

TÉRMINOS Y CONDICIONES BUZÓN DE DENUNCIAS LEY KARIN

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad y a la Ley N°21.643 (Ley Karin) declaro tomar conocimiento de lo siguiente:

Extracto Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad:

TÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL

Artículo 50°: Para los efectos de este 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, existiendo dos tipos de acoso:

EL acoso sexual de intercambio o chantaje: Es aquel en que la conducta se constituye por exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales para la víctima, ya sea para obtener nuevos beneficios laborales, o bien mantener los que disfruta. Se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior que la víctima.

El acoso ambiental. Se constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo.

Puede tener como sujeto activo a un compañero de trabajo no superior jerárquicamente.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

el envío de correos electrónicos, cartas, misivas o notas personales que contengan propuestas o requerimientos de carácter sexual no deseados ni consentidos por el o la destinataria;

manosear, acorralar o sujetar con fines sexuales a la persona acosada;

ejercer presiones psíquicas o amenazas de afectar la estabilidad laboral de la persona acosada si no accede a requerimientos sexuales no consentidos por ésta a favor de un superior jerárquico, condicionar la promoción en el empleo de un trabajador(a) o el acceso a oportunidades o condiciones laborales más beneficiosas para éste, a la aceptación de requerimientos sexuales no consentidos por éste.

y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que tenga por objeto requerir o insinuar una relación de carácter sexual no consentida por el sujeto pasivo de dicha acción.

Será necesario que las conductas de acoso sexual impliquen una amenaza o perjuicio de la situación laboral actual del trabajador(a) afectado, o una amenaza o perjuicio al acceso a oportunidades o mejores condiciones laborales al trabajador(a) afectado.

Especial gravedad revestirán las conductas descritas precedentemente si éstas son realizadas en forma reiterada por una misma persona, sea que afecten a un mismo sujeto pasivo o a sujetos pasivos diferentes.

Artículo 51°: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la gerencia general y/o Gerencia de Recurso Humanos de la empresa o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 52°: La denuncia escrita dirigida a la Gerencia General y/o Gerencia de Recursos Humanos de la empresa deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

los nombres, apellidos y Rol Único Tributario del denunciante, el cargo que el denunciante ocupa en la empresa, cuál es su dependencia jerárquica o relación profesional con el denunciado, una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso sexual denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora, la forma en que los hechos denunciados amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en la empresa (xxxxx) los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso, y la fecha de la denuncia y la firma del denunciante.

Artículo 53°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La gerencia general y/o Gerencia de Recursos Humanos de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la empresa existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 54°: Una vez recibida la denuncia y decidido por la gerencia general o de recursos humanos que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 55°: Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a la gerencia general o de recursos humanos la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la empresa, las condiciones de trabajo en la empresa, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornada por turnos.

Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

Artículo 56°: 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 de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

Artículo 57°: Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y -en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual- las medidas o sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 58°: Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la gerencia de la empresa, las siguientes sanciones:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador

Terminación del contrato de trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra

b) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 59°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia general o de recursos humanos de la empresa a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

La gerencia general o de recursos humanos podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.

Artículo 60°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándose a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

Artículo 61°: En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo al informe emanado de la empresa, éstas serán consideradas por la gerencia general de la empresa, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

Artículo 62°: Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente reglamento.

TITULO XIX

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N° 21.643, LEY KARIN)

§ 1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 63° *Principio de confidencialidad:* Es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin el consentimiento de la persona titular de dicha información o aquella que le afecte en menoscabo de un derecho suyo.

Artículo 64° *Confidencialidad de los intervinientes:* Los partícipes del procedimiento deberán resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Artículo 65° *Confidencialidad del empleador:* El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 154 ter del Código del Trabajo.

Artículo 66° *Confidencialidad de los datos:* No podrán revelarse los datos de carácter personal ni los datos sensibles. Datos de carácter personal son los relativos a cualquier información concerniente a las personas naturales intervinientes en el procedimiento, identificadas o identificables. Datos sensibles son aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual.

Artículo 67° *Confidencialidad del procedimiento:* El procedimiento será reservado. Las actuaciones de investigación realizadas por quien instruya el procedimiento, la guarda de documentos a que dé lugar

el procedimiento, la identidad de los testigos y cualquiera otra actuación que se realice durante la instrucción serán secretas para los terceros ajenos al procedimiento. El denunciado y la víctima podrán obtener copias del procedimiento.

Artículo 68° Confidencialidad del instructor: El instructor del procedimiento deberá guardar reserva de todo lo escuchado o visto durante el proceso de investigación.

