



MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N°21, DE 2024,
QUE APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS
DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE
LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO
SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
DECRETO SUPREMO N° 91

SANTIAGO, - 7 SEP. 2026

CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON		
RECEPCION		
Con Oficio N°		
DEPART. JURIDICO		
DEP.T.R Y REGISTRO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB DEP. C. CENTRAL		
SUB DEP. E. CUENTAS		
SUB DEP. C.P. y BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V.O.P.,U. y T.		
SUB DEP. MUNICIP.		
REFRENDACION		
REF. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
ANOT. POR \$ _____		
IMPUTA. _____		
DEDUC.DTO. _____		

VISTO:

Lo dispuesto en los artículos 32 N°6 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el decreto supremo N°100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en el decreto con fuerza de ley N°25, de 1959, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en el Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N°21.643, denominada Ley Karin. que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en la ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto supremo N°2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido de la ley N°10.336, de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República; en el decreto supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N°130, de 2025, del Ministerio del Interior, que nombra Ministro del Trabajo y Previsión Social; en el decreto supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento que establece directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o

de violencia en el trabajo; en la resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; y,

CONSIDERANDO

1° Que, en virtud de la entrada en vigor de la ley N°21.643, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, esta Secretaría de Estado, por medio de su decreto supremo N°21, de 2024, aprobó el reglamento que establece directrices a las que deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

2° Que, la referida ley N°21.643 vino a fortalecer tanto la prevención como el castigo de un acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo al efecto procedimientos de investigación que se inician por una denuncia ante el organismo correspondiente en el que se asegurará, principalmente, su confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

3° Que, en el señalado contexto normativo, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 del decreto supremo N°21, de 2024, de esta cartera, la Dirección del Trabajo ha emitido cuatro informes de estadísticas que exige dicho precepto, de fechas 1° de agosto de 2024 al 31 de diciembre de 2024, 1° de agosto de 2024 al 30 de junio de 2025, de 1° de agosto de 2024 al 31 de diciembre de 2025 y del 1° de agosto de 2024 al 30 de junio de 2026. Dichos informes, respectivamente, dan cuenta de un total 44.212 de denuncias formuladas en la Dirección del Trabajo o derivadas a esta institución por el respectivo empleador, al 30 de junio de 2025; luego, al 31 de diciembre de 2025, el número de tales denuncias se elevó a 66.596; y, finalmente, al 30 de junio de 2026 alcanza un total de 92.643 ingresos, de lo que se advierte un crecimiento exponencial de las aludidas denuncias.

4° Que, se han tenido a la vista diagnósticos y propuestas de distintos actores referidos a la implementación de la ley, que son los siguientes:

- a) Informe de trabajo de la Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral para la implementación del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, de mayo de 2025;
- b) Informe final del Consejo Consultivo de Ley Karin "Diagnóstico, desafíos y propuestas de mejora en el marco de la conmemoración de un año de la implementación de la Ley 21.643, Ley Karin", elaborado en conjunto por la Fundación Carlos Vial Espantoso y la Asociación Chilena de Seguridad, con colaboración de GNP Canales Abogados.
- c) Proyecto de investigación "Propuestas de mejoras a la implementación de la Ley Karin N°21.643 para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el mundo del trabajo en Chile", elaborado en conjunto por la Central Unitaria de Trabajadores y la Mutual de Seguridad CChC, de 22 de enero de 2026;

d) Informe "Aniversario Ley Karin: Diagnóstico y propuestas desde la práctica" de Women Labor Law Association, de 23 de julio de 2025;
e) Informe anual "Atención Psicológica Temprana (Ley N°21.463). Primer año de implementación", emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, de diciembre de 2025.

5° Que, en junio de 2026, la Subsecretaría del Trabajo comunicó el diagnóstico y propuestas sobre la referida "Ley Karin" a la Comisión para la implementación del Convenio N°190, del Consejo Superior Laboral, integrada por representantes de trabajadores y empleadores, para sus eventuales observaciones.

6° Que, en atención a lo consignado en los informes de reportabilidad emitidos por la Dirección del Trabajo y, en especial, lo advertido por el Ministerio del Trabajo en el ejercicio de su función de supervigilancia de la legislación laboral, se ha podido advertir la necesidad de introducir modificaciones al citado decreto N°21, de 2024, con el propósito de modificar los estándares para la adecuada y expedita aplicación de la ley N°21.643.

7° Que, la Dirección del Trabajo a través de su Oficio N°398, de 08 de septiembre de 2026, preparó el informe previo establecido en el artículo 211-B del Código del Trabajo.

8° Que, la modificación reglamentaria que se aprueba por medio del presente decreto trata, entre otros aspectos, las siguientes materias relevantes: el curso de acción en caso de antecedentes insuficientes en la denuncia; la posibilidad de reconducir una denuncia cuando los hechos descritos en ésta no se refieren a conductas que de acreditarse sean constitutivas de acoso sexual o laboral, ni de violencia en el trabajo; se simplifican las exigencias formales de los procedimientos de investigación; se aclara el inicio del cómputo de los plazos de la investigación y la improcedencia de su suspensión; la coordinación eficaz con la Dirección del Trabajo de las medidas de resguardo; se explicita la posibilidad de investigar mediante una o más personas, sean internas o externas a la organización empleadora, o mediante equipos mixtos; el deber del empleador del denunciante de proteger e investigar en el contexto de régimen de subcontratación; el tratamiento de denuncias reiteradas y procedimientos paralelos; el curso de acción ante denuncias de mala fe; y las consecuencias del término de la relación laboral durante una investigación.

9° Que, en atención a lo expuesto precedentemente, se dicta el siguiente acto administrativo.

D E C R E T O:

"**MODIFÍCASE** el decreto supremo N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, en los siguientes términos:

1. Sustitúyase el artículo 1°, por el siguiente:

"**Artículo 1°.- Objeto.** El presente reglamento establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de

investigación del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, conforme al artículo 211-B del Código del Trabajo, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Inspección del Trabajo.

Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma."

2. Sustitúyase el artículo 2°, por el siguiente:

"Artículo 2°.- Principios de la investigación. Los procedimientos de investigación regulados en este reglamento, así como quienes participen en ellos, deberán sujetarse estrictamente 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 trabajadores, 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. Para el investigador, implica actuar con prescindencia de prejuicios o suposiciones sobre la conducta esperada de las personas según su género, resguardando que todos los que participen en un procedimiento de investigación, lo hagan en igualdad de condiciones.

b) No discriminación: Derecho de todo participante de ser tratado con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias, entendiéndose por tales, según dispone el artículo 2° del Código del Trabajo, aquellas basadas en motivos de raza, color, sexo, género, 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.

c) No revictimización o victimización secundaria: Quienes reciban las denuncias y quienes intervengan en la investigación deberán evitar que el denunciante o afectado siga sufriendo o sufra nuevos daños, exposiciones, afectaciones o impactos emocionales, que puedan prevenirse razonablemente, con ocasión de su participación en la investigación. Para ello, y sin afectar las garantías del debido proceso, deberán adoptarse medidas de trato respetuoso, protección y racionalización de las diligencias investigativas.

d) Confidencialidad: Todos los que intervengan en el procedimiento deberán resguardar la reserva de la información conocida a raíz de la denuncia o su investigación, evitando su divulgación o acceso por personas ajenas a ella. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos personales de los trabajadores 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.

El deber de confidencialidad alcanzará a todos quienes intervengan en el procedimiento, tanto en la recepción de la denuncia, adopción de medidas de resguardo, investigación, conocimiento de antecedentes o ejecución de medidas derivadas del procedimiento, en términos compatibles con el derecho a defensa y con sus respectivas responsabilidades en el procedimiento.

e) Imparcialidad: Consiste en actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, sin favorecer ni perjudicar indebidamente a ninguna de las partes involucradas en el procedimiento. Para ello, quienes intervengan en la investigación deberán evitar prejuicios, conflictos de interés o cualquier circunstancia que pueda afectar su objetividad.

f) Celeridad: Deberán desarrollarse de manera diligente y eficiente, de modo que quien investiga deberá impulsar oportunamente sus distintas etapas, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, dentro de los plazos legales.

g) Razonabilidad: Las decisiones que se adopten durante los procedimientos deberán ser fundadas, proporcionales y coherentes con los antecedentes a los que se haya tenido acceso durante la investigación, los que deberán constar en el expediente respectivo. Asimismo, deberán expresarse de manera clara, de modo que puedan ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso: Deberán desarrollarse de manera justa, objetiva y respetuosa de los derechos fundamentales de los involucrados. Estos deberán ser informados de manera clara y oportuna sobre los hechos o actuaciones que puedan afectarles, tener la posibilidad de ser oídos, aportar antecedentes y conocer el estado del procedimiento. Asimismo, todas las decisiones que se adopten deberán ser debidamente fundadas.

i) Colaboración: Todos quienes intervengan deberán cooperar para el correcto desarrollo del procedimiento, entregando siempre toda la información que sea útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados, evitando obstaculizar la oportuna ejecución de las diligencias investigativas y cooperando en la adopción de las medidas de resguardo o correctivas que se determinen."

3. Sustitúyase el artículo 3°, por el siguiente:

"Artículo 3°.- Definiciones. Quienes intervengan en las investigaciones regidas por el presente reglamento estarán sujetos a las siguientes definiciones:

a) Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) Acoso sexual: 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.

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

d) Acoso horizontal: Aquel ejercido entre trabajadores que se encuentran en cargos de igual o similar jerarquía dentro de la empresa.

e) Acoso vertical descendente: Aquel ejercido por una jefatura o uno o más trabajadores que ocupen un cargo jerárquicamente superior en la empresa respecto del afectado.

f) Acoso vertical ascendente: Aquel ejercido por uno o más trabajadores, que afecte a un trabajador con un cargo jerárquicamente superior en la empresa.

g) Acoso mixto o complejo: Aquel en que, existiendo una situación de acoso laboral horizontal, el empleador, conociéndola, no adopta medidas para abordarla, o bien participa en la misma conducta.

h) Medidas de resguardo: Acciones de carácter cautelar que se implementan una vez recibida la denuncia, o durante la investigación, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica de los involucrados, evitar nuevos daños o prevenir la revictimización. Para adoptarlas, se deberá atender a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de los involucrados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

i) Medidas correctivas: Acciones destinadas a evitar la repetición de las conductas constatadas y a mejorar las condiciones de prevención del acoso sexual, laboral o de la violencia en el trabajo. Podrán adoptarse, sean o no acreditados los hechos denunciados, cuando la investigación permita identificar riesgos, deficiencias o espacios de mejora. Éstas 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.".

4. Sustitúyase el artículo 4°, por el siguiente:

"Artículo 4°.- Constancia del procedimiento. El procedimiento deberá constar por escrito, ya sea en formato físico o en soporte electrónico, debiendo contener, a lo menos, la denuncia, la notificación inicial a las partes, las medidas de resguardo adoptadas, las actuaciones de investigación realizadas —entendiéndose por tales, las actas de declaración de testigos, soporte material de las pruebas documentales, periciales y de cualquier otra naturaleza—, y el informe final con sus conclusiones.

Las notificaciones se realizarán por medios idóneos que aseguren su recepción y registro por los involucrados, pudiendo incluir correo electrónico a la casilla personal del trabajador, carta entregada personalmente al trabajador con su debida suscripción de recepción o carta certificada.

Sin perjuicio de lo anterior, los involucrados tendrán el derecho a solicitar, fundadamente y por escrito, que las notificaciones del

procedimiento se practiquen en forma diversa, en la medida que permita dejar constancia fidedigna de la notificación practicada y su fecha. Tratándose de actuaciones de la Dirección del Trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 508 y 516 del Código del Trabajo. Las notificaciones practicadas por correo electrónico se entenderán efectuadas al tercer día hábil siguiente al de su envío.

