

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

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



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”.

Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

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.

Los principios informadores del procedimiento.





Mínimos procedimentales



Deberá constar por escrito.

Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.



1. Presentación de la denuncia.

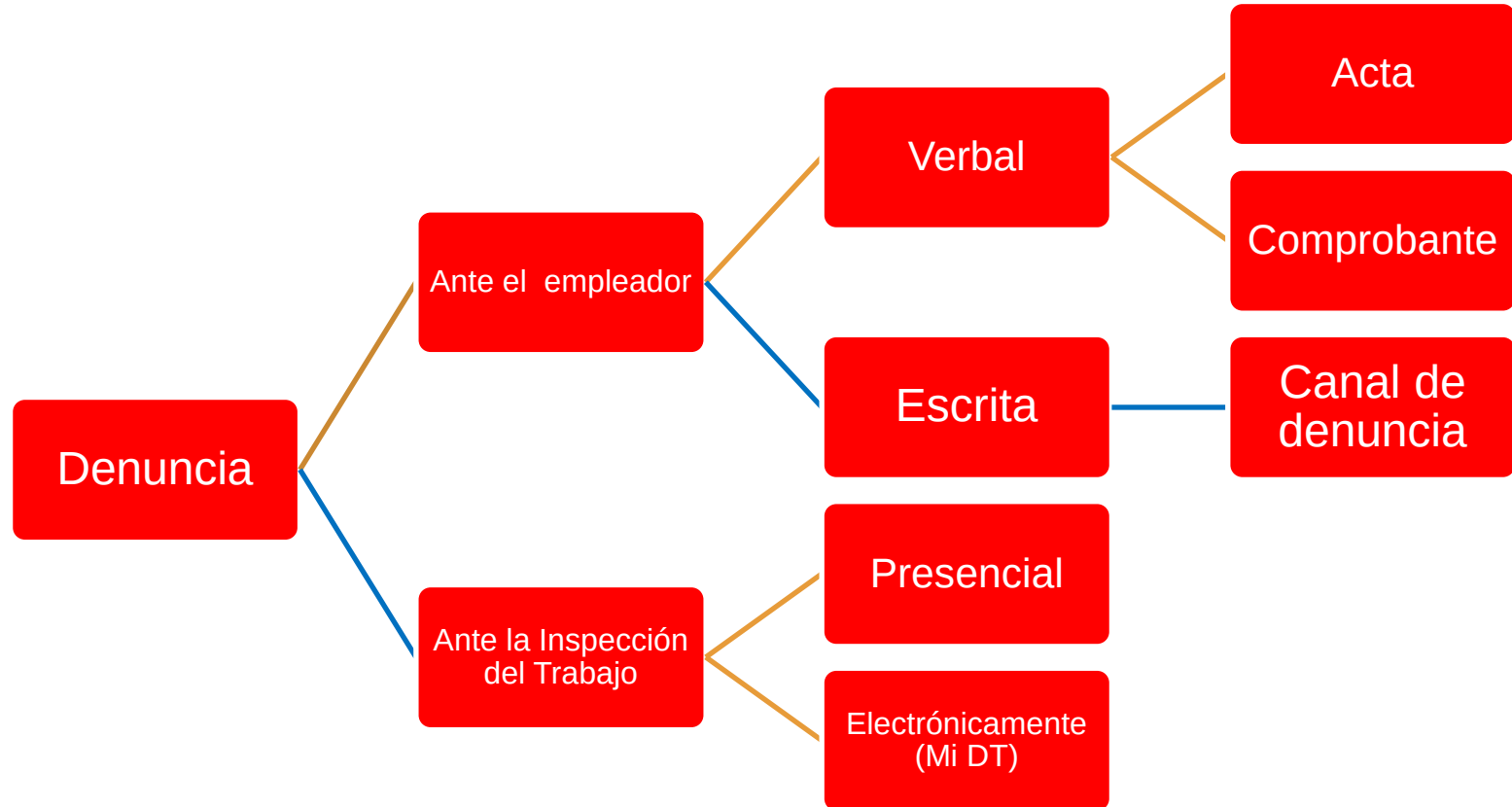
2. La adopción de medidas de resguardo.

3. Desarrollo de la investigación interna o por la Inspección del Trabajo

4. Las conclusiones del informe,

5. La aplicación de medidas correctivas o sanciones

1. Presentación de denuncia



Antecedentes mínimos de la denuncia



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.

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.

Actitudes del empleador ante la denuncia



"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."

