

ALERTA LABORAL

PLAZOS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EN EL MARCO DE LA LEY KARIN.

Con fecha 3 de julio de 2024, fue publicado el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, mediante el cual se aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán sujetarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; es decir, a través del citado decreto se regulan los nuevos procedimientos de investigación en el marco de la vigencia de la denominada “Ley Karin”.

De tal forma, el mismo artículo 1 del Decreto N°21 señala: “Obligatoriedad. El presente reglamento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Salvo disposición en contrario, **los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.”**

En tal sentido, cabe tener presente la necesaria distinción entre si una vez que el empleador recibe una denuncia decide llevar la investigación de manera interna, debiendo informar a la Dirección del Trabajo, o por otro lado, si opta por la derivación de la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo para ser investigada por la misma entidad fiscalizadora.

Así, en el primer caso, esto es, si una vez recibida la denuncia, se decide llevar a cabo la investigación de manera interna, el empleador deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Por su parte, en el segundo caso, si se opta por la derivación de la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo competente, para ser investigada por la propia Inspección, o bien, si el denunciante así lo solicita, el empleador deberá remitir la denuncia junto a todos sus antecedentes a dicho Servicio, en el plazo de 3 días hábiles desde el momento en que se reciba la denuncia.

Cabe hacer presente que, en ambos casos descritos, el empleador debe adoptar las medidas de resguardo para asegurar la salud e integridad del denunciante inmediatamente, una vez que se recibe la denuncia.

Ahora bien, el plazo de investigación siempre corresponderá a 30 días hábiles. Tal plazo comenzará a correr desde el momento de la recepción de la denuncia en el caso de que el empleador decida llevar la investigación internamente; pero si el empleador decide que la investigación se derive a la Inspección del Trabajo, el plazo de 30 días hábiles comenzara a contarse desde la fecha de la recepción de la derivación por parte del empleador, siendo trascendental que el Servicio emita un certificado de recepción para efectos del cómputo del plazo.

Vale señalar que, si el empleador realiza el procedimiento de investigación internamente, una vez finalizada la investigación interna, el empleador deberá remitir electrónicamente el informe de investigación y conclusiones a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 2 días hábiles, ante lo cual el Servicio deberá emitir un certificado de recepción.

Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá realizar la notificación del pronunciamiento sobre el informe de investigación y sus conclusiones en el plazo de 30 días hábiles, desde la recepción del respectivo informe.

Así, una vez notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, el propio empleador deberá adoptar las medidas o sanciones correspondientes, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada, en el plazo de 15 días corridos.

Por el contrario, en el caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan en conformidad a los antecedentes y conclusiones de la investigación y su gravedad, en el plazo de 15 días corridos, una vez transcurridos 30 días hábiles desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Por otro lado, en la hipótesis de que la denuncia se realice directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa donde presta labores el denunciante, en el plazo de 2 días hábiles, junto con solicitar la adopción de una o más medidas de resguardo; debiendo ser adoptadas por el empleador inmediatamente, una vez notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Finalmente, cabe destacar que en el caso de denuncias recibidas en régimen de subcontratación, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, a la instancia que sustanciará el procedimiento, en el plazo de 3 días hábiles, una vez conocida la decisión del denunciante de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo.

Además, bajo el mismo supuesto en régimen de subcontratación, cuando un trabajador efectúa su denuncia ante su empleador, éste deberá informar de la respectiva denuncia a la empresa principal o la usuaria, en el plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia.

Santiago, 12 de Noviembre de 2024.