Artículo 69° Infracción al deber de confidencialidad: La revelación de antecedentes por parte de un interviniente en el procedimiento, de los que haya tenido conocimiento en razón de su cargo o participación en el mismo, será considerado falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Artículo 70° Principio de imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

Artículo 71° Principio de Celeridad: Principio conforme al cual el procedimiento se ha de impulsar de oficio en todos sus trámites por el instructor de este de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

Artículo 72° Principio de perspectiva de género: Durante todo el procedimiento deberán considerarse las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

Artículo 73° Principio de no discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, debiendo considerarse, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

Artículo 74° Principio de no revictimización o no victimización secundaria: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección. La interacción debe realizarse en condiciones de privacidad, confidencialidad y seguridad. El relato debe ser escuchado sin realizar preguntas, análisis o juicios, consignándose por escrito las manifestaciones verbales y conductuales de la denunciante. La denunciante no debe ser enjuiciada, estigmatizada, discriminada ni cuestionada por su relato, conductas o estilo de vida, entre otros aspectos.

Artículo 75° Principio de colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Artículo 76° Principio del debido proceso. Es el principio que permite que el procedimiento se desarrolle con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no arbitrario. El procedimiento debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo, para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso.

Artículo 77° Derecho a una investigación racional y justa: Los participantes en el procedimiento tienen derecho a que se garantice que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales. El

instructor del procedimiento en ejercicio de sus facultades de investigación debe abstenerse de cualquier conducta que pueda conculcar los derechos fundamentales de los intervinientes.

Artículo 78° Derecho a la bilateralidad de la audiencia: Los participantes en el procedimiento tienen derecho a ser oídas, conocer de manera oportuna la denuncias, a formular defensas, rendir y controvertir pruebas en el proceso y ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar. Durante el procedimiento se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes, sin perjuicio del resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

Artículo 79° Derecho a presentar e impugnar pruebas: Los participantes en el procedimiento tienen derecho a aportar antecedentes y pruebas y a impugnar aquellas que vulneren las pretensiones y derechos que hagan valer.

Artículo 80° Derecho al debido emplazamiento: Los participantes en el procedimiento tienen derecho a que se les notifique de que son parte de un procedimiento.

Artículo 81° Derecho a la igualdad de las partes: Los participantes en el procedimiento tienen derecho a que se le otorgue igual trato dentro del procedimiento.

Artículo 82° Principio de razonabilidad: Las decisiones del procedimiento deberán respetar un criterio lógico y guardar la debida proporción entre los medios a emplear o sanciones a imponer y la finalidad que se tutela. La resolución que ponga fin al procedimiento deberá dictarse conforme al mérito de este y no podrán extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a conocimiento por las partes,

ni podrá exceder el contenido de la denuncia. En consecuencia, no se podrá imponer sanción por hechos o circunstancias no contenidos en ella.

Artículo 83° Principio de fundamentación: Toda resolución del procedimiento deberá expresar la fecha y lugar en que se expida, deberá ser firmada por el instructor del procedimiento y deberán contener, además: 1°. La designación precisa de las partes denunciante y denunciada, su domicilio, profesión u oficio; cargo o jerarquía en la organización; 2°. La enunciación breve de los hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de la denuncia; 3°. La enunciación breve de las defensas alegadas por el denunciado; 4° La exposición clara, lógica y completa de cada uno de los hechos y circunstancias que se dieron por probados, fueren ellos favorables o desfavorables al denunciado, y de los medios de prueba que fundamentaren dichas conclusiones; 5° Las consideraciones de hecho o de derecho que sirven de fundamento a la resolución; 6°. La decisión respecto de sancionar o absolver al denunciado. 7° La sanción, en su caso, que se impone al denunciado. Esta decisión deberá comprender todos los hechos de la denuncia y defensas que se hayan hecho valer en el procedimiento expresadas en un lenguaje claro que permita ser comprendidas por todos los participantes. Se exceptuarán de la integridad de la fundamentación señalada las resoluciones de mero trámite.

§ 2.- DE LAS NOTIFICACIONES

Artículo 84° Forma de notificaciones: Las notificaciones a los participantes del procedimiento se efectuarán por correo electrónico. A tales efectos todo partícipe en el procedimiento deberá designar en su primera presentación un medio de notificación electrónico. A la denunciante sea que haya hecho la denuncia en forma escrita u oral al momento de la presentación se le requerirá la designación de un medio de notificación electrónico.

