos que podrían ser constitutivos de delitos

En casos graves o urgentes, en que existan circunstancias que indiquen la existencia de un delito, se podrá proceder sin notificación alguna a los involucrados, pudiendo remitir directamente los antecedentes a la autoridad competente.

4. Etapa de Investigación

4.1. ¿Cuánto dura esta etapa?

Tendrá una duración de 30 días corridos, plazo que podrá ser extendido o prorrogado.

4.2. ¿Cuáles son las diligencias y actuaciones que se pueden realizar?

Durante todo el transcurso del procedimiento, el Ejecutivo e Investigadores estarán facultados para interactuar con el denunciante, denunciado, testigos y otros involucrados, para efectos de recabar todos los antecedentes necesarios, dar un adecuado y oportuno curso a la denuncia.

Los Investigadores tendrán acceso directo e irrestricto a las distintas áreas de la organización, con el fin de llevar a cabo las gestiones y diligencias de investigación específicas que se requieran para la investigación y revisión de los hechos denunciados. Podrán efectuar directamente, o coordinar la realización de dichas diligencias, recopilación y revisión de información que estimen necesaria y proporcional a los hechos investigados.

Podrán, sin que la siguiente enumeración sea taxativa, y bajo el criterio de la racionalidad y proporcionalidad, realizar registros videográficos o de otro tipo, revisar y controlar dependencias y colaboradores, solicitar declaraciones y entrevistas, revisar correos electrónicos y computadores corporativos, revisar redes sociales que sean de libre acceso al público o cuyo acceso haya sido permitido, revisar documentos y correspondencia, etc. Se procurará, en la medida de lo posible, que todas las declaraciones de confidencialidad y reserva de las personas involucradas sean firmadas por las mismas.

El procedimiento debe garantizar que todos los involucrados (tanto el o los denunciantes como el o los denunciados y testigos) sean oídos, puedan aportar pruebas y pedir las diligencias necesarias, proporcionales y oportunas, para la debida investigación de los hechos denunciados.

5. Término de la Investigación y Resolución

5.1. Conclusión Etapa de Investigación

Una vez que los Investigadores hayan concluido la etapa de investigación, se resolverá y determinarán las acciones a seguir, tales como:



- a. Resolver que la denuncia no es constitutiva de delito, infracción o incumplimiento a las políticas corporativas, al marco jurídico aplicable interno y/o externo, y en consecuencia dar por terminado el procedimiento.
- b. Resolver que la denuncia sí es constitutiva de delito, infracción o incumplimiento a las políticas corporativas, al marco jurídico aplicable interno y/o externo, e informar inmediatamente a la administración y/o a las jefaturas que deban adoptar las sanciones o medidas disciplinarias.
- c. Resolver y proponer la aplicación de sanciones o medidas correctivas, las que en definitiva, serán determinadas y aplicadas por la administración de la Compañía y/o el Comité de Ética en caso que corresponda. Dichas sanciones a colaboradores se encuentran contenidas en el RIOHS. Incluso, se podrá llegar, en casos graves, a la terminación del contrato de trabajo o terminación de contratos u otros, conforme a la legislación vigente.
- d. Poner en conocimiento a los organismos pertinentes, tales como Ministerio Público, Fiscalía Nacional Económica, etc., cuando corresponda.
- e. Implementar medidas de mitigación y/o reparación de los hechos objeto de la denuncia, en el evento de haberse detectado algún incumplimiento a alguna Política Corporativa, los protocolos, procedimientos o el marco jurídico aplicable, con el propósito de reforzar el compromiso de Watt's respecto al fortalecimiento de una cultura corporativa ajustada a la ética y al cumplimiento.

5.2. Comunicación Resultado de Investigación

El resultado de la investigación, deberá ser comunicado tanto al denunciante como al denunciado, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde el cierre del proceso de investigación. Asimismo, podrá informarse al denunciante y/o denunciado de las medidas y/o mejoras implementadas.

6. Informe de Investigación y Registro

6.1. Informe de Investigación

Todo el procedimiento de investigación, deberá constar por escrito, en un informe de investigación (en adelante, el “**Informe**”). El Ejecutivo será el responsable de dicho Informe, el cual deberá incluir la denuncia y todas las notificaciones, diligencias, trámites, pruebas y otros antecedentes relacionados con la misma.

6.2. Contenido del Informe

Asimismo, el Informe indicará las conclusiones a las que se llegó, luego de concluida la etapa de investigación y, en su caso, la aplicación de medidas disciplinarias, en relación con los hechos denunciados. El contenido de todo el Informe deberá ser confidencial y procurar su reserva.

6.3. Registro de Denuncias



La PEPD deberá mantener un registro confidencial de todas las denuncias, investigaciones (en curso y cerradas) y medidas disciplinarias aplicadas.

7. Comunicación de Sanciones y Mejoras

7.1. Información de Medida de Mitigación

Se podrá evaluar caso a caso, la conveniencia y pertinencia de informar a ciertas jefaturas, las medidas de mitigación y/o correctivas adoptadas, procurando siempre el debido resguardo de la confidencialidad y reserva.

7.2. Evaluación Oportunidades de Mejoras

Se podrán evaluar los riesgos de comisión de delitos de la Política de Prevención de Delitos y la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y de infracciones a la Política de Libre Competencia, a otras políticas corporativas, al RIOHS y/u otros protocolos internos dictados e implementados por la Compañía, revisar los controles o medidas de prevención vulneradas en cada uno de los casos, y determinar la aplicación de nuevas actividades de control o prevención y/o mejoras en las actividades de control, que no operan efectivamente o cuyo diseño permite posibilidades de mejoras.

