Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile
1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Coordinación Laboral
y Derechos Fundamentales

CIRCULAR N°: 04

ANT.:

MAT.: Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N°21.643 (Ley Karin).

12 JUL 2024

DE: JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
JEFE (S) DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
JEFE (S) DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

A: SRES.(AS.) DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO
SRES.(AS) COORDINADORES(AS) JURÍDICOS
SRES.(AS) COORDINADORES(AS) INSPECTIVOS
SRES.(AS) COORDINADORES(AS) DE RELACIONES LABORALES
SRES.(AS) COORDINADORES(AS) DE ATENCIÓN DE USUARIOS
SRES.(AS.) INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO
SRES.(AS.) JEFES(AS) DE CENTROS DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

La Ley N°21.643 de fecha 15.01.2024, que *"modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo"*, establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y trabajador privado, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente aprobado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 211 B del Código del Trabajo –reemplazado por las modificaciones de la precitada Ley N°21.643- y mediante Decreto Supremo N°21 de 28.05.2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social –en adelante el Reglamento-, se establecieron las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de

acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Las modificaciones legales señaladas, imponen una serie de nuevas obligaciones a la Dirección del Trabajo, por lo cual se considera necesario impartir instrucciones específicas referidas a la forma de tramitación de las denuncias, la metodología de investigación asociada a las mismas, así como respecto de la forma en que el Servicio se pronunciará sobre las investigaciones efectuadas por los empleadores, como a continuación se instruye:

TÍTULO I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. Principios rectores del procedimiento

En virtud de lo dispuesto en la Ley N°21.643 y el Decreto Supremo N°21 de 28.05.2024, los procedimientos de investigación de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

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, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

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 la presente Circular.

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.

2. Definiciones

Para los efectos de este procedimiento deberá estarse a las definiciones señaladas en el artículo 2° del Código del Trabajo -modificado por la Ley N°21.643- y las dispuestas en los artículos 3°, 4°y 23 inciso 1° del Decreto Supremo N°21 de 28.05.2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, deberá tenerse presente lo desarrollado en el Dictamen N°362/19 de 07.06.2024 que interpreta la Ley N°21.643 y recopila la doctrina del Servicio sobre estas materias.

3. Plazos

Los plazos indicados en este título son de **días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente se señale lo contario,** en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Supremo N°21 de 28.05.2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En este sentido, se hace presente que los principales plazos establecidos por la Ley N°21.643 relacionados con la actuación del Servicio, corresponden a la indicación de las medidas de resguardo al empleador dentro de los **dos días hábiles** siguientes al ingreso de la denuncia y el plazo de **treinta días hábiles**, contados también desde el ingreso de la denuncia, para el término de todo el procedimiento de investigación.

Para los efectos de este procedimiento, en caso que, la denuncia haya sido ingresada por el/la trabajadora o por la/el empleador en un día inhábil, en virtud de la precitada norma, se considerará que ella ha sido ingresada e interpuesta el día hábil siguiente.

En relación a lo anterior, cabe hacer presente que, en virtud del plazo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 486 del Código del Trabajo correspondiente a sesenta días hábiles judiciales (de lunes a sábado con excepción de los días domingos y festivos) para interponer una denuncia en sede laboral -ampliables hasta noventa en caso de denuncia ante la Dirección del Trabajo-, se deberá tener en consideración este plazo de caducidad de la acción para efectos de determinar el tiempo de duración de la investigación.

En atención a los tiempos de gestión y estructura de planificación de cada una de las regiones, corresponderá a cada Director/a Regional, a través de instrucciones internas y en el ejercicio de sus facultades, establecer los plazos de cada etapa de tramitación de estos procedimientos, considerando siempre dar cumplimiento a los plazos legales establecidos para las diferentes actuaciones del Servicio y considerando siempre el cumplimiento de las presentes instrucciones.

4. Competencia Territorial

Una vez interpuesta la denuncia y notificado el empleador del inicio de la investigación con la/las correspondientes medidas de resguardo, será competente para su investigación la Inspección del Trabajo del lugar en donde ocurrieron los hechos vulneratorios.

5. Medidas de resguardo

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso cuarto del art. 211-B bis del Código del Trabajo, **a partir del momento del ingreso** de una denuncia por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ante la Inspección del Trabajo, comienza a computarse el plazo de **dos días hábiles** para que el Servicio indique al empleador las medidas de resguardo que debe implementar de manera inmediata para efectos de resguardar eficazmente la integridad de los trabajadores.

El inciso segundo del citado artículo 211-B bis señala que, para la adopción de las medidas de resguardo **se deberá *"considerar 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 y 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"*, asimismo, en esta etapa del procedimiento adquiere especial relevancia la **perspectiva de género** como criterio para determinar las medidas de resguardo.

Sobre este respecto, cabe recalcar que las medidas descritas por la disposición legal citada no tienen el carácter de taxativas, sino que deberán ser indicadas teniendo en cuenta las particularidades del caso concreto, sin que los ejemplos indicados en la ley impliquen una limitante.