Artículo 85° Forma especial de notificación: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente los participantes en el procedimiento que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, a la persona

investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Artículo 86° Contenido de la notificación: La notificación deberá incluir una copia íntegra de la resolución de que se tratare, con la identificación del procedimiento en el que recayere, a menos que para la debida información del notificado el instructor del procedimiento ordenare agregar otros antecedentes, para el adecuado ejercicio de sus derechos.

Artículo 87° Citaciones: Cuando fuere necesario citar a alguna persona para llevar a cabo una actuación del procedimiento, se le notificará personalmente la resolución que ordenare su comparecencia. en su primera comparecencia la persona citada deberá designar un medio de notificación electrónico.

§ 3.- DE LOS PLAZOS

Artículo 88° *Los plazos:* Todos los plazos de días se entenderán que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo. Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

Artículo 89° *Plazo de investigación:* La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

§ 4.- DE LOS ORGANISMOS COMPETENTES PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Artículo 90° *Organismos competentes para recibir la denuncia y realizar la investigación:* La denuncia podrá ser presentada ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Artículo 91° *Denuncia ante el empleador. Opción del empleador:* Si la denuncia es presentada ante el empleador, este podrá iniciar la investigación interna o derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo. Esta opción deberá informarse a la denunciante en el acto de presentación de la denuncia. Tratándose de una denuncia dirigida contra el gerente, el administrador, el capitán de barco, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, el empleador estará obligado siempre a derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Artículo 92° *Denuncia ante el empleador. Opción de la denunciante:* Si la denuncia es presentada ante el empleador, la denunciante podrá solicitar que la investigación sea efectuada por la Dirección del Trabajo. El empleador deberá informar a la denunciante la posibilidad de esta solicitud, en el acto de presentación de la denuncia.

Artículo 93° *Investigación ante el empleador. Obligación de informar:* En el caso de optar el empleador por iniciar una investigación interna deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

Artículo 94° *Derivación a la Dirección del Trabajo:* En el caso que el empleador resuelva derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo o así sea solicitado por la denunciante, el empleador deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

Artículo 95° *Notificación de la denunciante:* Cualquiera sea la decisión que adopte el empleador respecto del inicio o derivación a la Dirección del Trabajo de la denuncia deducida, este deberá informar la resolución adoptada por escrito a la parte denunciante.

§ 5.- DE LA FORMA DE LAS ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 96° *Forma de registro:* De toda actuación deberá dejarse registro escrito y fidedigno por la persona a cargo de la investigación, en papel o en formato electrónico, con expresión del lugar, día, mes y año en que se verifique, de las formalidades con que se haya procedido, de la individualización de los partícipes en la actuación y de las demás indicaciones que el instructor disponga.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

§ 6.- INVESTIGACIÓN POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 97° *Investigación de la Dirección del Trabajo. Oportunidad:* La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Artículo 98° *Notificación del empleador:* Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado. Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

Artículo 99° Forma de notificación del empleador: La notificación del empleador se deberá efectuar al correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, que el empleador tenga registrado en la Dirección del Trabajo. La notificación por correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirá pleno efecto legal y se entenderá practicada al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar al empleador por carta certificada cuando el empleador no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación por carta certificada producirá pleno efecto legal y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva.

Artículo 100° Medidas de resguardo: En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de medidas de resguardo de la víctima al empleador.

Artículo 101° Contenido del informe de la Dirección del Trabajo: El informe de la Dirección del Trabajo contendrá, a lo menos, los antecedentes señalados en el artículo 62 del presente reglamento.

Artículo 102° Notificación del informe de investigación: El informe de investigación emitido por la Dirección del trabajo, deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29 del presente reglamento.

Artículo 103° Aplicación de 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 quince días corridos, notificando a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar la sanción de término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna invocando como causal la realización de conductas de acoso sexual (Art. 160 N° 1 Literal b) del Código del Trabajo o la realización de conductas de acoso laboral (Art. 160 N° 1 Literal f) del Código del Trabajo. Sin perjuicio de en conformidad a la gravedad de los hechos investigados proponer otras sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

§ 7.- INVESTIGACIÓN POR EL EMPLEADOR

Artículo 104° Ante quien se presenta: La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia ante el empleador. El empleador deberá disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

Artículo 105° Forma de presentación de la denuncia: La denuncia podrá ser presentada de forma verbal o escrita, de manera presencial o electrónica. Debiendo la denunciante recibir un comprobante de la gestión realizada.

Artículo 106° Contenido de la denuncia escrita: La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. Sin perjuicio de lo señalado si la denunciante carece de medios electrónicos, no tenga acceso a ello o sólo actuare excepcionalmente a través de tales medios, podrá solicitar por escrito y de forma fundada, a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe. En el caso de efectuar la denuncia una persona distinta de la afectada deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d. Relación de los hechos que se denuncian.
- e. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la empresa.

Artículo 107° Forma y contenido de la denuncia Verbal: En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados en el artículo anterior, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

Artículo 108° Recepción de la denuncia: Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Artículo 109° Examen de Admisibilidad de la denuncia: La denuncia no será objeto de control de admisibilidad.

Artículo 110° Denuncia incompleta: Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo precedente, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

Artículo 111° Medidas de resguardo: Adopción de medidas de resguardo por la empresa. Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar y sin que la enumeración sea taxativa se podrá:

- f. Separación de los espacios físicos
- g. Redistribución del tiempo de jornada
- h. Cambio de sección
- i. Suspensión sin contabilización de asistencia por la duración de la investigación de la persona denunciada.
 - j. Justificación de inasistencias de la denunciante
 - f) Prohibición de contacto entre las partes involucradas
 - k. Modificación contractual a trabajo telemático de las partes
- l. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo con las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

La empleadora al derivar a la persona trabajadora a la atención psicológica temprana deberá emitir la DIAT o DIEP, lo que deberá ser informado por el organismo administrador en el procedimiento para la atención oportuna en estas situaciones. El organismo administrador podrá generar la DIAT o DIEP, en los casos excepcionales en que la persona trabajadora solicite la atención en el referido programa sin la denuncia emitida por el empleador.

La adopción de las medidas de resguardo, respecto de la víctima, requerirá siempre de la aprobación y consentimiento de esta.

Artículo 112° Modificación medidas de resguardo por el empleador: Sin perjuicio de señalado en el artículo precedente, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Artículo 113° Modificación medidas de resguardo por la Dirección del Trabajo: La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Artículo 114° Designación de la persona a cargo de la investigación: El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

Artículo 115° Inhabilidad del instructor: 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 la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Artículo 116° Conductas de Inhabilidad: Sin que la enumeración que sigue sea taxativa, pueden constituir inhabilidad del instructor los siguientes hechos:

- m. Ser el instructor parte en el asunto.
- n. Tener el instructor interés personal en el asunto.
- o. Ser el instructor cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el segundo grado, o ser padre o hijo adoptivo de alguna de las partes.
- p. Ser el instructor curador de alguna de las partes.
- q. Tener el instructor su cónyuge o conviviente civil, sus ascendientes o descendientes, o su padre o hijo adoptivo, investigación pendiente sobre acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- r. Ser el instructor pariente consanguíneo en toda la línea recta y en la colateral hasta el cuarto grado, o afín hasta el segundo grado, de alguna de las partes.
- s. Ser el instructor deudor o acreedor de alguna de las partes o serlo su cónyuge o conviviente civil o alguno de sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales dentro del segundo grado.
- t. Haber el instructor manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiere hecho con conocimiento de ella.
- u. Ser el instructor socio incluso de hecho de alguna de las partes, serlo su cónyuge o conviviente civil, o alguno de los ascendientes o descendientes del mismo instructor o alguno de sus parientes colaterales dentro del segundo grado.
- j) Tener el instructor con alguna de las partes amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad.
- Tener el instructor con alguna de las partes enemistad, odio o resentimiento que haga presumir que no se halla revestido de la debida imparcialidad.

Artículo 117° Diligencias de Investigación: La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. A fin de ameritar la existencia de los hechos denunciados podrá: a) Recepcionar en conformidad al presente reglamento el testimonio de la víctima; b) Requerir la declaración del denunciado; c) Recibir los documentos que reflejen los hechos denunciados, sean correos electrónicos, actas de reuniones, fotografías y cualquier otro documento; d) Recibir cualquier medio tecnológico que, de cuenta de los hechos denunciados, sean grabaciones de audio, grabaciones de video, mensajes de WhatsApp o de otras mensajerías instantáneas, e) cualquier otro que se genere consulte, procese, o modifique por medios electrónicos y enviados a través de un mensaje de datos, f) Recibir y requerir la declaración de testigos de los hechos; g) recibir informes médicos y/o dictámenes periciales que den cuenta el daño sufrido por la denunciante, h) en general, cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de los hechos.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad

Artículo 118° Informe de Investigación: Una vez finalizada la investigación interna, el instructor emitirá un informe que deberá contener, a lo menos:

- v. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.

b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.

- Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.

w. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.

x. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

y. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

z. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

aa. La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 119° *Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo:* El empleador finalizado la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

Artículo 120° *Plazo para remitir informe a la DT:* El empleador deberá remitir el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo en el plazo de dos días contados desde la finalización de la investigación.

Artículo 121° *Pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:* La Dirección del Trabajo deberá pronunciarse sobre el informe de investigación y sus conclusiones debiendo poner este pronunciamiento en conocimiento de la persona afectada, denunciante, denunciada y del empleador.

Artículo 122° *Plazo para el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:* La dirección del trabajo deberá emitir su pronunciamiento en el plazo de treinta días contados desde la certificación de ingreso del informe del empleador.

Artículo 123° *Silencio de la Dirección del Trabajo:* En caso de no pronunciarse la Dirección del Trabajo en el plazo de treinta días señalado en el artículo sesenta y seis, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador. En este caso, el empleador deberá notificar el informe interno de la empresa y sus conclusiones a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 124° *Adopción de medidas o sanciones con pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:* Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos contados desde la recepción del informe de la Dirección del Trabajo, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

Artículo 125° *Adopción de medidas o sanciones sin pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:* 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 quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 126° *Sanciones y su impugnación:* En caso que la sanción impuesta sea la terminación del contrato de trabajo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 Literales b) o f) del Código del Trabajo la persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente.

Artículo 127° *Formalidades del despido sancionatorio:* Para proceder al término de contrato de trabajo el empleador deberá dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Artículo 128° *Actividad probatoria en procedimiento de impugnación:* En el procedimiento de impugnación el recurrente deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

§ 8.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 129° *Violencia por terceros ajenos a la relación laboral. Concepto:* Se entenderá que existe violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en los casos que aquellas conductas afecten a un trabajador con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, usuarios u otros.

Artículo 130° *Denuncia de violencia por terceros ajenos a la relación laboral:* La persona afectada por actos de violencia por terceros ajenos a la relación laboral podrá a su arbitrio denunciar ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Artículo 131° *Medidas correctivas:* El informe de investigación además del contenido señalado en el artículo 62 del presente reglamento deberá incluir las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 132° *Hechos constitutivos de delito:* Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar al Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones por cualquiera de los canales dispuestos por estas instituciones para efectuar las denuncias. El empleador deberá proporcionar las facilidades necesarias para efectuar la denuncia criminal.

Estarán obligados a efectuar la denuncia los miembros de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones de Chile y de Gendarmería, los fiscales y empleados públicos, los jefes de puertos, aeropuertos, estaciones de trenes o buses o de otros medios de locomoción o de carga, los capitanes de naves o de aeronaves comerciales, los conductores de los trenes, buses u otros medios de transporte o carga, los jefes de establecimientos hospitalarios o de clínicas particulares, los profesionales en medicina, odontología, química, farmacia y de otras ramas relacionadas con la conservación o el restablecimiento de la salud, los que ejercieren prestaciones auxiliares de profesionales de la salud, los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, jefes de establecimientos de salud, públicos o privados, los sostenedores y directores de establecimientos educacionales, públicos o privados y los directores de los Servicios Locales de Educación, en los casos señalados en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

§ 9.- ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 133° *Empresa Principal:* Es la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Artículo 134° *Empresa Contratista:* Es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.

Artículo 135° *Empresa Subcontratista:* Es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

Artículo 136° *Empresa Usuaria:* Es toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales en los casos permitidos por la ley.

Artículo 137° *Empresa de Servicios Transitorios:* Es toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Artículo 138° *Obligado a realizar la investigación:* La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda.

Artículo 139° *Obligado a disponer medidas de resguardo:* Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

Artículo 140° *Acoso, abuso o violencia entre trabajadores de distintas empresas. Competencia para recibir la denuncia:* Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas 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.

Artículo 141° *Denuncia ante el empleador directo. Obligación de informar:* Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción.

Artículo 142° *Denuncia ante la empresa principal o usuaria por trabajador dependiente de otro empleador:* En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, deberá informar a la denunciante que puede optar por presentar la denuncia ante su empresa empleadora o ante la inspección del trabajo.

Una vez conocida la decisión de la persona afectada 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.

§ 10 VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. DENUNCIA ANTE TRIBUNALES COMPETENTES

Artículo 143° *Denuncia por vulneración de derechos fundamentales:* Cuando la Dirección del Trabajo, en una investigación por denuncias recibidas directamente o denuncias que hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados procediendo a la correspondiente fiscalización y efectuar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales ante el tribunal competente acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

En los casos de acoso y violencia laboral la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. En los casos de conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación previa.