

Módulo III

Del procedimiento para la investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Ley Karin: Prevención, investigación, y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Índice

Índice	2
Introducción.....	3
1. Del procedimiento de investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.	4
1.1. Generalidades sobre la obligación de investigar.....	4
1.2. Los principios informadores del procedimiento.....	5
2. Las etapas mínimas del procedimiento.....	7
2.1. Presentación de la denuncia.	7
2.2. La adopción de medidas de resguardo.....	9
2.3. Desarrollo de la Investigación.....	10
2.4. Las conclusiones del informe de investigación.....	12
2.5. Aplicación de medidas correctivas y sanciones.....	13
3. Los canales de denuncia.	14
3.1. Canales de denuncia interna.	14
3.2. Canales de denuncia externa y otorgamiento de prestaciones laborales.	15
Conclusión.	17
Bibliografía.....	18

Introducción

En este módulo estudiaremos cuáles son los principios del proceso investigativo, cómo se inicia y que formalidades contempla, así como las medidas de protección que deberá adoptar el empleador durante su desarrollo.

Además, revisaremos cuáles son las actitudes que pueden tomar las organizaciones ante una denuncia de este tipo, pudiendo disponer una investigación interna o derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

Se abordará la posibilidad de denunciar de manera verbal, debiendo el empleador levantar acta de aquello y de establecer un canal de denuncias, lo cual es una innovación de la Ley Karin.

Finalmente, analizaremos cada una de las etapas y plazos de la investigación, desde la denuncia hasta la conclusión de la misma, considerando las medidas y sanciones que deberá adoptar el empleador en caso de acreditarse alguna de estas conductas.

1. Del procedimiento de investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

1.1. Generalidades sobre la obligación de investigar.

La Ley Karin ha introducido un nuevo párrafo al Código del Trabajo titulado: "De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

Según el nuevo artículo 211-B de este Código, el procedimiento investigativo, el cual es aplicable para todos los casos de acoso y violencia en el trabajo, debe sujetarse a ciertos principios, los cuales se encuentran desarrollados en el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo (en adelante "Reglamento Ley Karin")

"Artículo 211-B CT.: Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones."

El procedimiento investigativo deberá ser incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) por expresa disposición del numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, el cual deberá ser elaborado por el empleador con la asistencia técnica o no del organismo administrador del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Mutualidades), debiendo poner en conocimiento y difundir dicho protocolo a los trabajadores de la empresa.

Cabe recordar que, con anterioridad de la Ley Karin, la legislación laboral sólo obligaba los empleadores a establecer un procedimiento de investigación del acoso sexual y no del acoso laboral. Sin embargo, la Ley Karin ha determinado reglas mínimas que rigen para la investigación todo tipo de acoso y violencia laboral.

Adicionalmente, se establece el deber de los empleadores de informar semestralmente los canales de denuncia de la empresa en materia de incumplimiento de la normativa laboral, así como aquellos necesarios para acceder a las prestaciones de seguridad social.

En el contexto de una denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se establece que los empleadores **deben tomar las medidas de resguardo necesarias**, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

1.2. Los principios informadores del procedimiento.

Los principios informadores de los procedimientos de investigación tienen como finalidad, por una parte, garantizar el debido proceso y la no discriminación en razón de género, tanto a los denunciantes como los denunciados, y por la otra, evitar riesgos y contingencias a la empresa asociados a la utilización de la investigación y sus resultados en acciones laborales o penales ante los tribunales de justicia¹.

En este sentido, es necesario recordar que el *poder de dirección* del empleador, que decide llevar a cabo la investigación interna, estará limitado -fundamentalmente- por la sujeción a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, sin perjuicio de otros principios básicos.

En ese orden de cosas, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios básicos:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

¹ LIZAMA (2024). pp. 101.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Establecido lo anterior, es importante destacar que, estos principios se han establecido como un piso mínimo, y que, adicionalmente, deben considerarse reglas básicas que permiten llevar a cabo un procedimiento de naturaleza investigativo y sancionador, que otorgue garantías esenciales de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de **garantizar ambientes laborales dignos y de mutuo respeto**, resguardando siempre la dignidad de los trabajadores, contemplando el siguiente mínimo procedimental, y que se desprenden de la Ley N°21.643 y de lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT:

- a) Deberá constar por escrito.
- b) Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- c) Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

2. Las etapas mínimas del procedimiento

Las etapas mínimas del procedimiento de investigación que se contemplan son las siguientes: 1) Presentación de la denuncia, 2) La adopción de medidas de resguardo, 3) Desarrollo de la investigación interna o por la Inspección del Trabajo, 4) Las conclusiones del informe, y 5) La aplicación de medidas correctivas o sanciones.