Características de la denuncia

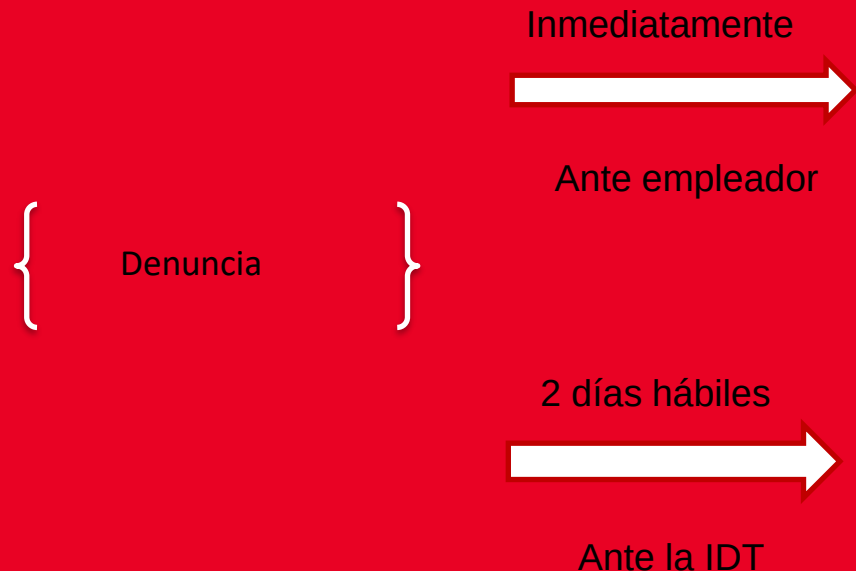
- Si se interpone en contra del empleador o sus representantes, debe derivarse obligatoriamente a la IDT.
- La denuncia no puede ser anónima.
- La denuncia puede ser verbal o escrita.
- Será el afectado quien interponga la denuncia en el canal de denuncia establecido por el empleador, sin perjuicio de qué no existe obstáculo para que el empleador investigue de oficio.

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.



Principales Medidas de Resguardo.



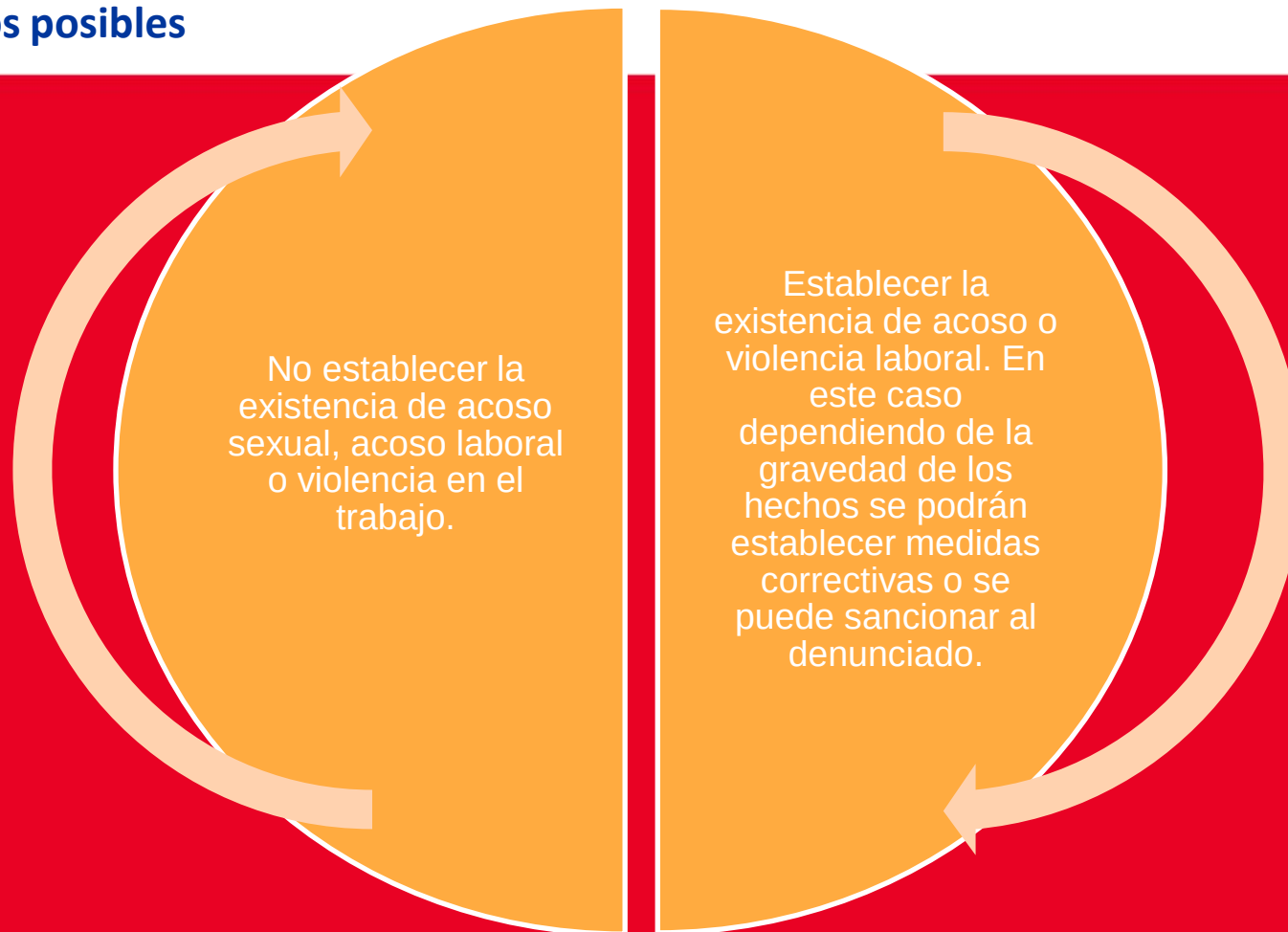
- La separación de los espacios físicos,
- La redistribución del tiempo de la jornada
- proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia 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.