El tratamiento de datos personales que se realice con ocasión del procedimiento deberá sujetarse a la normativa vigente sobre protección de datos personales. Solo podrán recabarse los datos estrictamente necesarios para el esclarecimiento de los hechos, la adopción de medidas de resguardo o la aplicación de sanciones o medidas correctivas, y a las instrucciones que imparta la autoridad competente en la materia.

Los datos personales contenidos en el expediente no podrán utilizarse para finalidades distintas del procedimiento ni comunicarse a terceros ajenos a este, salvo requerimiento judicial o de la Dirección del Trabajo, y sin perjuicio de las comunicaciones expresamente previstas en el Párrafo 4° del Título II de este reglamento.".

5. Sustitúyase el artículo 5°, por el siguiente:

"Artículo 5°.- Derechos de los trabajadores. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, los trabajadores, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se cumpla con las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, oportunamente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.".

6. Sustitúyase el artículo 6°, por el siguiente:

"Artículo 6°.- Obligaciones de los empleadores. Sin perjuicio de las demás obligaciones dispuestas en la ley y la normativa vigente, los empleadores deberán:

- a) Elaborar, mantener actualizado y poner a disposición de los trabajadores el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con el contenido mínimo establecido en la ley.
- b) Contar con un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento, ponerlo en conocimiento de sus trabajadores y garantizar su correcta aplicación cuando corresponda.
- c) Informar semestralmente a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las

instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

d) Informar al denunciante el derecho que le asiste a presentar la denuncia ante el empleador o la Inspección del Trabajo, debiendo ser derivada a esta última siempre que el denunciante así lo solicite. También deberá informarle de la facultad que tiene el empleador de llevar la investigación internamente o derivarla a la respectiva Inspección del Trabajo.

e) Informar al 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, otorgando las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de la obligación de denunciar contemplada en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

f) Adoptar, cumplir y supervisar las medidas de resguardo que correspondan, adecuándolas cuando resulte necesario.

g) Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme con las normas generales que dicte la Superintendencia de Seguridad Social.

h) Abstenerse de interferir en la imparcialidad del investigador.

i) Dar las facilidades necesarias para que quienes participen del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

j) Cuando los hechos involucren a trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas de servicios transitorios u otros clientes o proveedores, realizar las comunicaciones y coordinaciones necesarias con sus respectivos representantes.

k) Informar a la Inspección del Trabajo, cuando ésta lo requiera, del estado y desarrollo de los procedimientos de investigación llevados internamente.

l) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales para el mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 154 N°6 y 155 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las facultades que a dichas organizaciones reconoce el artículo 220 del mismo Código.".

7. Sustitúyese el artículo 7°, por el siguiente:

"Artículo 7°.- Obligaciones del investigador. Sin perjuicio de lo establecido en la ley y en este reglamento, el investigador tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar la investigación de manera imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género, dentro de los plazos establecidos.

b) Recibir la declaración de denunciante, denunciado y de quienes puedan aportar antecedentes relevantes, cuando corresponda, asegurando un trato digno, respetuoso e imparcial.

c) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso con ocasión del procedimiento de investigación, salvo que sea

requerida por los Tribunales de Justicia, la Inspección del Trabajo o la Contraloría General de la República.

d) Seguir los procedimientos internos de investigación de la empresa, siempre que no sean contrarios a la ley ni a las directrices de este reglamento.

e) Comunicar al empleador y a las partes, de manera oportuna, cualquier circunstancia que pueda afectar su independencia o imparcialidad, debiendo abstenerse de intervenir cuando corresponda.".

8. Sustitúyase el artículo 8°, por el siguiente:

"Artículo 8°. - Obligaciones de los trabajadores. Los trabajadores, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las demás que le impongan la ley, este reglamento o el reglamento interno del empleador:

a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas en el contexto de la investigación.

b) Colaborar en el procedimiento de investigación, cuando les sea requerido, y evitar toda acción tendiente a entorpecer su adecuado desarrollo.

c) Guardar reserva de los antecedentes e información a que tengan acceso con ocasión de su participación en el procedimiento de investigación.".

9. Sustitúyase el artículo 9°, por el siguiente:

"Artículo 9°. - Derechos de las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

a) Representar a sus afiliados en la presentación de una denuncia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, a requerimiento de éstos. Para estos efectos, la autorización por parte del afiliado deberá constar por escrito o en el acta que se levante al momento de la presentación verbal. Las comunicaciones efectuadas por terceros que no cuenten con dicha autorización serán tratadas como antecedentes para la evaluación preventiva de riesgos, pero no darán inicio, por sí solas, a un procedimiento formal de investigación en nombre del afectado. Lo anterior no obsta al deber del empleador de adoptar las medidas preventivas y de resguardo que procedan ni de informar al afectado sobre los canales de denuncia disponibles, ni afecta las facultades que a las organizaciones sindicales reconocen los números 2 y 3 del artículo 220 y el inciso tercero del artículo 486 del Código del Trabajo.

b) Velar por que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo en que intervengan sus afiliados se ajusten a las directrices del presente reglamento, en aquello que no afecte la confidencialidad del mismo.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en las investigaciones de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo en que se vean involucrados sus afiliados. El ejercicio de esta facultad no conferirá acceso general al expediente ni a

antecedentes personales o sensibles de terceros que no sean estrictamente necesarios para la representación del afiliado."

10. Reemplázase el encabezado del artículo 10, por el siguiente:
"Obligaciones de los organismos administradores de la ley N°16.744.
Los organismos administradores tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:".

11. Sustitúyase el artículo 11, por el siguiente:

"Artículo 11.- Presentación de la denuncia. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la denuncia deberá ser presentada por el afectado, por escrito o de manera verbal, ante el empleador, a través de los canales establecidos para tal efecto en el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; o ante la respectiva Inspección del Trabajo. La Dirección del Trabajo mantendrá una plataforma electrónica centralizada para la recepción de las denuncias y la tramitación de las investigaciones a que se refiere el presente reglamento."

