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

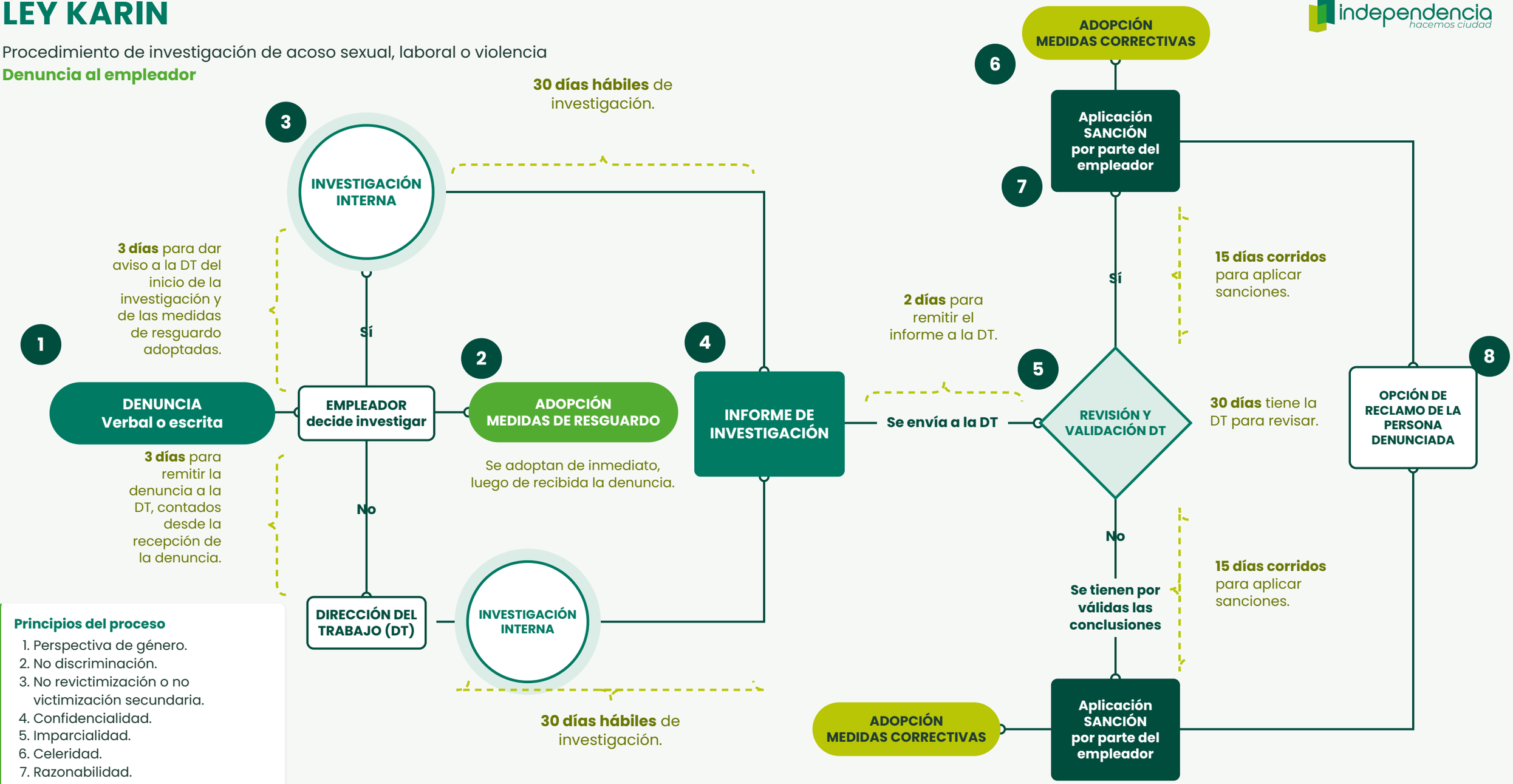
Información proporcionada por la CChC

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

LEY KARIN

Procedimiento de investigación de 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 de 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.

independencia
hacemos ciudad

DETALLE DE LAS ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1

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, 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, correo).

Identificación persona denunciada (nombre, RUT, correo, cargo).

Vínculo organizacional entre las partes.

Relación de los hechos que se denuncian.

Denuncias directas a la DT deben **consignar nombre y RUT de la 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 (art. 486 CT). En los casos de acoso sexual no hay mediación.

2

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.**



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 derechos fundamentales**.

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

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

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

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

Pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora. El empleador debe decidir fundadamente, 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, el **inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas**.

INFORME DE INVESTIGACIÓN

CONTENIDO

- Nombre, correo y RUT de la empresa.
- Individualización de la persona denunciante y denunciada (correo y RUT).
- Individualización de la persona a cargo de la investigación (correo, RUT y registro de antecedentes de imparcialidad).
- Medidas de resguardo.
- Individualización de antecedentes y entrevistas.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
- Razonamiento en el cual se fundan las conclusiones para determinar si los hechos denunciados constituyen o no acoso sexual, laboral o violencia.
- Propuesta de medidas correctivas.
- Propuesta de sanciones.

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

Para el caso de las denuncias investigadas por el empleador, una vez concluido el informe de investigación, se deberá remitir a la Dirección del Trabajo, que en 30 días deberá pronunciarse. Además, se debe enviar a las personas afectada y denunciada.

REVISIÓN Y VALIDACIÓN DT

El **Dictamen N°632** de la DT señala que la revisión que debe realizar la Dirección del Trabajo 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 Dirección del Trabajo **nada dice** en el plazo de **30 días**, se **considerarán válidas** las conclusiones del informe.

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 en el caso concreto.

6

ADOPCIÓN MEDIDAS CORRECTIVAS

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

Las medidas correctivas no solo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino 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, el otorgamiento de apoyo psicológico, la reiteración de la información de los canales de denuncia, entre otras.

SANCIÓN

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

Respecto del 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.

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.

Cuando las conductas indebidas sean de **carácter grave y debidamente comprobadas**, el empleador podrá sancionar dando por **terminado el contrato de trabajo, sin indemnización alguna**, por la causal de acoso sexual o acoso laboral contenida en el art. 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 DE LA PERSONA DENUNCIADA

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

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

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