

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO CON FECHA 12 DE JULIO 2024 HA EMITIDO CIRCULAR N°04 QUE IMPARTE INSTRUCCIONES ESPECIFICAS SOBRE EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CUANDO EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN ES REALIZADO POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La ley 21.643 (Ley Karin) establece diversas disposiciones que modifican el Código del Trabajo e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 211 B del Código del Trabajo y mediante Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (en adelante el Reglamento), se establecieron las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Las modificaciones legales señaladas imponen una serie de nuevas obligaciones a la Dirección del Trabajo, razón por la cual la presente entidad imparte instrucciones referidas a:

- La forma de tramitación de denuncias
- Metodología de investigación
- La forma en que el servicio se pronunciará sobre las investigaciones efectuadas por los empleadores.

TITULO I: CONSIDERACIONES GENERALES

1. Principios rectores del procedimiento.

En virtud de lo dispuesto en la Ley 21.643 y el Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo 2024, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violenta en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios: perspectiva de género; no discriminación; no revictimización; confidencialidad; imparcialidad; celeridad; razonabilidad; debido proceso y colaboración.

2. Plazos

- Los plazos se cuentan en días hábiles, entendidos como días no inhábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos, a menos que se indique lo contrario).
- **Indicación de medidas de resguardo al empleador:** Dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia.
- **Término del procedimiento de investigación:** Dentro de los treinta días hábiles contados desde el ingreso de la denuncia.
- Si una denuncia se ingresa en un día inhábil, se considera interpuesta el día hábil siguiente.
- **Plazo de caducidad:** La denuncia de tutela laboral debe presentarse dentro de los sesenta días hábiles judiciales (lunes a sábado, excepto domingos y festivos) desde el hecho denunciado, ampliable a noventa días si se presenta ante la Dirección del Trabajo. Este plazo de caducidad se debe tomar en cuenta para determinar la duración de la investigación.

3. Competencia territorial

- Una vez interpuesta la denuncia y notificado el empleador del inicio de la investigación con la o las correspondientes medidas de resguardo, será competente para su investigación la Inspección del Trabajo del lugar en donde ocurrieron los hechos vulneratorios.

4. Medidas de resguardo

- De acuerdo a lo dispuesto en inciso cuarto del artículo 211-B del Código del Trabajo, a partir del momento del ingreso de una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ante la Inspección del Trabajo, comienza a computarse el plazo de **dos días hábiles** para que el Servicio indique al empleador las medidas de resguardo que debe implementar de manera inmediata para efectos de resguardar eficazmente la integridad de los trabajadores.

5. Aplicación supletoria Circular N°28 de 03.02.2017

- En todo aquello que no resulte contradictorio con la circular N°4, regirá supletoriamente lo establecido en la Circular N°28 de 03 febrero 2017

TITULO II: DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

El presente procedimiento regulará la tramitación de las denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que **corresponda sustanciar a la Dirección del Trabajo**, interpuestas por la persona denunciante o derivadas por el empleador.

I. ETAPAR 1: INGRESO DE LA DENUNCIA

- En cargado de esta etapa: Asistente Laboral / Equipo especializado DAU.
- Para el caso de denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo interpuestas en la Dirección del Trabajo, la ley establece el plazo de **2 días hábiles** para que el Servicio notifique e indique al empleador las medidas de resguardo que debe adoptar para proteger a sus trabajadores.
- Desde la fecha de ingreso de la denuncia comienza a computarse el plazo de **30 días hábiles**, establecido por la ley su correspondiente Reglamento, para poner término a todo el procedimiento de investigación.
- Las denuncias podrán ingresar a través de las siguientes vías:
 - a. De manera presencial en la Inspección del Trabajo.
 - b. Denuncia vía MiDT.
 - c. Derivación de denuncia por parte del empleador.
 - d. Ingreso de denuncia por dirigente sindical
 - e. A requerimiento del tribunal
 - f. Ingreso de denuncia por trabajador haciendo uso de licencia médica
- Para que proceda la denuncia debe contener los siguientes criterios:
 - a. Que la denuncia contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Ley 21.643.
 - b. La existencia de relación laboral vigente
 - c. Que la denuncia haya sido interpuesta dentro del plazo legal de 60 días hábiles judiciales desde la ocurrencia de los hechos.
 - d. Que la denuncia no haya sido interpuesta por funcionario público.
 - e. Que los hechos denunciados no se encuentren judicializados.
 - f. La denuncia debe tratar de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pero si puede enmarcarse dentro de una infracción laboral que, de lugar a una fiscalización laboral ordinaria, será inmediatamente derivada a la Unidad Inspectiva para evaluar su tramitación a través del procedimiento ordinario de fiscalización.