En el caso de que la denuncia se presente verbalmente ante el empleador, el trabajador deberá realizarla ante alguna de las personas previamente designadas para ello. Quien la reciba, deberá levantar un acta con el contenido de la denuncia, la que deberá ser firmada por el denunciante, quien recibirá una copia de la misma. De negarse a suscribir el acta, se tendrá por no presentada su denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador, deberá adoptar las medidas que identifique como necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, de lo que deberá dejarse constancia.

La denuncia deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación del denunciante, con su nombre completo, cargo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, el que se entenderá como un medio válido para recibir las notificaciones del procedimiento, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 508 y 516 del Código del Trabajo.
- b) Identificación del o los denunciados, con su nombre completo y datos suficientes para su correcta identificación.
- c) Relación concreta de los hechos que se denuncian.
- d) Vínculo organizacional que tiene el denunciante con el o los denunciados. En caso de que el denunciado sea externo a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Inspección del Trabajo, se deberá identificar al empleador y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Cuando la denuncia presentada no permita identificar a las partes o a los hechos que se denuncian, no podrá iniciarse el procedimiento de investigación mientras no exista determinación suficiente de dichos antecedentes, caso en que se seguirá lo dispuesto en el artículo 27 del presente reglamento, relativo a denuncias inconsistentes.

El denunciante podrá acompañar a su denuncia los antecedentes que permitan acreditar los hechos denunciados, de contar con ellos al momento de su presentación, tales como documentos, registros de

comunicaciones, cronologías de los hechos, listado de personas que hubieren presenciado o conocido los hechos, u otros elementos relevantes, sin perjuicio de la posibilidad de aportar otros antecedentes durante el transcurso de la investigación.

El denunciante no estará obligado a calificar jurídicamente los hechos ni a señalar si constituyen acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, sino que bastará con que los relate. El investigador deberá determinar, conforme con la normativa vigente, la conducta que se configura a partir de los hechos denunciados, aun cuando el denunciante los hubiere denominado de otro modo o no los hubiere calificado. La denominación empleada en la denuncia no limitará el objeto de la investigación ni será motivo para no darle curso.”.

12. Sustitúyase el artículo 12, por el siguiente:

“Artículo 12.- Alternativas de investigación. Si la denuncia es presentada ante el empleador, este dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, conforme al artículo 211-C del Código del Trabajo, mediante la plataforma digital habilitada para ello por la Dirección del Trabajo, o de forma material en la respectiva Inspección. En consideración a la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador priorizará la investigación interna en la medida que cuente con los medios adecuados para asegurar su oportuna resolución y el respeto del debido proceso.

Si se optare por realizar la investigación internamente, el empleador deberá notificar a la Inspección del Trabajo el inicio de la misma, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. En el mismo plazo, deberá notificar por escrito a las partes el inicio del procedimiento y la facultad que les asiste de aportar los antecedentes de que dispongan para acreditar los hechos denunciados o sus descargos, según corresponda.

Ejercida por el empleador la opción de llevar a cabo la investigación internamente, y notificado su inicio a las partes, ninguna de ellas podrá exigir la derivación a la respectiva Inspección del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 de este reglamento.

Si se optare por su derivación a la Inspección del Trabajo, en este mismo plazo, el empleador deberá remitir la denuncia, junto con sus antecedentes, a dicho Servicio.”.

13. Sustitúyase el artículo 13, por el siguiente:

“Artículo 13.- Investigación en casos que involucren al empleador o su representante legal. El presente artículo aplicará cuando el denunciante o denunciado sea:

- a) El empleador, tratándose de una persona natural.
- b) Quien ejerza la representación legal del empleador. Para los efectos de este artículo, se entenderá por representante legal del empleador a la persona que ejerza dicha representación conforme a

los actos constitutivos, estatutos o poderes generales de administración vigentes. La sola circunstancia de tratarse de alguna de las personas a quienes resulta aplicable la presunción prevista en el artículo 4° del Código del Trabajo no determinará la aplicación de este procedimiento especial.

En los casos contemplados en los literales anteriores, el empleador podrá derivar la investigación a la Inspección del Trabajo, o llevar a cabo la investigación internamente mediante un equipo investigador que asegure la independencia e imparcialidad del procedimiento. Dicha decisión deberá notificarse a las partes, quienes mantendrán el derecho a solicitar su derivación a la respectiva Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes a dicha notificación, debiendo informárseles expresamente de este derecho en el mismo acto. Igual derecho asistirá al denunciado cuando el denunciante sea el empleador o quien ejerza su representación legal.

Se entenderá que el equipo investigador asegura la independencia e imparcialidad de la investigación cuando esté compuesto por dos o más personas, que sean de igual o superior jerarquía al denunciante y denunciado y que sean ajenas a la línea de dependencia directa de ellos, o bien por dos o más personas externas a la empresa. En ambos casos, se deberán designar preferentemente a investigadores que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.".

14. Sustitúyase el Artículo 14, por el siguiente:

"Artículo 14.- Medidas de resguardo inmediatas. Recibida la denuncia, el empleador deberá disponer de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, y ofrecer al denunciante su derivación al programa de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744, la que se materializará previo consentimiento de aquel.

Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de los involucrados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la estructura organizacional y la naturaleza de las funciones de las partes involucradas, entre otras.

Las medidas de resguardo que podrán considerarse son la separación de espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada, así como otras medidas destinadas a proteger la integridad física y/o psíquica de las partes involucradas en la investigación, tales como, la modificación de equipos de trabajo o líneas de reporte, la designación de una tercera persona o canal específico para gestionar comunicaciones laborales estrictamente necesarias u otros ajustes temporales en la prestación de los servicios.

Para estos efectos, las medidas señaladas en el presente reglamento tendrán carácter referencial, debiendo evaluarse su idoneidad y proporcionalidad en cada caso concreto, pudiendo adoptarse otras distintas que resulten igualmente eficaces y que estén consideradas en el respectivo reglamento interno.

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.".

