



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 17635 (645) 2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 884

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derechos Fundamentales, Acoso sexual, Acoso Laboral, Investigación del empleador, Reglamento Interno, Facultades y obligaciones del empleador.

RESUMEN:

1. Respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, el legislador exige su inclusión y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debiendo aquel contener los requisitos mínimos exigidos en nuestra legislación, lo que no obsta a que el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas del procedimiento (más allá de los mínimos exigidos por ley) de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo respetarse siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso.
2. En el caso que una denuncia por acoso sexual haya sido presentada ante el empleador y ante la Inspección del Trabajo correspondiente, es deber del empleador adoptar las medidas inmediatas de resguardo, según dispone el artículo 211-B del Código del Trabajo y decidir si inicia la investigación correspondiente o remite los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, según lo establece el artículo 211-C del mismo texto legal.
3. La investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, bajo cualquier circunstancia, debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante.
4. La reserva estricta, a la que alude el inciso final del artículo 211-C del Código del Trabajo, implica un secreto relativo, ya que la ley no permite el

acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí permite el acceso a las partes, en concordancia con la garantía de respeto al debido proceso.

5. No existiendo un procedimiento mínimo de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de su incorporación y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como si acontece con el acoso sexual, el empleador podrá desarrollar o establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 03.03.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscalía.
2. Instrucciones de 26.01.2021 y 24.02.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Correo electrónico de fecha 23.10.2020, de Jefe de Unidad de Requerimientos Inspectivos.
4. Instrucciones de fecha 06.10.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
5. Instrucciones de fecha 17.03.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
6. Presentación de fecha 10.03.2020, de don Maximiliano Fontanet Labbé y don José Ignacio Montero Orphanopoulos, socios del Centro de Prevención, Asesoría y Resolución, CEPAR.

SANTIAGO, 10 MAR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MAXIMILIANO FONTANET LABBÉ
ABOGADO
CENTRO DE PREVENCIÓN, ASESORÍA Y RESOLUCIÓN, CEPAR
ISIDORA GOYENECHEA #3162, OFICINA 702,
LAS CONDES
mfontanet@cepar.cl**

Mediante la presentación de antecedente 6), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico a fin de obtener respuesta respecto de variados escenarios y posibilidades que pueden darse durante los procesos de investigación internos realizados por el empleador ante denuncias de acoso sexual y/o laboral.

Específicamente consulta sobre las siguientes materias:

1. Obligación del empleador de iniciar un procedimiento de investigación interna por acoso sexual o laboral frente a la presentación de una denuncia anónima, por una persona que no es el afectado directo o que el denunciante tenga la calidad de ex trabajador al momento de denunciar.

2. Obligación del empleador de iniciar una investigación ante una denuncia por acoso sexual de un trabajador que previamente haya denunciado ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

3. ¿Qué procedimiento de investigación debe seguir el empleador frente a una denuncia por acoso laboral, si el reglamento interno de la empresa nada especifica?

4. Si se presenta una denuncia por acoso laboral/sexual sin respetar las formalidades establecidas en el reglamento interno de la empresa, ¿el empleador está obligado a dar curso a la denuncia?

5. ¿Pueden participar las directivas sindicales, junto a las partes, en el procedimiento de investigación de acoso sexual o laboral?

6. ¿Qué sucede con el procedimiento de investigación por acoso sexual (y el plazo establecido en el artículo 211 letra C del Código del Trabajo) o acoso laboral, frente a la existencia de licencias médicas o feriado legal de alguna de las partes?

7. ¿Resulta jurídicamente posible que el empleador, durante una investigación por acoso sexual, realice una mediación, la cual conlleve a que el denunciante se desista?

8. ¿Pueden las partes solicitar al investigador las declaraciones de los testigos y/o las pruebas aportadas por la contraria?, ¿puede el empleador negarse a ello, basándose en el principio de confidencialidad del procedimiento de investigación?

Asimismo, en el caso de encontrarse pendiente el pronunciamiento sobre las conclusiones de la investigación por parte de la respectiva Inspección del Trabajo, ¿el empleador está obligado a notificar a las partes de aquellas conclusiones, las sanciones y medidas propuestas?

9. ¿Resulta ajustado a derecho que las partes incorporen, a la investigación realizada por el empleador, grabaciones o audios obtenidos de manera clandestina, sin el consentimiento de la otra parte?

