

Términos y Condiciones de Uso de la Plataforma de Denuncias Internas Liderman

Los presentes términos y condiciones regulan el acceso y uso de la plataforma interna de denuncias habilitada para la recepción, gestión y seguimiento de denuncias vinculadas a acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, en el marco de la Ley N° 21.643 y de las disposiciones aplicables del Código del Trabajo.

La plataforma tiene por finalidad proporcionar un canal formal, accesible y confidencial para que las personas trabajadoras de Liderman puedan informar hechos que eventualmente deban ser conocidos por el empleador bajo el procedimiento interno aplicable o sean derivados a la Inspección del Trabajo para su investigación.

El uso de la plataforma implica la aceptación íntegra de estos términos y condiciones. Quien ingrese una denuncia declara haber leído este documento y comprender que el canal debe utilizarse de buena fe, exclusivamente para reportar hechos que puedan constituir infracciones relacionadas con acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

La plataforma no podrá utilizarse para fines ajenos a su naturaleza, tales como reclamos comerciales, publicidad, envío de antecedentes manifiestamente inconducentes, mensajes ofensivos o actuaciones que importen suplantación de identidad. El titular del canal podrá adoptar medidas de resguardo técnico y procedimental ante usos abusivos o contrarios a derecho, sin afectar la obligación de analizar toda denuncia que presente contenido potencialmente comprendido en la normativa aplicable.

Personas legitimadas para denunciar

Podrán utilizar la plataforma las personas trabajadoras, con la finalidad de formular denuncias por hechos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. La denuncia podrá presentarse por escrito a través del canal interno o ante la Inspección del Trabajo, conforme al marco legal vigente.

Naturaleza del canal y alcance de la recepción

La recepción de una denuncia a través de la plataforma no constituye, por sí sola, acreditación de los hechos denunciados ni implica una calificación anticipada sobre su mérito. Su ingreso activa el análisis preliminar y la tramitación que corresponda conforme al procedimiento interno, a la ley y a las instrucciones de la autoridad administrativa competente.

Toda denuncia recibida deberá ser revisada y gestionada de acuerdo con el deber del empleador de prevenir, investigar y sancionar las conductas comprendidas en la Ley Karin.

Información proporcionada por la persona denunciante

La persona usuaria deberá proporcionar, en la medida de lo posible, antecedentes veraces, suficientes, específicos y pertinentes respecto de los hechos denunciados, indicando fechas, nombre de denunciado (s), testigos, documentos o cualquier otro elemento útil para su revisión. La falta de algunos antecedentes no impedirá necesariamente la recepción de la denuncia cuando existan elementos mínimos para su análisis.

Confidencialidad y reserva

La información ingresada en la plataforma será tratada con estricta reserva. Las investigaciones internas deben constar por escrito, llevarse en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos o realizar descargos.

El acceso a los antecedentes quedará limitado a las personas que, por sus funciones, deban intervenir en la recepción, evaluación, investigación, adopción de medidas de resguardo, decisión o cumplimiento de obligaciones legales asociadas al caso.

Protección de datos personales

Los datos personales tratados a través de la plataforma serán utilizados únicamente para la recepción, análisis, investigación, adopción de medidas de resguardo, seguimiento del caso y cumplimiento de obligaciones legales y regulatorias relacionadas con la denuncia. Dicho tratamiento deberá observar la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada.

La plataforma podrá solicitar datos de identificación, contacto y antecedentes del relato, así como documentos de respaldo. Los datos se conservarán por el tiempo necesario para cumplir la finalidad del tratamiento, atender requerimientos de autoridades y respaldar la trazabilidad del procedimiento interno, resguardando medidas razonables de seguridad técnicas y organizativas.

Medidas de resguardo

Recibida una denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre dichas medidas podrán contemplarse, según el caso concreto, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada u otras medidas idóneas y proporcionales. La normativa también contempla la atención psicológica temprana a través de los programas del organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744, en los términos previstos por la regulación aplicable.

Tramitación y plazos

Recibida la denuncia, el empleador podrá disponer una investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal de tres días. En cualquier caso, la investigación debe concluir dentro de treinta días, y si la investigación es interna, sus conclusiones deben remitirse inmediatamente a la Inspección del Trabajo.

Una vez notificadas las conclusiones de la investigación o las observaciones de la autoridad administrativa, el empleador debe disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince días siguientes a su recepción.

Estado de la denuncia y credenciales de seguimiento

La plataforma podrá generar un código de seguimiento, clave u otro mecanismo equivalente para permitir a la persona denunciante consultar el estado de tramitación de su denuncia, siempre que ello sea compatible con la reserva del procedimiento y con la protección de datos personales.

Derechos y deberes de las personas usuarias

Las personas usuarias del canal tendrán derecho a formular denuncias por los medios habilitados, a que su presentación sea recibida y tramitada conforme al procedimiento aplicable, a que se adopten las medidas de resguardo pertinentes cuando corresponda y a ser informadas en los términos que permita la ley y la reserva del procedimiento.

Asimismo, deberán utilizar el canal de manera responsable, abstenerse de incorporar antecedentes ajenos al objeto del procedimiento, mantener un lenguaje respetuoso y colaborar de buena fe con los requerimientos de información que resulten necesarios para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

Canales externos y no exclusividad

El uso de esta plataforma es complementario y no excluye el derecho de la persona denunciante a recurrir a la Inspección del Trabajo a través del portal Mi DT o en sus oficinas, según corresponda. La existencia del canal interno no limita el ejercicio de otros derechos o acciones administrativas y judiciales que la ley reconozca.

Limitación de alcance

La plataforma constituye un medio de recepción y gestión de denuncias, pero no asegura un resultado determinado en la investigación ni la adopción automática de una sanción específica. La determinación de medidas, conclusiones o sanciones dependerá del mérito de los antecedentes recabados, del debido proceso interno y de las instrucciones u observaciones.

Modificaciones

La entidad administradora de la plataforma podrá modificar estos términos y condiciones para adecuarlos a cambios legales, reglamentarios, administrativos, jurisprudenciales, operativos o tecnológicos. Toda actualización deberá respetar la normativa laboral vigente y ser publicada por medios razonablemente accesibles para las personas usuarias del canal.