15. Sustitúyase el artículo 15, por el siguiente:

"Artículo 15.- Medidas de resguardo solicitadas por la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada ante la respectiva Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el artículo anterior, en el plazo máximo de dos días, las que se deberán adoptar de manera inmediata una vez notificadas de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo.

Para efectos de solicitar las medidas de resguardo, la respectiva Inspección del Trabajo tendrá a la vista las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la estructura organizacional del lugar de trabajo y la naturaleza de las funciones de las partes involucradas, entre otras que pueda recabar a la fecha de disposición de estas, pudiendo para ello consultar al denunciante, al menos, los antecedentes básicos necesarios para evaluar la pertinencia y aplicabilidad de dichas medidas.

En caso que alguna de las medidas no resulte aplicable, atendidas las condiciones de trabajo, el empleador deberá dejar constancia fundada de ello y adoptar, en su reemplazo, otras medidas equivalentes que permitan resguardar eficazmente la integridad física y psíquica de los involucrados, lo que deberá notificarse a la respectiva Inspección del Trabajo.

Para estos efectos, en la comunicación en que se soliciten las medidas de resguardo, la Inspección del Trabajo señalará al empleador una vía de comunicación para que informe a dicha institución la situación previamente referida y las nuevas medidas adoptadas en su reemplazo, de ser necesarias.

El empleador deberá informar la sustitución de medidas dentro de los dos días siguientes a su adopción.".

16. Sustitúyase el artículo 16, por el siguiente:

"Artículo 16.- Designación preferente del investigador. Cuando la investigación sea realizada por el empleador, deberá designar preferentemente como investigador a uno o más trabajadores que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales; a uno o más terceros externos que cuenten con especial conocimiento en dichas materias; o a un equipo compuesto por ambos. Con todo, los investigadores deberán ser imparciales respecto de los involucrados.

En caso que la investigación la realice una o más investigadores externos, esto no eximirá al empleador del cumplimiento de las obligaciones que le corresponden en la tramitación del procedimiento.

Durante el curso de la investigación, el denunciante o denunciado podrá presentar antecedentes concretos que puedan acreditar la falta de imparcialidad del investigador. El empleador deberá ponderarlos y adoptar, cuando corresponda, las medidas necesarias para

resguardar la objetividad de la investigación, sin que su presentación suspenda el procedimiento ni interrumpa o amplíe el plazo establecido para su conclusión. Las medidas podrán consistir, entre otras, en la revisión de las diligencias practicadas, la reiteración de aquellas que pudieren haberse visto afectadas o la intervención de una persona distinta en la elaboración o revisión de las conclusiones.”.

17. Sustitúyase el artículo 17, por el siguiente:

“Artículo 17.- Investigación interna: exigencias mínimas. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, y garantizar que denunciante y denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus dichos.

Las declaraciones de los involucrados, así como de los testigos que éstos aporten, deberán recibirse en condiciones que resguarden la confidencialidad de su declaración e impidan la intervención o conocimiento de terceros ajenos al procedimiento, sea que se realicen presencialmente o por medios telemáticos.

De lo declarado deberá dejarse registro por medios que permitan su adecuada trazabilidad y verificación, pudiendo utilizar formatos físicos o electrónicos para ello, debiendo priorizar estos últimos.

El investigador deberá procurar que las declaraciones se realicen evitando contactos reiterados e innecesarios con los involucrados y testigos. Lo anterior no impedirá requerir aclaraciones, complementaciones o nuevos antecedentes cuando ello sea indispensable para el esclarecimiento de los hechos, debiendo dejarse constancia de dicha necesidad.

La investigación deberá desarrollarse adoptando las medidas necesarias para asegurar el adecuado ejercicio del derecho a la defensa y del principio de contradictoriedad, pudiendo fundadamente dejarse constancia en el informe de las circunstancias que hayan dificultado la declaración de alguna de las partes o testigos.

Finalizada la investigación, el investigador deberá emitir un informe que contenga, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los involucrados, incluyendo a quien o quienes llevaron a cabo la investigación, dejando constancia de la circunstancia a que se refiere el inciso final del artículo 16, cuando corresponda.
- b) La fecha de la denuncia y de inicio de la investigación.
- c) El contenido de la denuncia incluyendo sus complementos, en caso de haber sido aportados.
- d) El registro de las medidas de resguardo adoptadas y diligencias investigativas llevadas a cabo.
- e) Las conclusiones y su fundamento en base a la valoración conjunta, razonada y objetiva de la prueba obtenida, atendiendo, entre otros, a su coherencia, precisión y concordancia. Dicha valoración se efectuará con perspectiva de género. Por sí sola, la ausencia de

testigos presenciales o de prueba documental, no obstará a tener por acreditados los hechos.

f) Las medidas disciplinarias o correctivas que se recomienden al empleador respecto del denunciante o denunciado.

En caso de que se constate una conducta de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, conforme con el inciso cuarto del artículo 211-C del Código del Trabajo, el informe deberá contener las medidas correctivas que adoptará el empleador.”.

18. Sustitúyase el artículo 18, por el siguiente:

“Artículo 18.- Plazo de investigación. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la recepción de la denuncia o desde la recepción de la derivación de esta, según corresponda. Tratándose de derivación a la Inspección del Trabajo, este Servicio emitirá un certificado de recepción. Se aplicarán las reglas especiales de cómputo previstas en el Párrafo 4° de este Título y en el artículo 27.

El plazo referido no se suspenderá por el uso de feriado legal, licencias médicas u otras causales de ausencia o suspensión de la relación laboral de los involucrados, debiendo concluirse la investigación en el término señalado.”.

19. Sustitúyase el artículo 19, por el siguiente:

“Artículo 19.- Pronunciamiento de la Inspección del Trabajo sobre investigación interna. El empleador remitirá el informe a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los dos días siguientes al término de la investigación, a través de la plataforma dispuesta para ello por la Dirección del Trabajo o directamente en sus oficinas. Dicho Servicio emitirá un certificado de recepción.