10. ¿Cómo deben proceder las empresas ante una denuncia por acoso laboral que involucre a trabajadores de la empresa principal y de una empresa contratista, en virtud de alcance de la definición de acoso laboral existente actualmente en el Código del Trabajo?

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que:

1. En respuesta a las preguntas 1, 4, 5, 7, 9 y solo respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, es necesario recordar que es una

obligación del empleador contar con normas sobre acoso sexual en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, según dispone el artículo 153 del Código del Trabajo. En efecto, tal y como dispone el inciso 2° de la precitada norma se debe, especialmente, estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Asimismo, en virtud del artículo 154 del mismo cuerpo legal, el reglamento interno debe contener, a lo menos, entre otras, *“12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de acoso sexual”*

De este modo, armonizando dichos preceptos, en las empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, estos deberán necesariamente contener normas que tengan por objeto el adecuado respeto a la dignidad de los trabajadores.

Dentro de dicho marco y para el logro del objetivo exigido por nuestra legislación, los empleadores deben señalar y respetar en sus respectivos reglamentos, al establecer el procedimiento que dispone el numeral 12 del precitado artículo 154, como mínimo, las estipulaciones indicadas en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, es decir, deben establecer reglas mínimas, con el fin de consagrar un procedimiento, de naturaleza investigativo y sancionador, que otorgue garantías básicas de un debido proceso a las personas involucradas en hechos particularmente complejos.

En este mismo sentido, este Servicio, mediante Ordinario N°3049 de 03.06.2016, ha señalado que: *“el contenido del reglamento interno no puede ser limitado a un conjunto taxativo de normas legales, puesto que esto, produciría una reducción jurídicamente improcedente de sus objetivos”* y añade que *“entre los diversos objetivos del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, emana aquel que se refiere al establecimiento de relaciones humanas de respeto y dignidad entre los trabajadores de la respectiva faena, establecimiento o unidad económica. Por lo que, cada organización puede estructurar su sistema de relaciones humanas, en la forma que le parezca más efectiva al cumplimiento de dichos objetivos, circunstancias en las que la intervención de este Servicio, debe circunscribirse a verificar la legalidad de los mecanismos adoptados.”*

Por consiguiente, respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, el legislador exige su inclusión y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debiendo aquel contener los requisitos mínimos exigidos en nuestra legislación, lo que no obsta a que el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas del procedimiento (más allá de los mínimos exigidos por ley) de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo respetarse siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso.

A su vez, se ha estimado procedente remitir copia de los siguientes pronunciamientos emitidos por este Servicio, recaídos en materias similares a las en consulta:

- Dictamen N°4354/59 de 29.10.2009, refiriéndose al inicio y denuncia en el procedimiento de investigación del acoso sexual, indica que:

“Dicha denuncia puede ser presentada por el propio afectado(a), o por el sindicato al que se encuentre afiliado(a) cuando sea requerido expresamente, por aplicación de los números 2 y 3 de artículo 220 del Código del Trabajo, que facultan respectivamente a la organización sindical de que se trata a ‘representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados’ y a ‘velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales”.

- Dictamen N°1133/36 de 21.03.2005, el cual señala que:

“... el procedimiento establecido en la ley se inicia con una denuncia presentada por la persona afectada, la que puede ser dirigida a su empleador directamente o a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Dicha denuncia puede ser presentada por el propio afectado o por el sindicato al que se encuentre afiliado cuando sea requerido expresamente...”

Con todo, teniendo presente lo expuesto, cabe recordar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre determinadas materias, sin existir un caso concreto sobre el que se consulta, de acuerdo con su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinario N°1755, de 09.04.15 y N°3268, de 17.07.17.

2. Respecto a la consulta número 2, cumpla con informar que el actual Manual del Procedimiento de Fiscalización de este Servicio, indica que:

“1. Cuando la denuncia por acoso sexual no está en conocimiento del empleador:

- El Inspector concurrirá al domicilio donde ésta se desempeña, informará al empleador de la denuncia y notificará la adopción de medidas de resguardo en forma inmediata conforme lo señalado en el artículo 211-B del Código del Trabajo.

En caso que las medidas estuviesen o fuesen adoptadas, el Inspector procederá a iniciar la investigación conforme los hechos denunciados.

