



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual es una forma de violencia en el trabajo, así como lo son las agresiones físicas y la agresión moral o *mobbing*, y se encuentra definido en el artículo 2° del Código del Trabajo de la siguiente manera:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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.

El acoso sexual puede ser ejercido entre pares (acoso horizontal) o bien en una relación de jerarquía entre las partes (acoso vertical: ascendente o descendente dependiendo de quién ejerza el hostigamiento). Doctrinariamente se ha establecido que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluirían también aquellas conductas que se pueden concretar por otros medios que son bastante comunes en las relaciones laborales y que admitirían una denuncia formal de acoso sexual. A modo de ejemplo podemos señalar:

- Requerimientos sexuales a fin de que la víctima obtenga un beneficio o que ésta lo mantenga.
- Cuando la víctima se da cuenta que su entorno obtiene beneficios accediendo a requerimientos sexuales.
- Cuando se hacen bromas o comentarios impropios ya sea de maneja verbal o mediante mensaje de texto o correos electrónicos.
- Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados

De esta manera, una vez identificados los hechos que constituyen acoso sexual, la víctima puede presentar la denuncia (i) ante la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, o bien (ii) presentarla directamente ante la empresa. Se debe hacer presente que la denuncia debe ser presentada directamente ante la Inspección del Trabajo y no ante el empleador en los siguientes casos:

- Cuando la víctima es una Trabajadora de casa particular,
- Cuando la empresa no está obligada a llevar un RIOHS dado el número de trabajadores
- Cuando es el empleador quien ejerce el acoso.

En todas las demás situaciones, cuando el trabajador acosado hace la denuncia en la empresa, es ésta quien deberá recopilar los antecedentes y proceder con la investigación de manera interna, o bien decidir (i) si se externaliza el proceso en una empresa especializada en investigaciones o (ii) derivar en el plazo de 5 días a la Inspección respectiva. Es importante dejar en claro que la denuncia debe ser realizada por la víctima, por lo que no se admiten aquellas presentadas por 3° que hayan tomado conocimiento de la situación, aunque la doctrina laboral ha señalado que el empleador puede iniciar de oficio una investigación para establecer la comisión de actos constitutivos de acoso sexual, si así lo ha establecido en el Reglamento Interno.



Como fue adelantado, acoso sexual cuenta con un procedimiento establecido en el Código del Trabajo el cual debe cumplir con las siguientes características:

- Debe ser escrito (denuncia, entrevistas e informe)
- El empleador debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, incluso antes de haberse evacuado el informe respectivo. (redistribución de jornada, separación, etc.)
- La investigación debe concluir en un plazo no superior a 30 días corridos.
- Confidencialidad de la identidad de los declarantes y de su declaración.
- Se deberá escuchar a ambas partes.
- Disponer de un plazo prudente (no inferior a 15 días) para adoptar las medidas pertinentes de carácter permanente.

Continuando con el procedimiento de acoso sexual, luego de la etapa de investigativa propiamente tal, corresponderá determinar si los hechos establecidos en la denuncia son o no constitutivos de acoso sexual. Dependiendo de la conclusión arribada se podrá disponer de sanciones que van desde amonestaciones escritas, charlas de buen ambiente laboral y coaching para jefaturas hasta el despido del trabajador denunciado de conformidad al artículo 160 N°1 (letra b) del Código del Trabajo. Es importante tener presente que cuando la empresa lleva a cabo el proceso investigativo se debe enviar el informe dentro del quinto día de finalizado el informe: este plazo debe contarse desde que se concluye el informe y no —como podría pensarse— cuando se cumplen los 30 días para investigar. Así, una vez cerrada la investigación comienza a correr el plazo para enviar el informe a la Inspección del Trabajo. Enviados los antecedentes por parte de la empresa, la Inspección debe pronunciarse sobre el informe y sus conclusiones; y, una vez recibida la respuesta, deberán tomarse todas o alguna de las medidas recomendadas y validadas por esa entidad, cuando así ocurra.

De todas formas, y si bien existe una regulación legal sobre el procedimiento esto no obsta a que se puedan mejorar las condiciones previstas por la ley, optando por modelos procedimentales más expeditos y concordantes con los derechos de las partes en conflicto. Varios de nuestros clientes, con nuestro apoyo, han optado por complementar la regulación legal e incorporar otras formalidades que refuerzan alguno de los aspectos mínimos de estas investigaciones, como por ejemplo: reducir los plazos de investigación; tomar medidas para proteger la identidad de los testigos del proceso o establecer parámetros o ejemplos que ayudan a calificar la existencia de un acoso sexual o al menos, la verificación de algún incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Como se puede apreciar, el proceso de investigación es bastante rápido y ello tiene que ver con el interés para las partes de esclarecer los hechos denunciados atendido lo sensible y delicado de este tipo de materias y sus efectos sobre terceros. Por su parte, la existencia de este tipo de denuncias en muchos casos pone en evidencia problemas de fondo relativos a la cultura de trabajo y la ausencia de procedimientos estandarizados para prevenir conductas de esa naturaleza, requiriéndose apoyo constante a la empresa, ya sea mediante charlas o capacitaciones, que concienticen a los/as trabajadores/as sobre los límites que deben observar en sus conductas cotidianas y el respeto por sus pares y subordinados.