Desarrollo de la investigación



- 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.**
- 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.

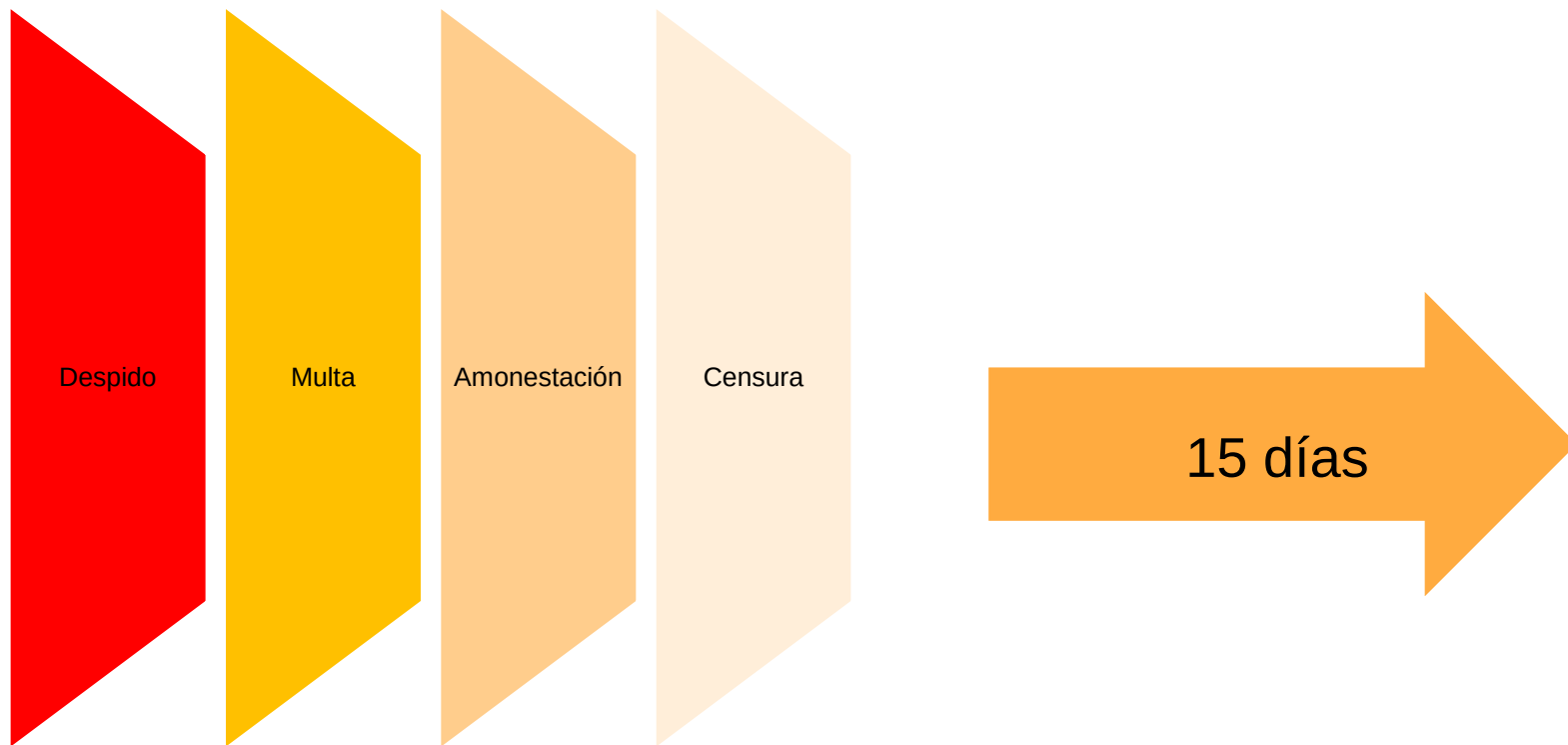


El refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,