2.1. Presentación de la denuncia.

"En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante." (Art. 211-B Bis del Código del Trabajo".

De la norma transcrita, será la persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo quien podrá realizar su denuncia de forma **verbal** o **escrita**, pudiendo presentarla **ante el empleador** o ante la **Inspección del Trabajo**, de manera **presencial** o **electrónica (portal "Mi DT"**²), debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Esto confiere mayor flexibilidad en su interposición, exigiéndose un mecanismo de registro de esta, lo que permite que la persona denunciante cuente con un respaldo de la gestión realizada y mantener un registro del antecedente que da inicio al procedimiento. A su vez, tiene por objeto evitar que la persona afectada se vea expuesta a reiterar su relato de forma innecesaria.³

El empleador o la Inspección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

² <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-173205.html>

³ Dictamen Ley Karin.

c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante del empleador.

Al momento de recibir una denuncia, y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Se destaca que la persona interesada puede optar **por presentar la denuncia ante el empleador, o directamente ante la Inspección del Trabajo**, independientemente de las características del hecho que se debe investigar, lo que debe ser informado semestralmente a todos los trabajadores.

En caso que la denuncia se realice en forma **verbal**, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual **entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación**.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa **podrá (a) iniciar una investigación interna o (b) derivarla a la Inspección del Trabajo**:

- En el caso de la primera opción, deberá informar a la Inspección del Trabajo el inicio de una investigación, junto con las **medidas de resguardo** adoptadas, **en el plazo de 3 días** contados desde la de recepción de la denuncia.
- Si se optare por su **derivación** a la Inspección del Trabajo, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo (3 días), deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho a la DT.

Tratándose de una denuncia dirigida **en contra del empleador o en contra de quienes lo representen**, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Cabe señalar que **la denuncia no puede ser anónima**, porque se trata de actos que afectan a ciertos individuos de manera personalísima y las medidas de resguardo se aplicarán a favor de dichas personas específicamente.

Por ende, será el afectado quien interponga la denuncia en el canal de denuncia establecido por el empleador, sin perjuicio de que no existe obstáculo para que el empleador por su propia iniciativa o de oficio inicie la investigación, para establecer la comisión de actos de acoso o violencia en el trabajo, si así se establece en el Reglamento Interno.

2.2. La adopción de medidas de resguardo.

Las **medidas de resguardo** son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía con el deber de protección del trabajador que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar **de manera inmediata** una o más medidas de resguardo, en atención a 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 a adoptar considerarán:

- La separación de los espacios físicos,
- La redistribución del tiempo de la jornada
- 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 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.
- Otras medidas: Suspensión de la relación laboral con goce de remuneraciones.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Ahora bien, en cuanto al momento y la determinación de las medidas, se desprende que el legislador distingue si la denuncia ha sido presentada ante el empleador o ante el organismo administrativo.

- En caso de que la denuncia sea presentada ante el empleador, éste deberá **adoptar de manera inmediata** las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Cabe precisar que al utilizar el concepto "deberá", se impone al empleador una obligación de actuar y no una facultad, es decir, el empleador no puede simplemente omitir esta obligación, sino que debe realizar un análisis que le permita determinar cuál es la medida necesaria para el caso determinado. Para esto, señala el legislador que se debe considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, dando cuenta de los elementos que debe dar cuenta el empleador para justificar su decisión.
- En caso de que la denuncia sea formulada ante la Inspección del Trabajo, la autoridad administrativa deberá solicitar la aplicación de una o más medidas cautelares al empleador, **dentro del plazo máximo de 2 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia**. El empleador deberá aplicar las medidas de resguardo en forma inmediata una vez que le sean notificadas por la inspección del trabajo, por regla general, en forma electrónica y excepcionalmente en forma personal o por carta certificada.

2.3. Desarrollo de la Investigación.

"Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días." (artículo 211- C del Código del Trabajo).

De lo anterior se desprende que, ante la recepción de una denuncia por parte de una empresa, esta puede optar por realizar la investigación interna o por **remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro del plazo de 3 días**, para que lleve a cabo la investigación.

