

## DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE EXIGENCIAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Recientemente la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1301](#)) se pronunció sobre los procedimientos de investigación de acoso laboral y acoso sexual al interior de las empresas en el contexto del deber de seguridad que tiene el empleador. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** explicamos los principales aspectos que considera la autoridad laboral:

### • **DEBER DEL EMPLEADOR DE PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.**

- La Dirección del Trabajo señaló que el empleador es el primer responsable en la prevención de situaciones de acoso laboral y acoso sexual. Esto se debe a que la prestación de los servicios por parte del trabajador debe llevarse a cabo en condiciones que garanticen su integridad y salud.
- También recordó que el deber de protección es una obligación genérica o general, cuyo alcance no se limita únicamente a las disposiciones legales específicas, sino que también abarca las circunstancias en las cuales el empleador se encuentra en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador.
- En este sentido, precisó que no se requiere la existencia de un daño a la salud del trabajador para que se produzca un incumplimiento al deber de protección. Lo fundamental, en este caso, radica en haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona, esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose una máxima protección.

### • **CONTENIDO MÍNIMO Y ADICIONAL DEL REGLAMENTO INTERNO.**

- La autoridad laboral destacó que el artículo 153 del Código del Trabajo y otras disposiciones relativas a la higiene, seguridad y salud en el trabajo, han establecido el contenido que debe tener el Reglamento Interno.
- No obstante, también señaló que estas estipulaciones representan el mínimo legal exigido, permitiendo al empleador la posibilidad de incorporar otras disposiciones para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

### • **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

- En caso de existir hechos que puedan configurar un acoso laboral, el trabajador afectado debe hacer llegar su reclamo por escrito a la administración de la empresa, con el fin de que se adopten medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección que tiene el empleador.

En caso de que la empresa no tome ninguna medida después de haber sido informada de la situación que afecta al trabajador, correspondería que interponga una denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo.

- Cabe destacar que, como no existe un procedimiento reglado para la investigación de acoso laboral, el empleador puede desarrollar o establecer en el Reglamento Interno un procedimiento de investigación del acoso laboral de la manera que le parezca más efectivo para la consecución del objetivo buscado, respetando siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y el principio del debido proceso.

### • **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.**

- El empleador tiene la obligación de incluir en el Reglamento Interno normas específicas sobre el acoso sexual, así como el procedimiento al que se someterán las denuncias, y las medidas de resguardo y sus sanciones.
- Este procedimiento debe cumplir con los requisitos mínimos exigidos en la legislación para garantizar el debido proceso a las personas involucradas<sup>1</sup>. Además, el empleador puede incorporar otros aspectos o etapas al procedimiento, siempre que contribuya de manera más efectiva el logro de los objetivos deseados, respetando siempre los derechos fundamentales y el debido proceso.
- Además, el empleador debe adoptar de inmediato todas las medidas necesarias e idóneas que razonablemente garanticen una eficaz protección al trabajador afectado. Esto implica, entre otros, iniciar la respectiva investigación y adoptar las medidas de resguardo necesarias para evitar el acoso.
- Para estas funciones, la autoridad laboral no descarta la posibilidad de que la empresa cuente con la intervención técnica de un tercero especializado, siempre y cuando se encuentre señalada en forma expresa en el Reglamento Interno y se cumpla con todas las obligaciones y requisitos establecidos para el empleador.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo [zmarin@parraguezmarin.cl](mailto:zmarin@parraguezmarin.cl)

<sup>1</sup> En este sentido, se ha indicado como mínimo procedimental, lo siguiente: la investigación debe concluirse en el plazo de 30 días; debe constar por escrito; debe ser llevada en estricta reserva; debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos; debe arribar a conclusiones, las que deberán remitirse a la Inspección del Trabajo.