La Inspección del Trabajo respectiva tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre la investigación interna y sólo podrá requerir antecedentes adicionales para ello cuando resulten indispensables para verificar el cumplimiento de las formalidades del procedimiento, sin que esto suspenda el plazo para su pronunciamiento. En ningún caso podrá requerir antecedentes que obren en registros públicos o en sus propios sistemas.

Si la Inspección del Trabajo se pronunciare dentro de plazo, pondrá sus observaciones en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado, conforme al inciso primero del artículo 211-D del Código del Trabajo.

Vencido el plazo de treinta días sin que la respectiva Inspección del Trabajo se hubiere pronunciado, se tendrán por válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de los afectados. En tal caso, corresponderá al empleador poner las conclusiones del informe en conocimiento del denunciante y del denunciado, dentro de los dos días siguientes al vencimiento de dicho plazo.

Las comunicaciones a que se refieren los dos incisos anteriores se practicarán conforme al artículo 4° de este reglamento, y no obstan

al deber del empleador de informar las medidas o sanciones adoptadas en la oportunidad prevista en el artículo 21.”.

20. Reemplázanse los incisos segundo y restantes del artículo 20, por los siguientes:

“Previo al inicio de la investigación, la Inspección del Trabajo realizará una evaluación de la misma, examinando si la denuncia se enmarca en alguna de las situaciones contempladas en el párrafo 4° del presente título y si reúne los requisitos formales del artículo 11 del reglamento, así como si los hechos descritos corresponden a alguna de las conductas señaladas en las letras a), b) o c) del inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo. Este examen no comprenderá valoración probatoria alguna ni pronunciamiento sobre la efectividad de los hechos denunciados. El examen se practicará sobre los hechos relatados y no sobre la calificación o denominación que el denunciante les haya dado, conforme al inciso final del artículo 11.

Para lo anterior, podrá utilizar sistemas automatizados para verificar el cumplimiento de requisitos formales, clasificar los antecedentes recibidos o gestionar los plazos, en la medida que respeten la normativa vigente sobre protección de datos personales.

Cuando los hechos denunciados no correspondan a las conductas referidas en el inciso primero, sino que digan relación con materias sujetas a otros procedimientos, tales como el cobro de remuneraciones u otras prestaciones, el término del contrato de trabajo, la jornada de trabajo, los descansos, el feriado u otras infracciones a la legislación laboral, la respectiva Inspección del Trabajo no dará inicio al procedimiento regulado en los artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo y reconducirá los antecedentes al procedimiento que corresponda dentro de la Dirección del Trabajo, informándolo al denunciante.

En caso de duda, o cuando los hechos denunciados comprendan a la vez materias sujetas a distintos procedimientos, se dará curso al procedimiento de investigación regulado en este reglamento, sin perjuicio de la tramitación separada de las demás materias.

La decisión de no dar curso o de reconducir la denuncia constará en resolución fundada, que se notificará al denunciante y expresará los recursos que procedan, previstos en la ley N°19.880.

Si la denuncia se realiza directamente ante la respectiva Inspección del Trabajo, el Servicio deberá notificar al empleador dentro del plazo de dos días desde su recepción, pudiendo solicitar la adopción de una o más medidas de resguardo, conforme con lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento.

La Dirección del Trabajo deberá implementar y mantener mecanismos que permitan a los involucrados conocer la etapa de la investigación de la cual forman parte.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, al denunciante y al denunciado de manera electrónica, o por la vía de comunicación que cada parte haya fijado al efecto, dentro de los dos días desde el término de la investigación.”.

21. Sustitúyase el Párrafo 2° del Título II, por el siguiente:

"Párrafo 2°

De las medidas o sanciones

Artículo 21.- Plazo para aplicar medidas o sanciones. Sobre la base de las conclusiones del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince días contados desde la recepción del pronunciamiento de la Inspección del Trabajo o, en caso de que esta no se pronunciare dentro del plazo, desde el día siguiente a su vencimiento.

Dentro del mismo plazo el empleador podrá determinar y aplicar las medidas correctivas que resulten pertinentes conforme al mérito del procedimiento. Dichas medidas podrán ser aplicadas respecto de las partes involucradas y de otros trabajadores o áreas sujetas a su dirección.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas, dentro del mismo plazo, tanto al denunciante como al denunciado, conforme al inciso segundo del artículo 211-E del Código del Trabajo."

Artículo 22.- Aplicación de 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.

En el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del referido cuerpo normativo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe. La determinación de la sanción disciplinaria concreta corresponderá siempre al empleador del trabajador afectado por ella, quien deberá ponderar la gravedad de los hechos, su acreditación, las circunstancias del caso, el contenido del respectivo reglamento interno y los requisitos de la causal legal invocada en caso de terminación del contrato de trabajo.

El trabajador despedido 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 Inspección del Trabajo que motivaron el despido, de conformidad con lo establecido en el inciso cuarto del artículo 211-E."

22. Sustitúyase el Párrafo 3° del Título II, con sus artículos 23 y 24, por el siguiente Párrafo 3°, con sus artículos 23, 24, 25 y 26, nuevos, readecuándose el orden de los artículos siguientes:

"Párrafo 3°

Directrices para la investigación de denuncias en régimen de subcontratación, de servicios transitorios y de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Artículo 23.- Reglas comunes a las investigaciones en régimen de subcontratación y de servicios transitorios. Las investigaciones que tengan lugar entre empresas ligadas por un régimen de subcontratación o de servicios transitorios, reguladas en los artículos 24 y 25 de este reglamento, se deberán sujetar a las reglas generales

establecidas en el presente reglamento y, en especial, a las siguientes:

a) Cooperación. Las empresas involucradas deberán cooperar en el desarrollo de la investigación y en la adopción de medidas de resguardo, correctivas y preventivas. Cada empresa designará una contraparte responsable de coordinar las actuaciones que le correspondan y entregará los documentos, registros y facilidades que se encuentren bajo su control y resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos. El incumplimiento de las obligaciones de cooperación por parte de una empresa no eximirá a las demás del cumplimiento de las suyas ni obstará al deber de quien conduzca la investigación de continuar con esta.

b) Confidencialidad. La información compartida entre las empresas involucradas deberá limitarse a aquella estrictamente necesaria para los fines de la investigación y la adopción de las medidas que correspondan, resguardando la confidencialidad del procedimiento y la protección de los datos personales de los intervinientes, conforme a la normativa vigente.

c) Coordinación. Cuando se presenten múltiples denuncias derivadas de los mismos hechos, las empresas involucradas y, en su caso, la Inspección del Trabajo, se coordinarán para evitar la duplicidad de actuaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del presente reglamento.

d) Límite a la potestad sancionatoria. Ninguna empresa involucrada podrá aplicar sanciones respecto de trabajadores que no se encuentren bajo su subordinación y dependencia.