Ahora bien, tanto si la investigación es realizada por la empresa o si la lleva a cabo la Inspección del Trabajo, el procedimiento debe concluirse **en el plazo de 30 días** contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Inspección del Trabajo. Este plazo debe ser considerando desde que la empresa recibe la denuncia, si es que opta por realizar el procedimiento de forma interna.

Si el empleador decide llevar internamente la investigación tiene la obligación de que esta **conste por escrito**, es decir, debe existir un registro de ésta.

Además, debe ser **llevada en estricta reserva**, lo que tiene por objeto resguardar los derechos de los intervinientes y evitar que exista un desincentivo a denunciar o a participar de un procedimiento en calidad de testigo.

Lo anterior, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante y denunciada, considerando el debido resguardo los demás intervinientes, según ya se señaló al hacer referencia al principio de confidencialidad.

Asimismo, se establece como presupuesto mínimo del procedimiento, la obligación de garantizar que **ambas partes sean oídas** y puedan fundamentar sus dichos, todo esto respondiendo la exigencia de un **debido proceso**

Para dar inicio a la investigación, el empleador deberá designar al investigador, quien deberá llevar a cabo diligencias mínimas.

a) La designación de la persona a cargo de la investigación: El empleador deberá designar **preferentemente** a una *persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales* para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio

de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

b) Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante *denuncias inconsistentes*, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un **plazo razonable** a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por **medio de entrevistas u otros mecanismos**, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:

- El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo;
- Reglamento interno respectivo;
- contratos de trabajo y sus respectivos anexos;
- registros de asistencia;
- denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo;
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo;
- Resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social,
- Entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en **papel o en formato electrónico**.

De las **declaraciones que efectúen las partes y los testigos**, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

En resumen, y siguiendo a LIZAMA⁴ la investigación comprenderá los siguientes trámites:

- Recepción de la denuncia.
- Adopción inmediata de medidas de resguardo.
- Designación del investigador.
- Informe con las conclusiones.
- Remisión del informe a la Inspección del trabajo para el control y validación de las conclusiones.

Si la investigación es llevada por la Inspección del Trabajo, las particularidades de dicha modalidad son básicamente, que ésta deberá:

⁴ LIZAMA (2024). pp. 120.

- a) Notificar a la empresa dentro del plazo de 2 días hábiles desde efectuada la denuncia, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo.
- b) Notificar el informe de investigación al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica.

2.4. Las conclusiones del informe de investigación.

"Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. **Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta.** En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas." (inciso 3° del artículo 211-C CT).

Una vez terminada la investigación, se dispone la obligación de la empresa de **remitir a la Inspección del Trabajo la investigación junto a las conclusiones.**

El empleador dentro del **plazo de 2 días** de finalizada la investigación interna **remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Inspección del Trabajo**, la cual emitirá un certificado de la recepción.

Una vez recibido el expediente de investigación y el informe, la Inspección del Trabajo tendrá un **plazo de 30 días para su pronunciamiento**, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Inspección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las **medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Inspección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de **los 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Inspección del Trabajo.**

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Inspección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) **Nombre, correo electrónico y RUT** de la empresa.
- b) Individualización de la persona **denunciante y denunciada**, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) **Individualización de la persona a cargo de la investigación**, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.

- d) Las **medidas de resguardo** adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los **antecedentes y entrevistas** recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los **indicios o razonamientos** coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de **medidas correctivas**, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de **sanciones** cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Por último, las conclusiones de la investigación podrán contemplar los siguientes escenarios:

- a) No establecer la existencia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.
- b) Establecer la existencia de acoso o violencia laboral. En este caso dependiendo de la gravedad de los hechos se podrán establecer medidas correctivas o se puede sancionar al denunciado con un despido disciplinario, con multa, censura y/o amonestación.

2.5. Aplicación de medidas correctivas y sanciones.

"En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia." (inc. 4º art. 211-C CT)

Tales medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar del Protocolo de Prevención.

Las **medidas correctivas** que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las **medidas correctivas** podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como:

- El refuerzo 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 a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran,
- La reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Por otro lado, en conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y **aplicar las medidas o sanciones** que correspondan, **dentro de los siguientes 15 días contados desde su recepción**.

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

La persona trabajadora **sancionada** con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal de letras del Trabajo 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.

Finalmente, la Ley N°21.643, establece la obligación del empleador de entregar la información a la persona denunciante referida a los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir eventuales delitos, en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. (Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones).

3. Los canales de denuncia.

3.1. Canales de denuncia interna.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social (art. 211-A CT).

Las entidades empleadoras conforme a lo dispone la Ley N°21.643, tienen la obligación de informar semestralmente a las personas trabajadoras, los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Para lo anterior, deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras; además deben señalar si la denuncia será recibida por el

- **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales,**
- **Unidad o Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas,**
- **Recursos Humanos,**
- **u otra persona de la entidad empleadora,** incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono.

Los sistemas de denuncia interna de irregularidades constituyen el canal de comunicación o *buzón interno* habilitado por las empresas para que las personas, en particular, sus trabajadores, informen de supuestas conductas ilegales o comportamientos contra los valores corporativos, establecidos en el reglamento interno, en los códigos de conducta o códigos de ética de la empresa que hayan sido realizados por su personal.⁵

El canal de *whistleblower*⁶ para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo tendrá como principal objetivo proteger a los denunciantes frente a represalias que pudieran sufrir como consecuencia del reclamo o queja presentados en la empresa. Si el propósito del canal de denuncia es dejar en evidencia el incumplimiento de irregularidades al interior de la empresa, será indispensable implementarlo junto con medidas mínimas de garantía y seguridad para los denunciantes. De otro modo los trabajadores no utilizarán este mecanismo por temor a represalias en su contra. Por lo mismo las empresas deberán establecer en su normativa interna un protocolo de garantía y seguridad para los denunciantes, aunque en cualquier caso y con carácter general se debería aplicar la llamada la *garantía de indemnidad*, es decir, el derecho a no ser sujeto de represalias por el uso del canal.

3.2. Canales de denuncia externa y otorgamiento de prestaciones laborales.

Las denuncias externas corresponden aquellas que los trabajadores podrán formular por escrito o verbalmente a todas las instancias estatales por las infracciones cometidas por el empleador, en materia de acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo. Por ejemplo, Inspección del Trabajo, Servicio de Salud, Superintendencia de Seguridad Social.

Asimismo, las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

Para estos efectos deberá prestar asesoría y apoyo el respectivo organismo administrador al cual el empleador se encuentra adherido o afiliado.

Asimismo, se deberá informar, cuando los **hechos puedan ser constitutivos de delitos penales**, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

⁵ LIZAMA (2024). Pp.

⁶ El *whistleblower* es un trabajador que alerta a la comunidad cuando dentro de su organización se cometen abusos de poder, corrupción, derroche de recursos u otros ilícitos que afectan el interés público. Fuente: <https://whistleblower.cl/>

Finalmente la persona afectada podrá reclamar en contra del empleador ante la Inspección del Trabajo en cualquiera de las siguientes hipótesis:

- Cuando el empleador no lleve a cabo la investigación por acoso violencia en el trabajo, aunque le fue denunciado el hecho
- Cuando el empleador realice la investigación sin respetar los plazos previstos en la ley y el reglamento interno.
- Cuando el empleador no adopte medidas de resguardo a favor de la persona afectada en forma inmediata.
- Cuando el empleador no remita el informe con las conclusiones de la investigación para la validación de la Inspección del Trabajo o lo envíe fuera de plazo.
- Cuando el empleador no adopte las medidas y sanciones que le ordena aplicar la Inspección del Trabajo una vez efectuado el control de investigación efectuado por el primero.

Por otra parte el empleador deberá informar a los trabajadores que podrán usar de **prestaciones de seguridad social** con cargo a los órganos administrados del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, esto es: Instituto de Seguridad Laboral (ISL), las mutualidades o el propio empleador que tenga la denominada administración delegada.

La prestaciones del seguro pueden ser:

a) **médicas**: aquellas que se otorgan gratuitamente hasta la curación completa del accidentado o enfermo profesional mientras subsisten los síntomas de la secuela causada por la enfermedad o el accidente y

b) **económicas**: aquellas que tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional. Las económicas comprenden los *subsídios* que se otorgan en caso de que el siniestro produzca una incapacidad temporal para trabajar.

Conclusión.

La Ley Karin establece un marco unificado para la investigación de diversos tipos de violencia laboral, incluyendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia ejercida por terceros en el entorno de trabajo. Esta unificación busca facilitar la difusión, simplificación y comprensión del proceso investigativo, estableciendo un plazo máximo de 30 días para su conclusión.

