



Decreto N° 21 — Reglamento de Investigación Ley Karin

Bridge Ventures Group SpA

Vigente desde el 1 de agosto de 2024
Av. Apoquindo 6550 Piso 21, Edificio Genesis, Las Condes

F I C H A T É C N I C A**Decreto N° 21 — Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Título oficial: “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.”

Ministerio emisor: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fecha de dictación: 26 de mayo de 2024.

Tomó razón Contraloría: 2 de julio de 2024 (Contralora General (S) Dorothy Aurora Pérez Gutiérrez).

Publicación en Diario Oficial: 3 de julio de 2024, edición extraordinaria N° 43.890-B.

Entrada en vigor: 1 de agosto de 2024 (misma fecha que la Ley N° 21.643).

Fundamento legal: Artículo 1° N° 8 de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que encomienda al reglamento establecer las directrices de los procedimientos de investigación.

⚠ Este documento reproduce el contenido del Decreto Supremo N° 21 de 2024 con fines de referencia interna. El texto auténtico y vinculante es el publicado en el Diario Oficial del 3 de julio de 2024. Fuentes: Ministerio del Trabajo (www.mintrab.gob.cl), Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl) y portal leykarin21643.cl.

O B J E T O Y Á M B I T O D E A P L I C A C I Ó N**Artículo 1° — Objeto del Reglamento**

El presente reglamento establece las directrices a las que deberán ajustarse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

Estas directrices son aplicables tanto a las investigaciones realizadas por el empleador (investigación interna) como a aquellas sustanciadas directamente por la Dirección del Trabajo, e incluyen los derechos y obligaciones generales de todas las personas y entidades involucradas en el procedimiento.

P R I N C I P I O S**Artículo 2° — Principios de los Procedimientos de Investigación**

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

1. **Perspectiva de género:** Reconocimiento de la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres como una de las causas del acoso, e incorporación de los enfoques de género e interseccionalidad en todas las etapas del procedimiento.

2. **No discriminación:** Prohibición de toda discriminación arbitraria basada en raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, origen social u otro motivo, durante la sustanciación del procedimiento.
3. **No revictimización:** Evitar toda práctica que cause un daño adicional a la persona víctima o denunciante, ya sea durante la investigación, al momento de rendir testimonios, o en cualquier otra etapa del procedimiento.
4. **Confidencialidad:** Reserva estricta de la información relativa a la identidad de los involucrados, los hechos denunciados y las conclusiones de la investigación, la que solo podrá ser compartida con las personas directamente involucradas en el procedimiento y las autoridades competentes.
5. **Imparcialidad:** Objetividad y ausencia de prejuicios en el desarrollo de la investigación, garantizando que la persona investigadora no tenga conflictos de interés con las partes involucradas.
6. **Celeridad:** Tramitación del procedimiento dentro de los plazos establecidos en la ley y en el presente reglamento, evitando dilataciones injustificadas que puedan perjudicar a las partes involucradas.
7. **Razonabilidad:** Las decisiones, medidas y sanciones adoptadas durante el procedimiento deben ser proporcionales a la gravedad de los hechos investigados y fundadas en antecedentes objetivos.
8. **Debido proceso:** Para efectos del procedimiento de investigación, el debido proceso comprende: el derecho de los involucrados a ser informados sobre los hechos que los pueden afectar; el derecho a ser oídos; la posibilidad de aportar antecedentes; y el derecho a que las decisiones adoptadas sean debidamente fundadas. El conocimiento por las partes del estado del proceso debe resguardar otros principios, en particular la confidencialidad.
9. **Colaboración:** Deber de todas las partes involucradas —denunciante, denunciado, testigos, empleador y persona investigadora— de actuar de buena fe y cooperar activamente con el procedimiento de investigación.

DEFINICIONES

Artículo 3° — Definiciones Básicas

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

- 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 por terceros:** Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio o usuarios, entre otros.

- d) Persona investigadora:** El empleador o trabajador designado(a) para realizar la investigación o la persona designada por la Dirección del Trabajo para tales efectos.
- e) Persona denunciante:** La persona trabajadora afectada, el empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda.
- f) Persona denunciada:** La persona trabajadora o el empleador respecto de quien se formula la denuncia.

El reglamento además reconoce expresamente las distintas manifestaciones del acoso laboral y sexual según la relación jerárquica entre las partes:

- Acoso horizontal: entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.
- Acoso descendente: ejercido por quien tiene una posición de superioridad jerárquica hacia un subordinado.
- Acoso ascendente: ejercido por quien tiene una posición de subordinación hacia su superior.
- Acoso mixto o complejo: cuando concurren más de una de las modalidades anteriores.

PARTICIPANTES EN EL PROCEDIMIENTO

Artículo 4° — Personas Participantes

Son participantes en el procedimiento aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos 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 lo anterior, el artículo 516 del Código del Trabajo permite solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora que las notificaciones se realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 5° — Derechos en el Contexto de la Investigación

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tienen derecho a:

- a)** Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b)** Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c)** Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, 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.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 6° — Obligaciones Generales del Empleador

Los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, con el contenido mínimo establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar a las personas trabajadoras los canales digitales u otros que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la Ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones, proporcionando las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) 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 frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación.

- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

OBLIGACIONES DE LA PERSONA INVESTIGADORA

Artículo 7° — Obligaciones de la Persona a Cargo de la Investigación

La persona designada para llevar adelante la investigación deberá:

- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos en la ley y en el presente reglamento.
- Citar a declarar a los involucrados, otorgando a ambas partes la posibilidad de ser oídas y de fundamentar sus dichos.
- Reservar la información de la investigación, guardando estricta confidencialidad respecto de la identidad de las partes y los hechos investigados.
- Actuar con imparcialidad en todo momento, absteniéndose de intervenir cuando exista conflicto de interés con cualquiera de las partes.
- Recabar todos los antecedentes necesarios para establecer la efectividad de los hechos denunciados.
- Aplicar en todas las actuaciones los principios establecidos en el artículo 2° del presente reglamento, en especial la perspectiva de género y la no revictimización.
- Elaborar el informe de conclusiones conforme a las exigencias del artículo 16 del presente reglamento.

El empleador debe designar, de preferencia, a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación. Esta designación deberá ser informada por escrito a la persona denunciante. El empleador puede contar con el apoyo de una empresa especializada o un experto en la materia para la conducción de la investigación, sin perjuicio de ser el responsable final del procedimiento.

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE TRABAJADORES Y SINDICATOS

Artículo 8° — Obligaciones de las Personas Trabajadoras

En el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, las personas trabajadoras deberán actuar de buena fe, colaborar con el procedimiento de investigación y abstenerse de realizar actos que puedan obstaculizarlo, intimidar a testigos o afectar la imparcialidad de la persona investigadora.

Artículo 9° — Derechos de las Organizaciones Sindicales

Las organizaciones sindicales tienen derecho a ser informadas sobre el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación que afecten a sus afiliados, en los términos del artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo, y a formular planteamientos y peticiones al empleador al respecto.

LA DENUNCIA

Artículo 10° — Formas de Presentación de la Denuncia

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal, escrita¹ o a través del canal de denuncia (digital), ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo, de manera presencial o electrónica. En ambos casos deberá recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias. Al momento de recibir una denuncia, cualquiera sea el canal utilizado, se deberá dar especial protección a la persona afectada, brindar un trato digno e imparcial, y entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

La denuncia puede ser formulada por la persona afectada o por un tercero en su nombre, quien deberá invocar la fuente de la representación. No son admisibles las denuncias anónimas ni las formuladas por terceros sin representación acreditada de la víctima.