Artículo 24.- Denuncia en régimen de subcontratación. Se aplicarán las reglas del presente artículo cuando una denuncia involucre a trabajadores dependientes de distintos empleadores que se desempeñen en una misma obra, empresa o faena, bajo el régimen de subcontratación regulado en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

El trabajador afectado podrá presentar su denuncia ante la empresa contratista, la empresa principal o en la Inspección del Trabajo.

La investigación será conducida por el empleador del denunciante o derivada por este a la Inspección del Trabajo.

El plazo de treinta días establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo se computará desde la recepción de la denuncia por la empresa que asuma la investigación.

Cuando la denuncia sea recibida por una empresa distinta al empleador del denunciante, esta deberá dejar constancia de ello en un acta, de la cual se entregará copia al denunciante. Asimismo, deberá adoptar de inmediato las medidas de resguardo que resulten pertinentes dentro de su ámbito de competencia, y derivar la denuncia al empleador dentro del plazo de dos días contados desde su recepción, para que este inicie la investigación conforme con lo establecido en el presente reglamento.

El empleador del denunciante que asuma la investigación deberá comunicar al empleador del denunciado y a la empresa principal, cuando éstas no coincidan, dentro de dos días contados desde su

recepción, la existencia de la denuncia. Dicha comunicación tendrá por objeto permitir la adopción de las medidas de resguardo en sus respectivos ámbitos de competencia y la oportuna cooperación con la investigación, de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 23. La empresa principal deberá facilitar la adopción de las medidas de resguardo que correspondan en la obra, empresa o faena.

Finalizada la investigación, sus conclusiones deberán comunicarse al empleador del denunciado y a la empresa principal, en lo que sea pertinente para la adopción de medidas de resguardo, correctivas o sanciones en sus respectivos ámbitos de competencia.

Artículo 25.- Denuncia en régimen de servicios transitorios. Se aplicarán las reglas del presente artículo cuando una denuncia involucre a trabajadores que se desempeñen bajo el régimen de servicios transitorios regulado en los artículos 183-F y siguientes del Código del Trabajo.

El trabajador afectado podrá presentar su denuncia ante la empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria o en la respectiva la Inspección del Trabajo.

La investigación será conducida por la empresa usuaria, en atención a lo establecido en los artículos 183-X y 183-AB del Código del Trabajo, o derivada por esta a la respectiva Inspección del Trabajo.

El plazo de 30 días establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo se computará desde la recepción de la denuncia por la empresa usuaria, sea que la haya recibido directamente o por derivación de la empresa de servicios transitorios.

Cuando la denuncia sea presentada ante la empresa de servicios transitorios, esta deberá dejar constancia de ello en un acta, de la cual se entregará copia al denunciante. Asimismo, deberá adoptar de inmediato las medidas de resguardo que resulten pertinentes dentro de su ámbito de competencia, y derivar la denuncia a la empresa usuaria dentro del plazo de dos días contados desde su recepción, para que esta inicie la investigación, conforme lo establecido en el presente reglamento.

Cuando la denuncia sea recibida por la empresa usuaria, esta deberá adoptar de forma inmediata las medidas de resguardo que resulten pertinentes, y deberá comunicarla a la empresa de servicios transitorios dentro del plazo de dos días contados desde su recepción. Dicha comunicación tendrá por objeto permitir la adopción de las medidas de resguardo en su respectivo ámbito de competencia y la oportuna cooperación con la investigación, de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 23.

Finalizada la investigación, las conclusiones deberán notificarse a la empresa de servicios transitorios en lo pertinente para la adopción de medidas de resguardo, correctivas o sanciones en su ámbito de competencia.

Artículo 26.- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En los casos en que la conducta denunciada provenga de personas ajenas a la relación laboral existente entre el

trabajador afectado y su empleador, tales como clientes, usuarios, proveedores de servicios u otras personas externas, el trabajador podrá presentar su denuncia ante su empleador o ante la respectiva Inspección del Trabajo, quienes deberán investigar conforme a las directrices del presente reglamento.

El informe de investigación deberá incluir las medidas correctivas o las sanciones que resulten necesarias para prevenir la repetición de las conductas denunciadas, las que podrán comprender, entre otras, la restricción o control de acceso del tercero al lugar de trabajo, la suspensión de la atención o prestación de servicios cuando fuere legalmente procedente, el refuerzo de las condiciones de seguridad, la supervisión o acompañamiento del afectado, la implementación o actualización de protocolos de atención al público, la denuncia ante la autoridad competente cuando los hechos puedan ser constitutivos de delito y las demás que resulten proporcionales y adecuadas a la naturaleza de los hechos y las condiciones del lugar de trabajo.”.

23. Agrégase el siguiente Párrafo 4° en el Título II, nuevo, readecuándose la numeración de los artículos que componen el Título III:

“Párrafo 4°

Tratamiento de denuncias inconsistentes, reiteradas o de mala fe.

Artículo 27.- Tratamiento de denuncias inconsistentes. En caso de que la denuncia no contenga antecedentes mínimos que permitan identificar al denunciado y/o que no describan suficientemente los hechos, en los términos señalados en el artículo 11 del reglamento, el empleador o el órgano respectivo podrá requerir su complementación dentro del plazo de cinco días desde la recepción de la denuncia. Al solicitar la complementación, deberá orientar al denunciante acerca de los antecedentes que deban ser aclarados o completados, sin pronunciarse sobre el fondo de la denuncia.