La ley introduce mayor flexibilidad al permitir que las denuncias puedan presentarse de forma verbal o por escrito, tanto ante el empleador como ante la Inspección del Trabajo. Esto asegura que el proceso sea accesible y que las denuncias puedan iniciarse prontamente una vez acaecidos los hechos que la motivan.

Es obligatorio para los empleadores que el procedimiento de investigación de estos ilícitos esté incluido en el Reglamento Interno de la empresa, el cual debe ser divulgado entre todos los trabajadores. Esto les permitirá estar informados sobre los plazos y procedimientos que regirán la investigación, así como de las consecuencias de la misma.

Una vez concluida la investigación realizada por los empleadores, la Inspección del Trabajo tiene un rol crucial en el control del contenido del informe investigativo. Su función incluye notificar a los empleadores sobre las conclusiones alcanzadas, de modo que puedan implementar las medidas correctivas o sanciones necesarias. Esta supervisión asegura que el proceso se lleve a cabo bajo los principios del debido proceso y con las exigencias mínimas consagradas en la ley y en el Reglamento.

Si bien la ley establece un marco general, reconoce las particularidades de cada caso, permitiendo la aplicación de medidas o sanciones específicas contra el infractor, con el despido como la sanción más severa en casos comprobados de acoso sexual o acoso laboral.

Los empleadores están obligados a informar sobre los canales de denuncia disponibles, tanto internos como externos, tanto para la interposición de denuncias o de la obtención de las prestaciones propias del régimen de seguridad social.

En síntesis, los procedimientos investigativos deberán realizarse escuchando a las partes y con estricto apego a los principios básicos de imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

Bibliografía.

Doctrina

- Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego. *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*. Convenio nº 190 y Ley N°21.6443. Ediciones Der. Santiago, Chile. 2024.
- Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo. *LA VIOLENCIA LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Chile. 2022.
- Sánchez Trigueros, Carmen. *La violencia de género en el ámbito laboral*. Revista de derecho. Volumen 15. Universidad de Piura. España. 2014
- Bermúdez Odriozola, Ana. *La violencia laboral*. Seminario Internacional SUSESO. Chile.
- Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Ansoleaga Moreno, Elisa, & Toro Cifuentes, Juan Pablo. *Violencia de Género en el Trabajo en Chile*. Un Campo de Estudio Ignorado. Ciencia & trabajo, 19(58), 42-48. 2017.
- Thayer A., William Thayer A. - Novoa F. Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Derecho Individual de Trabajo (Continuación) y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 2009.
- Humeres Noguer, Héctor. Derecho del trabajo de la Seguridad Social. Tomo I. Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª edición ampliada y actualizada. Editorial jurídica de Chile. Santiago Chile. 2009.
- Gamonal Contreras, Sergio y Guildi Moggia, Caterina. *Manual del contrato de trabajo*. Colección tratados y manuales. Cuarta edición revisada y aumentada. Editorial Thompson Reuters. La ley. Santiago, Chile. 2015.
- Poblete Jiménez, Carlos y Saavedra Valdenegro, Sergio. *Código del Trabajo: Revista técnica del Trabajo y Previsión Social*. Tomo I. Santiago. 1998.

Leyes y normas

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Convenio 190 de la OIT.
- Ley 20.609 de 2012. Establece medidas contra la discriminación.
- Ley 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley 21.675 que “Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”,
- Reglamento del Ministerio del Trabajo (Decreto 21/2024), publicado el 3 de julio de 2024, que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Dictamen N° 362/19 dictado por la Dirección del Trabajo de fecha 07 de junio de 2024, el cual fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.
- Circular N° 3813 de 07 de junio de 2024 dictada por la SUPEINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESO) *Asistencia Técnica Para La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo Y Otros Aspectos Contenidos En La Ley N°21.643 (Ley Karin)*.

Otros recursos

- Asociación Chilena De Seguridad (ACHS). Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 2024.
- Página web OIT Convenio 190. <https://c190.lim.ilo.org/>
- Página web Ley Karin. <http://www.leykarinparachile.cl>



Reservados todos los derechos VASPER CAPACITA. No se permite copiar, reproducir, reeditar, descargar, publicar, emitir, difundir, de forma total o parcial la presente obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de VASPER CAPACITA. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.