Artículo 11° — Contenido de la Denuncia

La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

10. Individualización de la persona denunciante (nombre completo, RUT, cargo, área de trabajo y datos de contacto, incluido correo electrónico).
11. Individualización de la persona denunciada (nombre completo, RUT, cargo y área de trabajo).
12. Descripción de los hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, indicando fecha, hora y lugar en que ocurrieron, en la medida que se cuente con esa información.
13. Individualización de posibles testigos de los hechos denunciados, si los hubiere.
14. Acompañar, cuando sea posible, antecedentes de prueba que den sustento a la denuncia.
15. Firma de la persona denunciante o representante, y fecha de la denuncia.

En caso de que la denuncia sea incompleta, la persona investigadora deberá otorgar a la persona denunciante un plazo razonable para que pueda completarla, suspendiéndose el plazo de investigación durante ese período.

¹ Si el denunciante realiza esto de forma verbal o escrita, el investigador debe dejar un acta con los antecedentes. Esta acta se encuentra en el Anexo 1 del documento de Ley Karin de la empresa.

Artículo 12° — Recepción y Derivación de la Denuncia

No es posible realizar un control de admisibilidad de la denuncia. El empleador o la Dirección del Trabajo deberán recibirla en todo caso.

Al recibir la denuncia, el empleador puede optar por:

- Realizar una investigación interna, designando a la persona investigadora correspondiente.
- Derivar los antecedentes a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de tres días hábiles.

Regla especial — Personas con funciones de dirección o administración: Cuando la denuncia se dirija contra aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo (quienes ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta del empleador), la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. El empleador no puede en este caso optar por investigar internamente.

MEDIDAS DE RESGUARDO

Artículo 13° — Medidas de Resguardo Inmediatas

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.
- Las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre las medidas de resguardo se incluyen, entre otras:

- La separación de los espacios físicos entre los involucrados.
- La redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas del organismo administrador de la Ley N° 16.744, conforme a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si la denuncia es presentada directamente ante la Inspección del Trabajo, esta solicitará al empleador la adopción de medidas de resguardo dentro del plazo máximo de dos días hábiles, las que deberán adoptarse de manera inmediata una vez notificadas conforme al artículo 508 del Código del Trabajo.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 14° — Diligencias Mínimas de Investigación

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones establecidas en el procedimiento de investigación de acoso de la empresa, que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices del presente reglamento. Entre las diligencias mínimas se incluyen:

- Notificar por escrito a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia, su contenido y el inicio del procedimiento de investigación.
- Citar a la persona denunciante para recibir su declaración y recabar los antecedentes que aporte.
- Citar a la persona denunciada para recibir su declaración y otorgarle la posibilidad de presentar sus descargos y antecedentes de prueba.
- Citar a los testigos que hayan sido señalados por las partes, si los hubiere.
- Recabar todos los demás antecedentes que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 15° — Plazo de Investigación

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta (30) días hábiles contados desde la presentación de la denuncia, o desde la fecha en que la Dirección del Trabajo reciba la derivación de parte del empleador. Para efectos del cómputo del plazo en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Quedan excluidos del cómputo del plazo los sábados, domingos y festivos. Igualmente se suspende el plazo durante el período en que la persona denunciante esté completando su denuncia, si esta fue recibida incompleta.

I N F O R M E D E C O N C L U S I O N E S

Artículo 16° — Contenido del Informe de Conclusiones

El informe de las conclusiones de la investigación deberá contener a lo menos las siguientes menciones:

16. Individualización de las partes involucradas y de la persona investigadora.
17. Descripción de los hechos denunciados y de las diligencias realizadas durante la investigación.
18. Análisis de los antecedentes y pruebas recopiladas.
19. Los indicios o razonamientos coherentes y congruentes que determinan si los hechos investigados constituyen (o no) acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
20. Conclusión fundada sobre si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
21. Propuesta de medidas correctivas que deberá implementar el empleador, independientemente del resultado de la investigación, destinadas a prevenir la repetición de los hechos.
22. Propuesta de sanciones, en su caso, en conformidad a la gravedad de los hechos acreditados.