- Cuando el empleador está en conocimiento de la denuncia por acoso sexual, el Inspector deberá verificar, si el empleador:

1. Adoptó las medidas inmediatas de resguardo, en conformidad con lo establecido en el artículo 211-B, del Código del Trabajo (de no estar adoptadas se instruirá su inmediata adopción).

2. Efectuó la investigación establecida en el artículo 211-C, del Código del Trabajo o remitió los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta realice la investigación (empleador toma la decisión de no investigar internamente o no le asiste la obligación de contar con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

3. Efectuada la investigación y el resultado fue positivo, el empleador adoptó las medidas o sanciones correspondientes, conforme lo señalado en el Artículo 211-E del Código del Trabajo.”

Por tanto, en el caso que una denuncia por acoso sexual haya sido presentada ante el empleador y ante la Inspección del Trabajo correspondiente, es deber del empleador adoptar las medidas inmediatas de resguardo, según dispone

el artículo 211-B del Código del Trabajo y decidir si iniciar la investigación correspondiente o remitir los mismos a la Inspección del Trabajo, según lo establece el artículo 211-C del mismo texto legal.

3. Respecto a su consulta número 6, cumplo con informar que, respecto del procedimiento de investigación de acoso sexual, el inciso 2° del artículo 211-C del Código del Trabajo dispone que *“en cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.”*

Al respecto, según consta en la historia fidedigna de la Ley N°20.005, el Senador Ruiz De Giorgio manifestó su inquietud respecto al plazo de duración de la investigación del empleador e indicó que *“resultaría conveniente fijarle un plazo al empleador para que, una vez recibida la denuncia, y en tanto no pueda resolver de inmediato el problema, ponga los antecedentes en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo, ya que, de no establecerlo, este procedimiento podría transformarse en algo ineficaz.”*

En respuesta a aquello, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, estimó pertinente la sugerencia anterior, precisando que sólo cabría determinar la duración del plazo en cuestión para que el procedimiento de que se trata se lleve adelante en los tiempos adecuados.

De esta manera, es posible concluir que, en el caso de la investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, el propio legislador ha establecido que, bajo cualquier circunstancia, aquella debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante.

4. Respecto a la pregunta signada bajo el número 8, es menester indicar que la estricta reserva a la que alude el inciso final del artículo 211-C del Código del Trabajo, implica un secreto relativo porque la ley no permite el acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí de las partes, siendo plenamente coincidente con la garantía de respeto al debido proceso, según se explicó en la respuesta número 1 del presente informe.

5. En relación a las preguntas 1, 3, 4, 5, 6 y 10, en lo relativo a la forma de actuación del empleador frente a una denuncia de acoso laboral, la doctrina institucional, contenida en el Ordinario N°3049 de 03.06.2016, señala que no existiendo un procedimiento mínimo de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de su incorporación y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como si acontece con el acoso sexual, el empleador podrá desarrollar o establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de la pregunta número 10, se ha estimado procedente remitir copia del Ordinario N°850 de 08.02.2016, emitido por este Servicio y recaído sobre similar materia respecto del proceso de investigación de una denuncia de acoso sexual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo informar a Ud. que:

1. Respecto del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, el legislador exige su inclusión y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debiendo aquel contener los requisitos mínimos exigidos en nuestra legislación, lo que no obsta a que el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas del procedimiento (más allá de los mínimos exigidos por ley) de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo respetarse siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso.

2. En el caso que una denuncia por acoso sexual haya sido presentada ante el empleador y ante la Inspección del Trabajo correspondiente, es deber del empleador adoptar las medidas inmediatas de resguardo, según dispone el artículo 211-B del Código del Trabajo y decidir si inicia la investigación correspondiente o remite los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, según lo establece el artículo 211-C del mismo texto legal.

3. La investigación del acoso sexual llevada a cabo por el empleador, bajo cualquier circunstancia, debe terminar en el plazo de treinta días, es decir, no obstante la existencia de licencia médica o feriado del denunciante.

4. La reserva estricta, a la que alude el inciso final del artículo 211-C del Código del Trabajo, implica un secreto relativo, ya que la ley no permite el acceso de terceros a la investigación del acoso sexual, pero sí permite el acceso a las partes, en concordancia con la garantía de respeto al debido proceso.

5. No existiendo un procedimiento mínimo de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de su incorporación y desarrollo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como si acontece con el acoso sexual, el empleador podrá desarrollar o establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/NPS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control