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, pero si puede enmarcarse en una denuncia por vulneración de derechos fundamentales general, será inmediatamente derivada al abogado de oficina para evaluar admisibilidad a través del procedimiento general de vulneración de derechos fundamentales.

II. ETAPA 2: ANALISIS DE ANTECEDENTES

- En cargo de esta etapa: abogado de oficina
- Corresponderá al encargado de esta etapa efectuar revisión de los criterios evaluados por el Asistente Laboral o equipo especializado del DAU en la etapa de ingreso, incluyendo las medidas de resguardo indicadas por este, esto último si la denuncia ingreso vía MiDT. Es decir, corresponde al abogado (a) de oficina efectuar una nueva revisión a los parámetros ya analizados por el Asistente Laboral cuando la denuncia fue ingresada vía MiDT. En esta misma línea, deberá revisar los registros del Servicio relacionados con la Ley 23.643, es decir, si acaso existe aviso del empleador de investigación interna por los mismos hechos, o registro de finiquito de la persona denunciante.
- Para el caso de la denuncia presencial, una vez efectuada la derivación correspondiente al abogado de oficina para que efectúe el análisis de los antecedentes aportados por el denunciante, aquel deberá determinar las medidas de resguardo.

III. ETAPA 3: DE INVESTIGACIÓN

- Encargado de esta etapa: Fiscalía conformada por abogado e Inspector de terreno

1. Objetivo de la investigación:

El objetivo final de todo procedimiento de investigación que aquí se describe es la búsqueda indiciaria de hechos que permitan acreditar la existencia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

2. Prueba indiciaria:

De esta manera, se señalan como parámetros para la determinación de la existencia indiciaria de hechos que pudieren ser constitutivos de conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo:

- ➔ Numero de hechos evidenciados (uno o más, aunque sólo uno de entidad suficiente podría bastar para acreditar una vulneración)
- ➔ Concordancia de los hechos
- ➔ Plausibilidad
- ➔ Coherencia.

3. Constitución de Fiscalía

La fiscalía encargada de llevar a cabo la investigación, estará integrada por un abogado y un inspector de terreno.

4. Conclusiones Jurídicas.

Una vez concluido el informe de investigación el abogado a cargo de la fiscalía ponderará el resultado de la misma y elaborará las conclusiones jurídicas debidamente fundamentadas en que indicará si hay o no indicios o hechos suficientes que constituyan acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

- Si de la investigación **no resulta posible constatar** la existencia de indicios de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, corresponderá al abogado que conforma la fiscalía confeccionar un Ordinario de cierre de investigación. Este ordinario debe ser notificado a los intervinientes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo e incorporarse al expediente físico de investigación, así como también al sistema informático DTPlus.
- Si de la investigación, **resulta posible constatar la existencia de indicios de acoso laboral y/o violencia en el trabajo** corresponderá iniciar la etapa de mediación que establece la ley.
- En el caso de **acoso sexual**, si se constata la existencia de indicios se omite el trámite de la mediación obligatoria. La labor de la DT será presentar directamente la denuncia judicial, sin necesidad de la existencia de una etapa administrativa de discusión de medidas correctivas al respecto.