Cuando se requiera dicha complementación, el plazo de investigación comenzará a correr desde la recepción de los antecedentes complementarios que permitan que la denuncia reúna los requisitos mínimos para su tramitación.

Si, vencido dicho plazo, no se aportaren antecedentes suficientes, no se dará inicio al procedimiento formal de investigación regulado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, sin perjuicio de la reconducción a otros procedimientos que puedan corresponder y de la adopción de las medidas que procedan cuando existan elementos que así lo justifiquen.

La circunstancia anterior no impedirá que, si posteriormente se presenta la denuncia nuevamente con antecedentes suficientes, pueda iniciarse la investigación.

Tratándose de denuncias presentadas ante el empleador, y transcurrido el plazo de complementación sin que se aporten antecedentes suficientes, éste dejará constancia escrita de dicha circunstancia, la comunicará al denunciante e informará su derecho a presentar la denuncia ante la Inspección del Trabajo, remitiéndole los antecedentes que aquel solicitare.

Artículo 28.- Reconducción de denuncias. Cuando, conforme a los artículos 11 y 27 del reglamento, el empleador determine fundadamente que los hechos denunciados, atendida su naturaleza, no se encuentran sujetos al procedimiento regulado en los artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo, podrá investigarlos mediante otro procedimiento o mecanismo de carácter interno que pueda ser aplicable.

Si correspondiere reconducir la denuncia a otro procedimiento o mecanismo, el empleador deberá informar al denunciante que los hechos denunciados no se encuentran sujetos al procedimiento regulado en los artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo e indicarle cuál es el procedimiento o mecanismo aplicable, conforme al cual se propone continuar su tramitación.

La reconducción solo podrá efectuarse con el consentimiento previo y escrito del denunciante, debiendo dejarse constancia de la información proporcionada y del procedimiento aceptado.

En caso de que, sobre los mismos hechos, se presentare una denuncia ante otra entidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 30 del reglamento, continuando su tramitación aquel que primero la haya recibido.

Artículo 29.- Denuncias formuladas de mala fe. La circunstancia de que los hechos denunciados no resulten acreditados, total o parcialmente, no será suficiente para calificar una denuncia como maliciosa o dolosa, ni fundar la adopción de medidas disciplinarias respecto del denunciante.

Solo podrá evaluarse la procedencia de sanciones, conforme al reglamento interno y la normativa vigente, respecto del denunciante cuando, sobre la base de antecedentes objetivos establecidos en el informe final, y con sujeción al procedimiento establecido en el respectivo reglamento, existan fundamentos graves, precisos y concordantes para concluir que la denuncia fue formulada de mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los denunciados u obtener beneficios indebidos.

Para estos efectos, podrán considerarse especialmente la imputación consciente de hechos falsos o materialmente imposibles, o cualquier otra conducta que revele el ánimo deliberado de perjudicar al o a los denunciado u obtener beneficios indebidos.

Artículo 30.- Denuncias reiteradas y concurrencia de procedimientos.

La presentación de denuncias posteriores sobre los mismos hechos y entre las mismas partes no dará lugar a la apertura de nuevos procedimientos de investigación, ni alterará el plazo para concluir los procedimientos en curso.

Cuando se presenten denuncias sobre los mismos hechos y respecto de los mismos involucrados ante distintos órganos, continuará la tramitación del procedimiento aquel que hubiere recibido primero la denuncia.

En tal caso, el órgano que reciba una nueva denuncia, teniendo conocimiento de la existencia de una investigación en curso sobre los mismos hechos, deberá derivar los antecedentes a quien esté conociendo de ella y abstenerse de iniciar un nuevo procedimiento,

con el fin de que se acumule su contenido a la investigación en curso.

La derivación deberá ser informada al denunciante, dejando constancia de dicha circunstancia.

Los hechos ocurridos con posterioridad a la presentación de la primera denuncia constituirán, en todo caso, antecedentes nuevos y se acumularán a aquel que se encuentre en curso.".

24. Reemplázase, en el inciso final del artículo 26, que pasa a ser 32, la frase: "establecida por la ley N° 19.628, sobre protección a la vida privada"; por la siguiente: "vigente sobre protección de datos personales".

25. Agrégase el siguiente Título Final, nuevo:

"TÍTULO FINAL

Artículo 33.- Término de la relación laboral. Cuando, durante la investigación, el denunciado deje de prestar servicios para el empleador, se pondrá término al procedimiento respecto de la determinación de los hechos y de su eventual responsabilidad, debiendo emitirse el informe de investigación en el que conste dicha circunstancia. Lo anterior, sin perjuicio de la identificación de los factores de riesgo psicosocial que pudieran encontrarse presentes en el lugar de trabajo y adoptar las medidas preventivas o correctivas que correspondan. Dicho procedimiento no podrá contener una calificación de los hechos denunciados ni un pronunciamiento acerca de la responsabilidad de quien haya dejado de prestar servicios.

El término de la relación laboral del denunciante no producirá el cierre del procedimiento mientras el denunciado permanezca prestando servicios para el empleador.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Las modificaciones introducidas al reglamento entrará en vigencia transcurridos noventa días desde su publicación en el Diario Oficial.

Sin perjuicio de lo anterior, los procedimientos iniciados con anterioridad continuarán rigiéndose por las normas vigentes al momento de su inicio.

Artículo segundo.- Plataforma electrónica. La Dirección del Trabajo implementará la plataforma electrónica centralizada a que se refiere el artículo 11 dentro del plazo de un año contado desde la publicación del presente reglamento. Mientras ello no ocurra, las denuncias, derivaciones e informes podrán presentarse materialmente en la respectiva Inspección del Trabajo o conforme al sistema electrónico provisorio que determine dicho Servicio.".

ANÓTESE, TÓMESE DE RAZÓN, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



JOSÉ ANTONIO KAST RIST
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA



TOMÁS RAU BINDER
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL