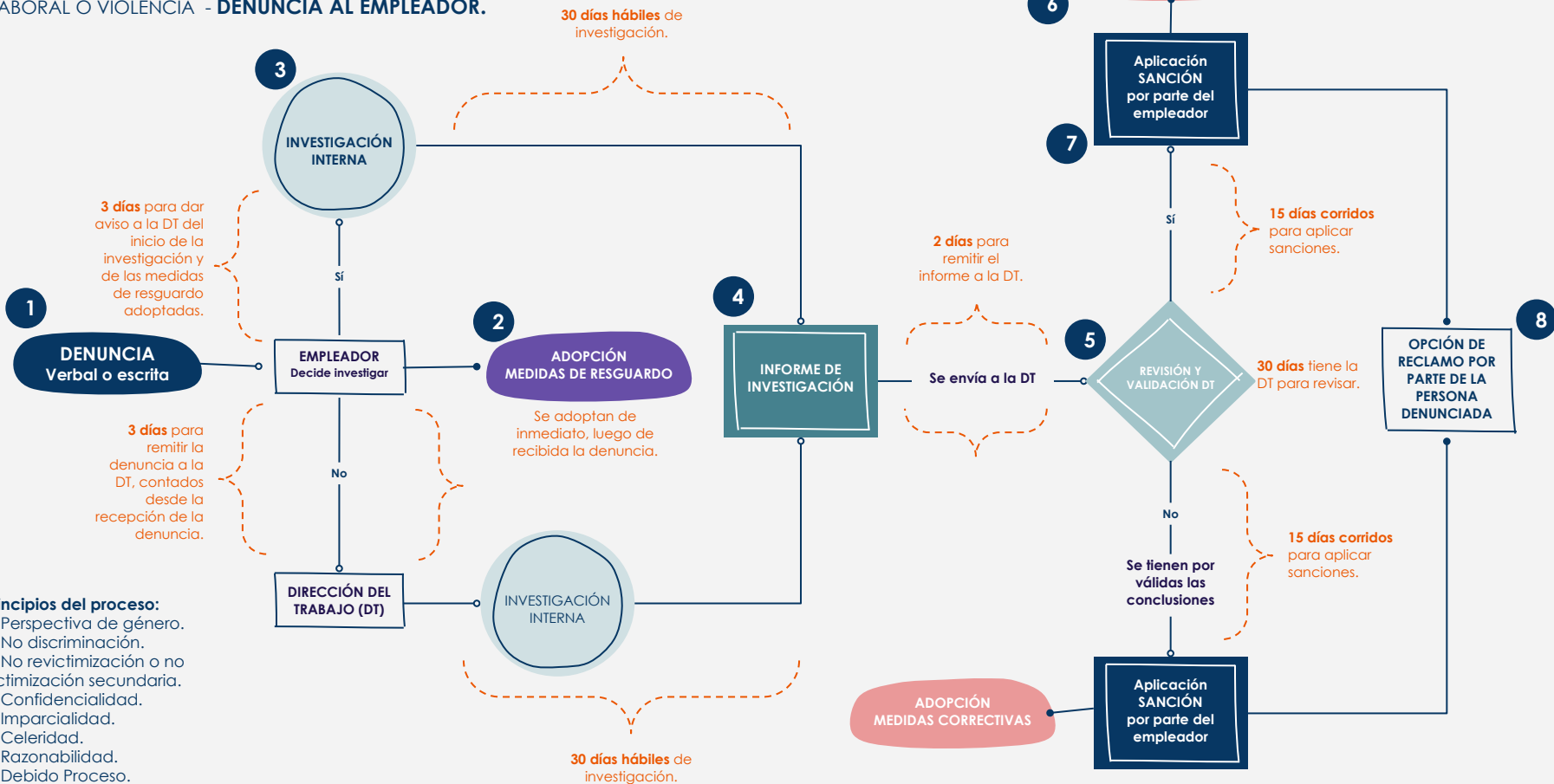


**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

LEY KARIN

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ACOSO SEXUAL,
LABORAL O VIOLENCIA - DENUNCIA AL EMPLEADOR.

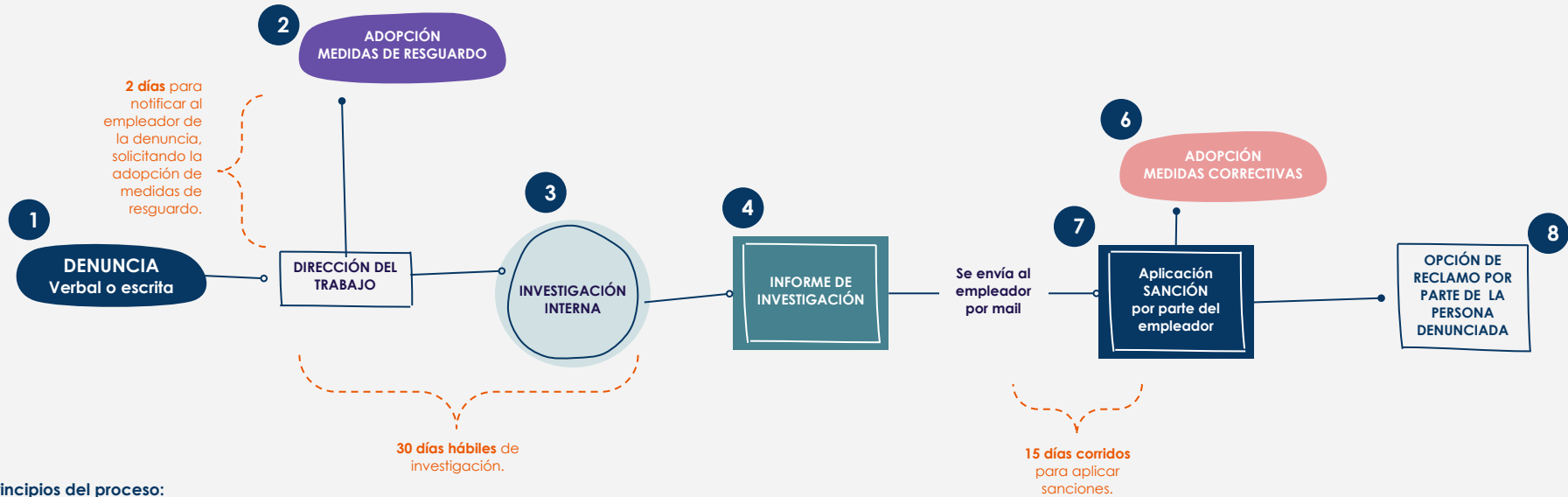


Principios del proceso:

1. Perspectiva de género.
2. No discriminación.
3. No revictimización o no victimización secundaria.
4. Confidencialidad.
5. Imparcialidad.
6. Celeridad.
7. Razonabilidad.
8. Debido Proceso.
9. Colaboración.

LEY KARIN

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ACOSO SEXUAL,
LABORAL O VIOLENCIA - DENUNCIA ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.



Principios del proceso:

1. Perspectiva de género.
2. No discriminación.
3. No revictimización o no victimización secundaria.
4. Confidencialidad.
5. Imparcialidad.
6. Celeridad.
7. Razonabilidad.
8. Debido Proceso.
9. Colaboración.

**DETALLE DE LAS ETAPAS EN EL
PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN**

DENUNCIA Verbal o escrita

La denuncia podrá ser **presencial o electrónica**.

El empleador debe entregar un comprobante de la gestión realizada.

Los empleadores o trabajadores que carezcan de medios, no tengan acceso a ellos o solo actúen excepcionalmente a través de dichos medios, podrán solicitar por escrito y fundadamente a la DT, que la comunicación no se realice de manera electrónica. La DT se debe pronunciar dentro de los tres días.

Denuncias verbales → la persona que recibe la denuncia deberá **levantar un acta** con los contenidos de la denuncia y entregar **copia** a la persona afectada con sus firmas.

Denuncias en contra de gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, en contra de personas que ejercen funciones de dirección, existe **obligación de derivar a la DT**.

El empleador siempre **deberá** informar a la persona denunciante que la empresa podrá llevar la investigación o que podrá derivarla a la DT dentro de los **3 días siguientes** de su recepción.

En cualquier caso, deberá informar por escrito a la parte denunciante.

CONTENIDO DE LA DENUNCIA

Identificación persona afectada (nombre, rut, mail).

Identificación persona denunciada (nombre, rut, mail, cargo).

Vínculo organizacional entre las partes.

Relación de los hechos que se denuncian.

Denuncias directas a la DT deben **consignar nombre y rut empresa**.

El empleador está obligado a informar semestralmente a las personas trabajadoras los **canales digitales u otros**, que mantiene para la **recepción de denuncias**.

Se deberá dar especial protección a la persona afectada y entregar información clara y precisa acerca del proceso.

Cuando la DT tome conocimiento de una **vulneración de derechos fundamentales**, deberá denunciar los hechos al tribunal competente acompañando el informe respectivo (486 CT). En los casos de acoso sexual no hay mediación.

ADOPCIÓN MEDIDAS DE RESGUARDO

Las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto cautelar a los intervinientes, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento.

Las medidas de resguardo se aplicarán **siempre, siendo posible establecer una o más**, y se deberán adoptar **en razón de los hechos imputados**.

Ejemplos de medidas de resguardo

Separación de los
espacios físicos

Redistribución del
tiempo de la
jornada

Proporcionar
atención psicológica
temprana
(programas
mutualidades)

Investigación interna

DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

El empleador debe designar preferentemente a un/a trabajador/a con **estudios de género, acoso, o formación en D° Fundamentales**.

Designada la persona que estará a cargo de la investigación, deberá informarse por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante, al momento de su declaración, podrá presentar **antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación**.

Las declaraciones de las partes y de los testigos deberán contar por escrito y deberán contener sus firmas.

Quién deberá llevar un registro escrito de toda la investigación, en papel o formato electrónico.

Pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora. El empleador fundadamente debe decidir, de lo cual debe dejar registro en el informe.

Otras consideraciones...

Denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas. La persona denunciante contará con un **plazo adicional para completar la información**.

Todas las partes en el proceso **deberán ser oídas** y podrán fundamentar sus dichos.

Se considerarán especialmente los siguientes antecedentes en la investigación: **protocolo de prevención, reglamento interno, contratos de trabajo y anexos, registros de asistencia, denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, protocolo de vigilancia, resultados del cuestionario CEAL-SM, entre otros.**

El empleador debe comunicar a la DT dentro de los **3 días** de recibida la denuncia, del **inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas**.

INFORME DE INVESTIGACIÓN

CONTENIDO

Nombre, mail y rut empresa.

Individualización persona denunciante y denunciada (mail y rut).

Individualización persona a cargo de la investigación (mail, rut y registro de antecedentes de imparcialidad).

Medidas de resguardo.

Individualización de antecedentes y entrevistas.

Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

Razonamiento en el cual se fundan las conclusiones para determinar si los hechos denunciados o no constituyen acoso sexual, laboral o violencia.

Propuesta de medidas correctivas.

Propuesta de sanciones.

Para el caso de las denuncias investigadas por parte del empleador, luego de concluído el informe de investigación, se deberá remitir a la Dirección del Trabajo, quién en 30 días deberá pronunciarse. Además, se debe enviar a las persona afectada y denunciada.

El informe de investigación debe ser notificado a la persona afectada y al denunciado y al empleador, de manera electrónica si la investigación es realizada por la DT

REVISIÓN Y VALIDACIÓN DT

Si la Dirección del Trabajo **nada dice** en el plazo de **30 días, se considerarán válidas** las conclusiones del informe.

El Dictamen N°632 de la DT señala acerca de la revisión que debe realizar la Dirección del Trabajo que se limitará a revisar que el empleador se sujete a las instrucciones procesales impuestas en el Reglamento de la Ley, que regula el procedimiento de investigación, y a verificar que exista congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que se pueda exigir un pronunciamiento de fondo por parte de la DT.

Esta etapa no procede cuando la investigación es realizada por la DT.

Si la DT, al revisar el informe emitido por la empresa, **detecta indicios de vulneración de derechos fundamentales**, se encuentra obligada a iniciar una investigación por los hechos denunciados y por la conducta del empleador del caso concreto.

ADOPCIÓN MEDIDAS CORRECTIVAS

Las Medidas Correctivas están dirigidas a **evitar la reiteración de la conducta constatada y a prevenir vulneraciones posteriores**, por lo que estas medidas pueden comprender el corregir, ajustar o reforzar el protocolo de prevención.

Las Medidas Correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores de la empresa.

Podrían consistir en refuerzos 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, o el otorgamiento de apoyo psicológico, la reiteración de la información de los canales de denuncia, entre otras.

SANCIÓN

El empleador debe aplicar la sanción luego de los **15 días corridos** de recibida la validación del informe por parte de la DT o desde que venza el plazo de pronunciamiento.

Las sanciones pueden consistir en **amonestaciones verbales, escritas o multas**, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta (154 N°10 CT).

Respecto al acoso laboral, se hace necesario **evaluar la gravedad de la conducta investigada para efectos de su sanción**, lo cual debe ser consignado en el informe.

Cuando las conductas indebidas sean de **carácter grave y debidamente comprobadas**, el empleador podrá sancionar dando por **finalizado el contrato de trabajo, sin indemnización alguna**, por la causal de acoso sexual o acoso laboral contenida en el 160 letra b) o f) del CT.

Debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

**OPCIÓN DE RECLAMO
POR PARTE
DE LA PERSONA
DENUNCIADA**

Reclamo ante el empleador
por amonestación (154 N°11
CT).

Reclamo ante tribunales por
otras medidas o despido
(12,168, 211-E CT).

Reclamo ante la DT por multa
(157 inc. 1° CT).