

TÍTULO XII
PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO; Y MEDIDAS DE
RESGUARDO Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN CASO DE OCURRENCIA

ARTÍCULO 16°

De acuerdo a la normativa vigente se entiende por:

- 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.
- 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.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- 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 presente reglamento.
- 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.

ARTÍCULO 17°

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 18°

- a. 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. Los participantes en el procedimiento deberán colaborar

en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación y cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador. El empleador dará las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento puedan colaborar con el mismo.

- b. Denunciado es la o las personas que cometen la conducta de acoso, sea de superior, inferior o similar jerarquía al denunciante, o el tercero que ejecuta violencia en el trabajo.
- c. Persona investigadora es la persona trabajadora que cuente preferentemente 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.
- d. Notificaciones: Los participantes deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de poder 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, todo de acuerdo con el art. 516 del Código del Trabajo vigente.
- e. Plazos: Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente Título relativos al procedimiento, medidas de resguardo y sanciones, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

ARTÍCULO 19°

19.1 Formalidades de Presentación de la Denuncia:

- 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.
- Las denuncias que se presenten ante el empleador se deberán interponer ante el departamento encargado del personal, en forma presencial, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.
- Las denuncias que se presenten ante la Dirección del Trabajo se harán de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.
- La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:
 - a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) del artículo 18 precedente. En caso de ser la denunciante persona distinta que la afectada, deberá indicar y acreditar la representación que invoca o el requerimiento escrito, si se tratare de una organización sindical, para representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sean parte de dicha organización.
 - b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
 - d. Relación de los hechos que se denuncian.
 - e. Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.
- Al momento de recibir una denuncia 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.
 - Al momento de recibir la denuncia interpuesta ante el empleador se entregará por este copia del procedimiento de investigación a la persona denunciante
 - En caso que la denuncia se realice en forma verbal ante el empleador, 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.
 - Presentada la denuncia se deberá informar a la persona denunciante que:
 - o El empleador tiene la facultad de iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.
 - o Tiene el derecho, la denunciante, de optar por que la denuncia sea remitida a la Inspección del Trabajo, a fin de que esta investigue.
 - o Puede interponer su denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones, teniendo permiso necesario para realizar el trámite, cuando los hechos que contiene la denuncia puedan ser constitutivos de delitos penales.
 - Si el empleador optare por la derivación de la investigación, o la persona denunciante así lo solicita, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia, el empleador deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a la Dirección del Trabajo.
 - Si, en lugar de lo señalado, el empleador optare por investigar deberá informar a la Dirección del Trabajo en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia, el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas.
 - Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero, esto es 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 una persona natural o jurídica, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
 - La decisión que se adopte por el empleador, esto es si investigar la denuncia o derivarla a la Dirección del Trabajo, deberá informar por escrito a la parte denunciante .

19.2 Medidas de Resguardo:

- 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. Con todo, si la denuncia se realizó por la persona afectada ante la Inspección del Trabajo, este organismo solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas, en el plazo

máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo vigente: entendiéndose notificado el empleador 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.

- 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, para lo cual deberá el empleador derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, 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.
- 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.
- El empleador garantizará y supervisará 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 vigente.

19.3 Encargado de la Investigación Interna y facultades:

- Si opta por investigar, el empleador deberá designar encargado de la investigación 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.
- La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, y antes de hacer dicha declaración, 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 cual debe quedar registro en el informe de investigación.
- La persona a cargo de la investigación, una vez recibidos los antecedentes, 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 de tres días para completar los antecedentes o información que requiera para ello.
- La persona Investigadora guardará estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerida por los tribunales de justicia. Con todo, el empleador deberá informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- La persona a cargo de la investigación deberá desarrollar las gestiones de investigación respetando el presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

- El empleador debe abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora y garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación. Asimismo, dará las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- La investigación interna debe desarrollarse respetando los plazos establecidos y deberá concluirse en el plazo máximo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia. Se deja constancia de que si la investigación se deriva a la Dirección del Trabajo, esta, de acuerdo a la ley, tiene también un plazo de treinta días contados 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, dicha Dirección del Trabajo, deberá emitir un certificado de recepción.
- La persona a cargo de la investigación deberá como mínimo:
 - o 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.
 - o Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos por medio de entrevistas presenciales u otros mecanismos a distancia, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. Del mismo modo podrá interrogar a las personas que solicite cada parte y a las que determine la persona investigadora, y que puedan tener conocimiento de los hechos; y recibir los documentos o demás elementos, tales como fotografías, grabaciones, s o e-mail que ayuden a esclarecer los hechos. Es obligación de las personas dependientes de la empresa colaborar con la correcta sustanciación del procedimiento de investigación. La persona investigadora asegurará a todos los intervinientes un trato objetivo, digno e imparcial, diligente y con perspectiva de género, garantizando la igualdad ante la ley y el debido proceso.
 - o Para el informe de la investigación, en especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes, cuando corresponda y sean atinentes al asunto investigado: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; este reglamento interno; 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.

19.4 Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación, el informe contendrá, a lo menos:

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

- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) 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.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de que la sanción que pudiere aplicarse sea la terminación de contrato por acoso laboral, de acuerdo con la letra f) del N°1 del art. 160 del Código del Trabajo, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

19.5 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 20.- Medidas Correctivas y Sanciones:

20.1 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.

En cuanto a las sanciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, estas podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta. Además, en los casos que corresponda, esto es, cuando se verifiquen "*conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas*", conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N°1 de dicho artículo en sus letras b) o f) de dicho artículo, esto es la terminación del contrato de trabajo por acoso sexual o laboral.

20.2 Terminación de Contrato y su impugnación. El empleador cuando corresponda según lo ordenado por la Dirección del Trabajo o lo resuelto en la investigación interna, podrá, entre otras,

aplicar las sanciones de terminación de contrato por acoso sexual o laboral, conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo. En tal caso, 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, esto es cumplir con las formalidades de notificación y pago de cotizaciones previsionales, entre otros requisitos exigidos por dicho precepto.

20.3 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.

El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo se anexa a este instrumento. En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo antes señalado, 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 del art. 211-A del Código del Trabajo y los artículos 154 N.º 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

ARTÍCULO 21º

En el caso de violencia en el trabajo proveniente de terceros, se aplicará el procedimiento antes señalado, pero además se deberá informar a la persona denunciante que si ha existido la comisión de un delito (por ejemplo lesiones) puede formular su denuncia ante Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones o el Ministerio Público, sin perjuicio que de acuerdo al art. 175 del Código Procesal Penal, estarán obligados a denunciar, entre otros: "... e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento, f) Los jefes de establecimientos de salud, públicos o privados, y los sostenedores y directores de establecimientos educacionales, públicos o privados, respecto de los delitos perpetrados contra los profesionales y funcionarios de dichos establecimientos al interior de sus dependencias o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas. La misma obligación tendrán los directores de los Servicios Locales de Educación respecto de estos delitos, cuando ocurran en los establecimientos educacionales que formen parte del territorio de su competencia... y g) Los jefes de seguridad o jefes de establecimientos donde ejerzan sus funciones las entidades obligadas y los representantes legales de las empresas que

ejerzan actividades de seguridad privada, así como los organizadores o productores de eventos masivos, de acuerdo a la ley que regula esa materia.” Sin perjuicio de que si la denuncia se realiza por miembros de Carabineros de Chile o de la Policía de Investigaciones de Chile ésta eximirá al resto de los obligados a denunciar.

Con todo, además el informe de la investigación del procedimiento incluirá, además del contenido indicado precedentemente, las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTÍCULO 22° 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 para interponer la denuncia 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 la persona 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. En este caso, 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 esto es, 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 el 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.