El empleador, dentro del plazo de dos (2) días hábiles de finalizada la investigación interna, deberá remitir 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 dispondrá de treinta (30) días para pronunciarse sobre el informe. En caso de no pronunciarse en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Artículo 17° — Aplicación de Medidas y Sanciones

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince (15) días corridos siguientes, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Artículo 18° — 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 y evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el 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 los trabajadores involucrados en la investigación como del resto de quienes se desempeñan en la empresa, y podrán incluir, entre otras:

- 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.
- Otorgamiento de apoyo psicológico a los involucrados que lo requieran.
- Reiterar información sobre los canales de denuncia disponibles.
- Otras medidas contempladas en el protocolo de prevención de la empresa.

Artículo 19° — Sanciones e Impugnación

Las sanciones para aplicar dependerán de la gravedad de los hechos acreditados y podrán incluir amonestación verbal, escrita o multa conforme al artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, hasta el despido por causa justificada conforme al artículo 160 N° 1 letras b) o f) del mismo cuerpo legal, cuando se acrediten conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.

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.

CASOS ESPECIALES

Artículo 20° — Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros

Se entenderán por conductas de terceros ajenos a la relación laboral aquellas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio o usuarios, entre otros.

El trabajador afectado podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices del presente reglamento. El informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia, aun cuando el agresor no sea trabajador de la empresa.

Artículo 21° — Régimen de Subcontratación

En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador (contratista, empresa de servicios transitorios o proveedor), deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Si los involucrados pertenecen a una misma empresa contratista, la investigación deberá ser realizada por el empleador de dicha empresa. Si pertenecen a distintas empresas (contratista y principal, o entre distintos contratistas), la Dirección del Trabajo deberá realizar la investigación, con la debida coordinación de todos los empleadores involucrados.

INVESTIGACIÓN POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22° — Rol de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento y con los mismos plazos que rigen para la investigación interna.

Asimismo, la Dirección del Trabajo deberá implementar una plataforma electrónica² para la recepción de denuncias e investigaciones de que trata el presente reglamento, dentro del plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Si en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo (denuncia por tutela de derechos fundamentales).

RESUMEN DE PLAZOS

Tabla Resumen de Plazos del Procedimiento

Derivación o Aviso a la DT por el empleador: 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

² <https://tramitesjuridico.dt.gob.cl/>

Medidas de resguardo por solicitud de la Inspección: 2 días hábiles desde la solicitud; deben adoptarse de inmediato al ser notificadas.

Plazo máximo de investigación: 30 días hábiles desde la denuncia (excluidos sábados, domingos y festivos).

Remisión del informe a la DT: 2 días hábiles desde la finalización de la investigación interna.

Pronunciamiento de la DT sobre el informe: 30 días desde la recepción. Si no hay pronunciamiento, se consideran válidas las conclusiones del empleador.

Aplicación de medidas o sanciones por el empleador: 15 días corridos desde la notificación del pronunciamiento de la DT.

Fuentes oficiales: • Texto completo: Diario Oficial del 3 de julio de 2024 (N° 43.890-B) • Ministerio del Trabajo: www.mintrab.gob.cl • Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl • Portal Ley Karin: leykarin21643.cl • Canal de denuncias Bridge Ventures: <https://denuncias.bridgeventures.site/>

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición Transitoria

El presente reglamento entró en vigencia el 1 de agosto de 2024, fecha en que cobró vigencia la Ley N° 21.643. Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores pudieron ajustar sus reglamentos internos desde la publicación del decreto (3 de julio de 2024) de manera voluntaria y anticipada.

Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo iniciados antes del 1 de agosto de 2024 se rigen por las normas vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia.

Cuando se presenten ante el empleador denuncias sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, entre el periodo de entrada en vigencia del presente reglamento y la actualización del reglamento interno respectivo, el empleador deberá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo de manera inmediata, para que dicho organismo sustancie la investigación respectiva e instruya medidas de resguardo conforme a este reglamento.

CONTROL DE CAMBIOS

REVISIONES

Versión	Elaborador por	Revisor Por	Aprobado Por	Fecha
1.0	María Paz Delpino L.	Ricardo Vidal T.	Mauricio Zeman V.	01/08/2024