



UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
UNIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAS

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (conforme a Ley N°21.643 “Ley Karin”)

Decreto Rectoría	17/ 2024
Vigencia desde	05/09/2024
Versión anterior	1ª. versión



UNIVERSIDAD
SEK
SER MEJORES



DECRETO 17/2024

Fecha: 5 de septiembre de 2024

Materia: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Lo dispuesto en la Ley N°21.643, conocida popularmente como “Ley Karin” y el Decreto N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024
- La propuesta de Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo, preparada por la Unidad de Cumplimiento Normativo y la Dirección de Gestión de Personas.
- Las revisiones realizadas por diversas instancias de la Universidad al texto normativo en comento.
- El acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario de fecha 4 de septiembre de 2024.

DECRETO:

1° Establecer a partir de esta fecha, la aplicación del Procedimiento de Investigación del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, en la perspectiva de que orienten adecuadamente el trabajo de la Universidad en este ámbito.

2° Facultar al Secretario General para que proceda a la edición final de los documentos aprobados, y con la comunicación oficial a la Comunidad Universitaria.

Regístrese, comuníquese y archívese.

EVA FLANDES AGUILERA
RECTORA

INFORMACIONES GENERALES

El presente documento fue redactado con términos inclusivos que consideran la perspectiva de género, en todos los casos que fue posible, utilizando de manera inclusiva términos como “el estudiante” o “los estudiantes”, y “la persona” o “las personas”, que refieren a todos sin distinción de género. Este uso evita la saturación gráfica de otras fórmulas, que puede dificultar la comprensión de lectura y limitar la fluidez de lo expresado.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Contenido

<u>ANTECEDENTES GENERALES: MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES</u>	6
<u>Artículo 1º.- Fundamento Normativo</u>	6
<u>Artículo 2º.- Principios básicos del procedimiento de investigación</u>	6
a) <u>Perspectiva de género</u>	6
b) <u>No discriminación</u>	7
c) <u>No revictimización o no victimización secundaria</u>	7
d) <u>Confidencialidad</u>	7
e) <u>Imparcialidad</u>	7
f) <u>Celeridad</u>	8
g) <u>Razonabilidad</u>	8
h) <u>Debido proceso</u>	8
i) <u>Colaboración</u>	8
<u>Artículo 3º.- Definiciones</u>	8
a) <u>Riesgo laboral</u>	8
b) <u>Factores de riesgos psicosociales laborales</u>	8
c) <u>Acoso Laboral</u>	8
d) <u>Acoso sexual</u>	9
e) <u>Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral</u>	9
f) <u>Medidas de resguardo</u>	9
g) <u>Medidas correctivas</u>	9
<u>PARTICIPANTES DEL PROCEDIMIENTO, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES</u>	10
<u>Artículo 4º.- Participantes en el procedimiento</u>	10
<u>Artículo 5º.- Derechos generales de las personas trabajadoras</u>	10
<u>Artículo 6º.- Obligaciones generales de los empleadores</u>	11
<u>Artículo 7º.- Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación</u>	12

<u>Artículo 8º. - Obligaciones generales de las personas trabajadoras.</u>	12
<u>Artículo 9º. - Derechos generales de las organizaciones sindicales</u>	13
<u>INICIO DE LA INVESTIGACIÓN: REQUISITOS Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y MEDIDAS DE RESGUARDO</u>	13
<u>Artículo 10.- Denuncia.</u>	13
<u>Artículo 11.- Recepción de la denuncia.</u>	14
<u>Artículo 12.- Adopción de medidas de resguardo por la empresa</u>	15
<u>REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y SANCIONES</u>	15
<u>Artículo 13.- La designación de la persona a cargo de la investigación.</u>	15
<u>Artículo 14.- Diligencias mínimas del encargado de la investigación.</u>	16
<u>Artículo 15.- Contenidos del informe de investigación.</u>	17
<u>Artículo 16.- Plazo de la investigación.</u>	17
<u>Artículo 17.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.</u> ...	18
<u>Artículo 18.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.</u>	18
<u>INVESTIGACIONES REALIZADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO</u>	18
<u>Artículo 19.- Investigación de la Dirección del Trabajo.</u>	18
<u>IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES</u>	19
<u>Artículo 20.- Medidas correctivas.</u>	19
<u>Artículo 21.- Sanciones y su impugnación.</u>	19
<u>VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS</u>	20
<u>Artículo 22.- Violencia en el trabajo.</u>	20
<u>Artículo 23.- Régimen de subcontratación.</u>	20
<u>JUDICIALIZACIÓN DE DENUNCIAS</u>	21
<u>Artículo 24.- Judicialización por vulneración de derechos fundamentales.</u>	21
<u>DENUNCIAS FALSAS</u>	21
<u>Artículo 25.- Descripción y sanción de denuncias Falsas.</u>	21
<u>FORMULARIO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</u>	22

ANTECEDENTES GENERALES: MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Artículo 1º.- Fundamento Normativo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.643, conocida popularmente como “Ley Karin” y el Decreto N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024, Universidad SEK ha establecido el presente procedimiento, para la investigación de denuncias relacionadas con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Este reglamento se alinea con el protocolo de prevención vigente y tiene como objetivo proteger y preservar la integridad de los trabajadores, conforme a la Constitución Política de la República de Chile, que garantiza en su artículo 19, N°1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Además, de acuerdo con el artículo 2º del Código del Trabajo, las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia y respetuoso de la dignidad humana, con perspectiva de género.

El procedimiento de investigación debe adherirse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, siguiendo las directrices del Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este documento es aplicable a todos los trabajadores, así como también a terceros que interactúan con la institución, tales como proveedores, contratistas, clientes, entre otros, denominados en adelante “terceros”.

Artículo 2º.- Principios básicos del procedimiento de investigación.

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, 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.

- b) **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.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

- c) **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.
- d) **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de 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. Asimismo, 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 virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- e) **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.

- f) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, 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.
- g) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **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 3º.- Definiciones

- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

d) **Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

f) **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Además, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

1. **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
2. **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

3. **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
4. **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

PARTICIPANTES DEL PROCEDIMIENTO, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 4º.- Participantes en el procedimiento.

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, pudiendo solicitar fundadamente y por escrito 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 5º.- Derechos generales de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

1. Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
2. Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el Decreto N° 21 dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y consignadas en el presente procedimiento
3. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.

4. Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 6°.- Obligaciones generales de los empleadores.

Los empleadores deberán:

1. Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
2. Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
3. Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
4. Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente procedimiento.
5. Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
6. Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
7. Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
8. Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

9. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
10. Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
11. Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
12. Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
13. Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
14. Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
15. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 7º. - Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

La persona a cargo de la investigación tendrá, las siguientes obligaciones:

1. Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices establecidas en este procedimiento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
2. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
3. Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
4. Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
5. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 8º. - Obligaciones generales de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

1. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
2. Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
3. Mantener estricta confidencialidad y reserva sobre los hechos denunciados a que haya tenido acceso en virtud del proceso de investigación.
4. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 9º. - Derechos generales de las organizaciones sindicales.

Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

1. Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
2. Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
3. Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
4. Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

INICIO DE LA INVESTIGACIÓN: REQUISITOS Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y MEDIDAS DE RESGUARDO

Artículo 10.- Denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada, conforme al formulario de denuncia adjunto al final de este procedimiento.

En el caso de realizarse la denuncia ante el empleador se deberá realizar por el canal de denuncias dispuesta en la página web de la Universidad <http://canaldenuncias.sek.net/frmLaboral.aspx?ct=3> o directamente en el Departamento de Gestión de Personas al correo electrónico natalia.hernandez@usek.cl

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

1. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, o en su defecto forma de notificación. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
3. 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.
4. Relación de los hechos que se denuncian.
5. 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 representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Artículo 11.- 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.

En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

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

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Artículo 12.- 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, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y 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 a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

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.

REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y SANCIONES

Artículo 13.- La 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. Para efectos de dar mayor seguridad al procedimiento de investigación se conformará un Comité de investigación conformado por al menos 3 personas, designadas por Rectoría, siendo al menos una de ellas del área o departamento de Gestión de personas y cuyos nombres serán debidamente notificados al denunciante. En caso que la persona denunciada sea el Rector/a la designación de los integrantes de la Comisión recaerá en el responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

De igual forma, la empresa en atención a la complejidad, envergadura, gravedad, y cualquier otra circunstancia relevante que considere, podrá externalizar el

procedimiento de investigación a través de un tercero especializado en la materia, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. En todo caso, este tercero especializado deberá cumplir con todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, y con las disposiciones establecidas en este procedimiento.

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 14.- Diligencias mínimas del encargado de la investigación.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en este procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, 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, no superior a 2 días, a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. 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 Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. 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.

Artículo 15.- Contenidos del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. 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 recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
4. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
6. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
7. 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.
8. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
9. 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 16.- Plazo de la 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.

Artículo 17.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada 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. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido

por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 18.- Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

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, informando 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 quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

INVESTIGACIONES REALIZADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 19.- Investigación de la Dirección del Trabajo.

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.

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, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día

hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del presente reglamento.

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Artículo 20.- Medidas correctivas.

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

Artículo 21.- Sanciones y su impugnación.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo,

esto sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, higiene y seguridad

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS

Artículo 22.- Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, alumnos, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal, respecto de la denuncia obligatoria.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Artículo 23.- Régimen de subcontratación.

En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de

servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o 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.

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. 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. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.

JUDICIALIZACIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 24.- Judicialización por vulneración de derechos fundamentales.

Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

DENUNCIAS FALSAS

Artículo 25.- Descripción y sanción de denuncias Falsas

Si se acredita que una denuncia se basa en una acusación falsa (o en hechos o declaraciones falsas), la Empresa podrá aplicar al denunciante las sanciones que considere pertinentes, de acuerdo con lo establecido por la ley y la normativa interna. La presentación de denuncias falsas se considerará incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo.

El trabajador afectado por acusaciones falsas podrá ejercer, a título personal, las acciones judiciales que estimen pertinente contra el denunciante, testigos y otros

terceros. Esto sin perjuicio, de eventuales acciones judiciales que pueda presentar el empleador en los casos que corresponda.

FORMULARIO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

LOS HECHOS DENUNCIADOS SON:	SÍ	NO
Acoso Sexual.		
Acoso Laboral.		
Violencia en el Trabajo.		

DATOS DENUNCIANTE

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	

DATOS DENUNCIADO

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	

La persona que realiza la denuncia es la víctima/afectado de los hechos denunciado.	SÍ __	NO __
---	-------	-------

Si la respuesta anterior es NO, señale a la persona afectada en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA VICTIMA/AFECTADO

Nombre completo	
Cédula de identidad y/o pasaporte	
Cargo que desempeña	
Unidad o área a la que pertenece	
Correo electrónico personal	
Representación que invoca al presentar la denuncia (mandato/poder/dirigente sindical)	

VÍNCULO ORGANIZACIONAL ENTRE LA PERSONA AFECTADA Y DENUNCIADO/A

¿La persona denunciada es externa a la empresa?	SÍ	NO
Especificar el vínculo entre la persona afectada y el denunciado/a (jefatura, subalterno, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, usuarios)		

TESTIGOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

En el caso de existir testigos de los hechos que se denuncian, especificar sus datos en la siguiente tabla:

Nombre	Cargo	Unidad o área a la que pertenece

RELATO DE LOS HECHOS QUE SE DENUNCIAN

Lined area for reporting the facts of the complaint.

FECHA DE LA DENUNCIA:	
HORA DE LA DENUNCIA:	

**NOMBRE Y FIRMA
DENUNCIANTE**

**NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR DE
LA DENUNCIA**

Nota: se debe entregar una copia al denunciante y conservar una copia para el investigador

Se recuerda que el contenido de esta denuncia tiene carácter confidencial, debiendo los participantes y el empleador mantener reserva de la información aportada.