

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Horizontal expresa que no aceptará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el centro de estudios Horizontal ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### **2. Objetivo**

El objetivo de este protocolo es promover entornos laborales seguros y libres de violencia, basados en el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las cuales se pueden generar por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### 3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y Directorio de Horizontal. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas y colaboradores que acudan a nuestras dependencias, así como alumnos en práctica o investigadores de carácter temporal.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser debidamente prevenidas o controladas.

#### **Acoso sexual**

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

***Son ejemplos de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:***

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su

voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos y besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

### **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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

En el acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

***Son ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:***

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico,

redes sociales o mensajes de texto.

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de 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 militantes, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

***Son ejemplos de violencia en el trabajo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:***

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexistas, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

### **Conductas incívicas**

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden

mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

***Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:***

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

**Sexismo**

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

***Son ejemplos de sexismo hostil, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:***

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios denigrantes sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que propende a erradicarse de los espacios de trabajo, en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

***Son ejemplos de sexismo inconsciente o benévolo, considerando el contexto y el caso concreto en el que se presente:***

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el

tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## 5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y disponible en el link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

## 6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

### a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

#### **b) Entidades empleadoras**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **7. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, el equipo de Formación de Horizontal.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, en base a la bajada de información a través de medios escritos de difusión, capacitaciones presenciales, vía e-learning o por otras plataformas o medio oficial que se estime pertinente de utilizar y el responsable de esta actividad será el equipo de Comunicaciones de Horizontal.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo al Director Ejecutivo de Horizontal o al equipo de Formación de Horizontal, a través de sus correos institucionales.

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas.

El empleador se compromete en este Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

### **1. Identificación de los factores de riesgo**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores.

<b>IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO</b>
Carga de trabajo
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

## **2. Medidas para la prevención**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Como también, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presente aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Si se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores.
- Además, se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

El equipo laboral de Horizontal, incluidas las jefaturas, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Se informará a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas y talleres. El responsable de esta actividad será el equipo de Comunicaciones de Horizontal.

## **3. Mecanismo de seguimiento**

El equipo laboral de Horizontal evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán el número de denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas a través del Protocolo o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por el equipo de trabajo.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de procesos de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

### **III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

El centro de estudios Horizontal establecerá medidas de resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral –denunciantes, denunciados, víctimas y testigos–, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### **IV. DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo al equipo laboral, mediante su correo electrónico. Además, este protocolo se dará a conocer a los trabajadores junto con su contrato de trabajo y se incorporará en el mismo como un anexo.

### **V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Los procedimientos de investigación regulados en este título deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Todo trabajador o trabajadora de Horizontal afectado por hechos o actos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo tiene derecho a denunciarlos por escrito o verbalmente ante Horizontal o la Inspección del Trabajo.

En caso de que la persona afectada denuncie ante Horizontal, deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal al Director Ejecutivo de Horizontal o al Director de Formación de Horizontal.

Si la denuncia es realizada por escrito deberá ser entregada materialmente a una de las personas señaladas más arriba, quien deberá dejar registro de la fecha de recepción, o remitida a alguno de los referidos vía correo electrónico por el denunciante, ya sea desde la casilla de correo electrónico personal señalada en

el contrato de trabajo, o desde su casilla de correo electrónico corporativo, en caso de contar con una.

**La denuncia (verbal o escrita) deberá señalar, al menos:**

- a. El tipo de denuncia: Acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo.
- b. La individualización de quien denuncia, indicado nombre completo, RUT y cargo.
- c. La individualización de la o las personas denunciadas, indicando nombre completo y cargo, en caso de contar con dicha información.
- d. Una descripción o relato de las conductas o hechos que se denuncian. La descripción o relato debe ser lo más precisa y detallada posible, señalando el lugar, fecha y circunstancias bajo las cuales ocurrieron los hechos; los antecedentes de contexto relevantes, posibles testigos, y cualquier otra información que pueda resultar relevante para la investigación.
- e. Teléfono y correo electrónico de contacto del denunciante.

En caso de que la denuncia carezca de los elementos suficientes para su adecuada comprensión, o existan deficiencias en la información que requieran ser subsanadas, Horizontal tomará contacto con el denunciante a través del teléfono o correo electrónico señalados en la denuncia, a objeto de que se complemente la denuncia.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello, deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas de resguardo a adoptar podrán considerar la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Se deberá dejar registro escrito de las medidas de resguardo adoptadas.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, será esta quien deberá solicitar a Horizontal la adopción de alguna de las medidas señaladas en el párrafo anterior, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo. Horizontal adoptará las medidas solicitadas de manera inmediata, una vez que se notifiquen en la forma que dispone la ley.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, junto con adoptar las medidas de resguardo antes señaladas, esta deberá disponer la realización de una

investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días corridos, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

**En caso de que Horizontal disponga realizar investigación interna:**

- La investigación interna de Horizontal deberá constar por escrito, será llevada en estricta reserva y se deberá permitir que tanto el denunciante como el denunciado sean oídos y puedan fundamentar sus dichos.
- Horizontal podrá siempre utilizar la asistencia técnica de terceros especializados, para el desarrollo y ejecución del procedimiento y/o del informe de investigación. Los terceros que asistan en la investigación deberán guardar reserva de los hechos respecto a los que tomen conocimiento, así como respecto a la identidad de los involucrados, en los mismos términos que el resto de los involucrados en la investigación.
- La investigación deberá concluir en el plazo de treinta días corridos, contados desde la fecha de interposición de la denuncia.

Horizontal comunicará a los involucrados (denunciante y denunciado) la realización de una investigación interna o la remisión de los antecedentes a la Inspección del Trabajo.

En caso de investigación interna, los involucrados podrán aportar antecedentes para sustentar sus dichos. Asimismo, la o las personas a cargo de la investigación podrán requerir antecedentes a los involucrados, citarlos a declarar o requerir la declaración de testigos.

Una vez finalizada, la investigación será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador con relación con la causa que generó la denuncia.

En caso de cumplirse el plazo de 30 días antes referido y de no existir tal pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices señaladas por la autoridad en el reglamento dictado al efecto, señalado en el artículo 211- B del Código del Trabajo.

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, Horizontal dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde la recepción de la validación del informe por parte de la Dirección del Trabajo, o bien desde notificado el informe de esta última, según quien haya hecho la investigación.

Las medidas y/o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Horizontal deberá, en los casos que corresponda y conforme al mérito de la investigación, aplicar las sanciones correspondientes, y en su caso, las medidas que estime pertinentes. Las sanciones podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas. Asimismo, Horizontal podrá aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N°1 del artículo 160.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida 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.