- Es preciso indicar en que se constate la existencia de indicios de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, **la Dirección del Trabajo no se encuentra habilitada para indicar al empleador cuales son las sanciones** que le corresponde aplicar a propósito del procedimiento de investigación, pues estas serán siempre responsabilidad del empleador, en virtud del poder de dirección de la empresa que la ley le confiere.

IV. ETAPA 4: MEDIACIÓN

- Encargado de esta etapa: Coordinador Regional RRLL o Jefatura Centro de Conciliación y Mediación

1. La etapa de mediación en casos de acoso laboral y violencia en el trabajo

El artículo 486 del Código del Trabajo, en su inciso 6°, introduce el mecanismo de mediación como una **instancia obligatoria previa a la denuncia judicial por vulneración de derechos fundamentales** que deber ser desarrollada por la Inspección del Trabajo y por tanto también debe incorporarse en el procedimiento especial de investigación y denuncia de acoso laboral y violencia en el trabajo realizado por la Dirección del Trabajo.

2. Finalidad exclusiva de la mediación. Alcance.

Tiene como fin garantizar el restablecimiento íntegro y efectivo del derecho afectado, para lo cual el servicio no podrá aprobar ningún acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva. Se debe velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada.

3. Inasistencia de las partes

- La no comparecencia de ambas partes o en caso de incomparecencia del empleador, se entenderá finalizada la etapa de mediación sin acuerdo, procediendo a dar término el procedimiento administrativo, dejando constancia en el acta respectiva. Tal situación deber ser puesta en conocimiento del abogado a cargo de la investigación a efectos que este proceda a interponer la respectiva denuncia judicial dentro de los plazos que la ley establece al efecto¹.
- En caso de incomparecencia del empleador, este queda sujeto a la aplicación de multa, de acuerdo a lo preceptuado al artículo 30 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

4. Del procedimiento de mediación.

- Si el resultado del proceso de mediación es **con acuerdo**, deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la fiscalía. Si la inspección constata que el **acuerdo no se cumplió** deberá efectuar la denuncia judicialmente a través de un juicio de tutela.
- Si el resultado del proceso de mediación **no hay acuerdo**, deberá registrarse en el sistema, concluyendo con ello la labor de la fiscalía y realizar la interposición de la denuncia judicial.

B. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE PRONUNCIAMIENTO SOBRE INFORMES DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO TRAMITADAS POR EL EMPLEADOR.

¹ Siempre se deberá tener en consideración que la denuncia deberá interponerse dentro de 60 días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

La circular se remite a lo ya expresado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, que este establece lo siguiente:

1. Presentación de la denuncia:

- Si la denuncia se presenta en la empresa, el empleador debe realizar una investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.

2. Plazo de la investigación:

- La investigación debe concluir en un plazo de treinta días.

3. Requisitos de la investigación interna:

- Debe constar por escrito y llevarse en estricta reserva.
- Ambas partes deben ser oídas y poder fundamentar sus dichos.
- Una vez finalizada, la investigación y sus conclusiones se envían a la Inspección del Trabajo, que tiene treinta días para pronunciarse.

4. Pronunciamiento de la Inspección del Trabajo:

- Si la Inspección del Trabajo no se pronuncia dentro de los treinta días, se consideran válidas las conclusiones del informe, especialmente para adoptar medidas respecto a las personas afectadas.

5. Medidas correctivas:

- En casos de conductas especificadas en el artículo 2, inciso segundo, letra c), las conclusiones deben incluir las medidas correctivas que adoptará el empleador.

6. Directrices y designación del investigador:

- Las investigaciones deben ajustarse a las directrices del Reglamento mencionado en el artículo 211-B.
- El empleador debe designar preferentemente a un trabajador con formación en acoso, género o derechos fundamentales para llevar a cabo la investigación.

María Jesús Pérez J.
Abogada
Lizama Abogados