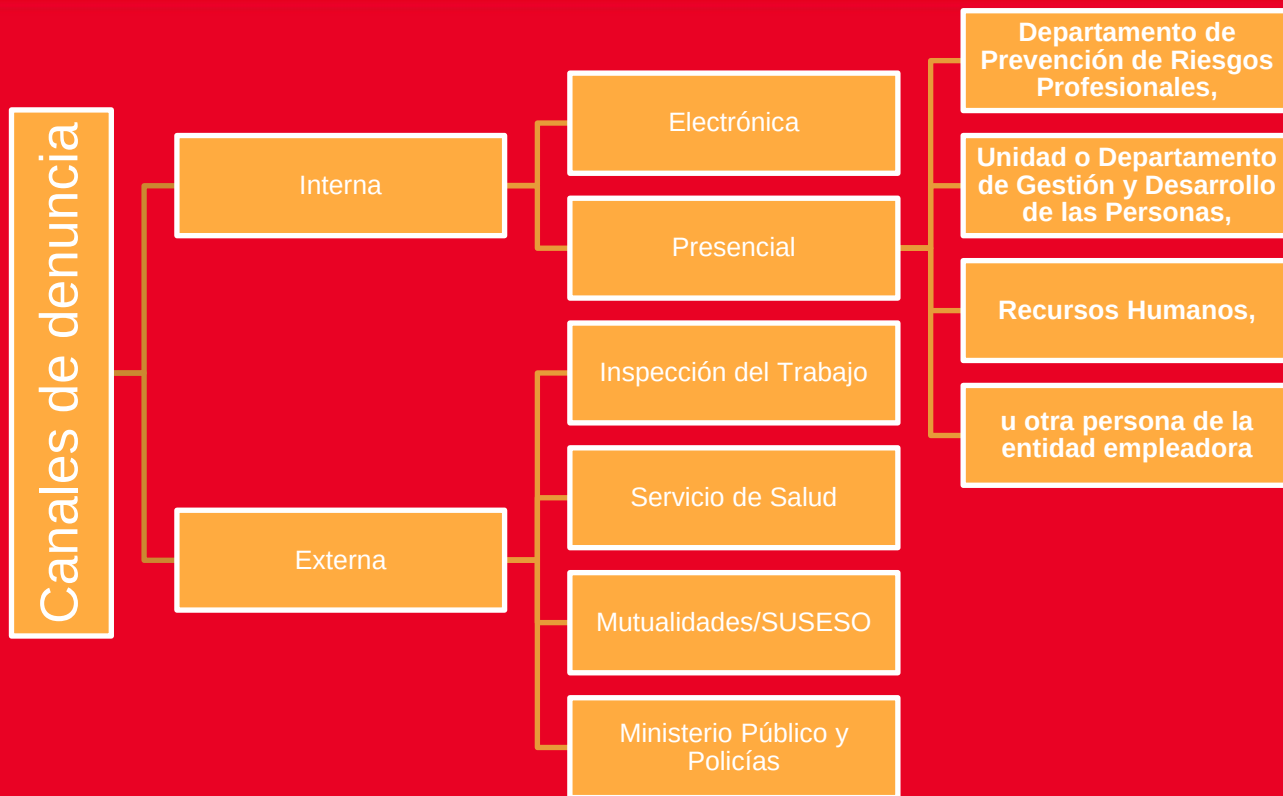
El otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran,

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.





Canales de Denuncia



Procedimiento de investigación (resumen)





Muchas gracias