8. Procedimiento abreviado de solución de conflictos

En situaciones donde los hechos denunciados no requieran una investigación interna exhaustiva o no tengan tal entidad que hagan justificable su realización, se aplicará un procedimiento abreviado de solución de conflictos.

Este procedimiento está diseñado para resolver disputas que no presenten características que justifiquen una investigación interna. Se deberá aplicar especialmente cuando se denuncien hechos que puedan simplemente entenderse como meros malos entendidos o discusiones normales (mas no tolerables) entre compañeros de trabajo.

De confirmar que los hechos revisten el carácter de una queja o similar, se podrá mediar para lograr entendimiento entre las partes involucradas o tomar medidas como la separación de ambos. Asimismo, se podrá realizar evaluación de clima laboral y acciones tendientes a su mejora, así como de refuerzo de pilares de liderazgo por parte de las jefaturas involucradas.

La mediación será llevada a cabo por la Gerencia de Personas, tomando en consideración las recomendaciones que pueda realizar la Gerencia Legal y Asuntos Corporativos. Se debe dejar registro escrito de las actuaciones anteriores y ser consideradas en caso de persistir la situación, ya que podría eventualmente configurarse una situación de acoso.

9. Denuncias por Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia el Trabajo

En todo lo no expresamente indicado en este capítulo, se deberá regir por el procedimiento general de investigación.

9.1. Ingreso de la Denuncia

Las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, podrán hacerse por escrito o verbalmente, ante el empleador o la Dirección del Trabajo. Para estos efectos se



entenderá por empleador, cualquier persona que ejerza un cargo de jefatura o gerencia. En este último caso, quien reciba la denuncia deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregándole una copia.

Las denuncias verbales deberán hacerse a las jefaturas o gerencias correspondientes, no pudiendo hacerse a compañeros de trabajo. Quien reciba la denuncia y levante el acta correspondiente, deberá de inmediato entregar dicha denuncia al Gerente de Personas o Gerente de Personas y Relaciones Laborales, o quienes lo subroguen o reemplacen, quien la ingresará para su formalización y registro al Canal de Denuncias, activándose el procedimiento de investigación correspondiente. Quien reciba la denuncia deberá guardar estricta reserva y confidencialidad de la información recibida.

Aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervengan en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora, deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de poder solicitar, quienes carezcan de medios electrónicos o no tengan acceso a ellos, fundadamente y por escrito al Ejecutivo, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa.

Estas denuncias no podrán ser de carácter anónimas y siempre deberán señalar los nombres y apellidos del denunciante y/o afectado, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, su relación con Watt's, identificar el área de Watt's involucrada en el incidente y la o las personas denunciadas, señalando nombre, apellido, cargo y/o área de la persona denunciada.

Asimismo, deberá contener una relación de los hechos que se denuncian, aportando todos los detalles relacionados con la presunta denuncia, que permitan a el o los Investigadores disponer de mayores antecedentes para facilitar la evaluación, resolución y determinación de acciones a seguir, tales como fecha, hora y lugar donde ocurrieron el o los hechos denunciados, descripción de los hechos, con indicación de las circunstancias en que ocurrieron, presuntas personas involucradas, forma en la cual el denunciante tomó conocimiento de ellos, etc.

Es importante en este caso distinguir entre el acoso laboral y los comportamientos incívicos, los cuales han sido definidos por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) como comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Estos comportamientos podrían surgir, por ejemplo, a partir del uso inadecuado del lenguaje (ej. decir garabatos), el no reconocimiento del trabajo de los demás, despreciar las opiniones de los otros, etc.

En el caso que la denuncia se encuentre incompleta y/o le falte alguno de los requisitos necesarios para su interposición, Watt's, a través del Canal de Denuncias, se comunicará con el denunciante solicitándole que complemente la denuncia dentro de un plazo de cinco días hábiles contados desde que se hace la solicitud. En la circunstancia que se rectifique, se levantará un nuevo documento, el cual se entenderá como la denuncia completa para todos los efectos, entendiéndose como el día de inicio de investigación la fecha de la denuncia



rectificada y/o completa. En el caso que el denunciante no rectifique la denuncia dentro del plazo señalado precedentemente, se tendrá por cerrado el procedimiento.

No será posible considerar un control de admisibilidad de la denuncia.

9.2. Medidas de Resguardo

El Ejecutivo o el o los Investigadores, conforme a los antecedentes iniciales que tengan, podrán solicitar a la Gerencia respectiva disponer de algunas medidas de resguardo que sean necesarias respecto de los involucrados, 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, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respecto de la Ley N°16.744, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, Watt's podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Terminada la investigación, y considerando la gravedad de los hechos constatados, la Compañía procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en el RIOHS, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

9.3. Plazo de Investigación

El plazo de investigación será de 30 días, contados desde la presentación de la denuncia.

El plazo no se suspenderá en el caso que el denunciante o denunciado presenten una licencia médica o se encuentren con feriado legal, teniendo en consideración el principio de celeridad del procedimiento.

9.4. Principios Procedimiento de Investigación

Los procedimientos de investigación por denuncias relativas a acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, deberán realizarse teniendo en consideración los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no revictimización o victimización secundaria, no discriminación, debido proceso, razonabilidad y colaboración.

9.5. Registro de la Investigación

El Ejecutivo e Investigadores deberán llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico, y deberá asegurar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

9.6. Informe de Investigación

El informe de investigación deberá ser emitido en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia.



El informe deberá ser remitido junto a las conclusiones, dentro del plazo de 2 días hábiles administrativos, de manera electrónica, a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre el informe de investigación. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

9.7. Medidas y Sanciones

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa podrá proceder a tomar alguna de las siguientes medidas: separación de los espacios físicos, redistribución de los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente.

Adicionalmente, el empleador deberá informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, 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 ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y/o la Policía de Investigaciones.