Asimismo, se hace presente que, durante la sustanciación de la investigación, las medidas de resguardo podrán modificarse con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los involucrados en el procedimiento y que en ningún caso podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

6. Aplicación supletoria Circular N°28 de 03.02.2017

En todo aquello que no resulte contradictorio con la presente Circular, regirá supletoriamente lo establecido en la Circular N°28 de 03.02.2017 del Departamento Jurídico, la cual se adjunta como anexo a la presente.

TÍTULO II. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El presente procedimiento regulará la tramitación de las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, sean verticales u horizontales, que corresponda sustanciar a la Dirección del Trabajo, interpuestas por la persona denunciante o derivadas por el empleador.

I. ETAPA 1: INGRESO DE LA DENUNCIA

Encargado de esta etapa: **Asistente Laboral/ Equipo especializado DAU.**

Como se indicó en el Título I numerales 2 y 6 , se hace presente que, para el caso de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo interpuestas en la Dirección del Trabajo, la ley establece el plazo de **dos días hábiles** para que el Servicio notifique e indique al empleador las

medidas de resguardo que debe adoptar para proteger a sus trabajadores, razón por la cual **la duración de esta primera etapa (que incluye ingreso, indicación de medidas de resguardo, notificación al empleador y derivación a la línea jurídica) no puede, en ningún caso, superar este plazo**.

Asimismo, desde la fecha de ingreso de la denuncia, comienza a computarse el plazo de **30 días hábiles,** establecido por la ley y su correspondiente Reglamento, para poner término a todo el procedimiento de investigación.

I.A) FORMAS DE INGRESO

Las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo podrán ingresar a través de las siguientes vías:

1. **De manera presencial en la Inspección del Trabajo:** La denuncia presencial en las Inspecciones del Trabajo puede ingresar de manera oral o escrita. Será el Asistente Laboral de la oficina quien realice la primera atención, realizando las preguntas pertinentes para derivar según el tipo de denuncia. Para el caso en que la persona trabajadora ingrese la denuncia de forma oral, el Asistente Laboral deberá levantar un acta dejando constancia de la denuncia interpuesta, de la cual se entregará una copia al denunciante, según lo dispone la circular sobre esta materia del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

   De tratarse de una denuncia por materias que corresponden a esta circular, sin más trámite y dentro del día de recepción de la denuncia, se derivará mediante Gesdoc al/la abogado/a de la Inspección o a quien lo subrogue en sus funciones, para su tramitación correspondiendo a la línea jurídica el análisis de antecedentes según las reglas establecidas en la Etapa 2 del Título II de la presente circular.

   En los casos de denuncia presencial, será el abogado/a de oficina o quien lo subrogue, dentro del plazo legal de dos días hábiles desde el ingreso de la denuncia, quien debe determinar y notificar las medidas de resguardo al empleador y generar la correspondiente comisión en DTPlus de acuerdo a lo indicado en el numeral 2 de la Etapa 2 de esta Circular.

2. **Denuncia vía MiDT**: La denuncia también podrá ser ingresada virtualmente a través del portal web MiDT con usuario y clave única de la persona denunciante. En este caso, la denuncia será revisada por el equipo especializado del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección Nacional de manera centralizada, quien luego derivará al/la Coordinador/a Jurídico regional mediante el sistema informático correspondiente, de acuerdo a los criterios desarrollados en el punto I.B) de esta Circular.

3. **Derivación de denuncia por parte del empleador:** El empleador tiene la posibilidad de derivar una denuncia que se haya ingresado en la empresa, establecimiento o servicio, para que sea la Inspección del Trabajo la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación.
   En este caso, el ingreso se realizará a través del portal MiDT con usuario y clave única del empleador. El empleador debe acompañar los antecedentes necesarios para tramitar la denuncia e indicar cuáles fueron las medidas de resguardo adoptadas. Este ingreso se cargará a la plataforma de **SUAC del/la Coordinador/a Jurídico** quien deberá derivar al/la abogado/a de oficina, o quien lo subrogue en sus funciones, para dar inicio a la etapa de análisis de antecedentes.
   Para el caso en que la derivación se efectuare de manera presencial, el Asistente Laboral deberá orientar al empleador **acerca de la vía virtual para efectuar este trámite.**

<u>Situaciones Especiales</u>

- **Ingreso de denuncia por dirigente sindical:** Un dirigente sindical podrá interponer una denuncia ya sea por una afectación propia o en representación de un socio/a del sindicato de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 220 del Código del Trabajo. Para el caso de denuncia por afectación propia de dirigente sindical esta podrá ingresar de manera presencial o virtual siguiendo los criterios hasta aquí descritos. No obstante, para el caso de denuncias ingresadas en representación de un socio/a en particular, sólo podrán ser ingresadas de manera presencial, y éstas deberán exhibir y acompañar poder simple de representación, pudiendo aquel ser otorgado en el mismo acto de ingreso de denuncia si la persona afectada estuviere presente.
  Por su parte, en aquellos casos en que la conducta vulneratoria afecte al dirigente sindical, **deberá considerarse de manera preferente la tramitación de la denuncia mediante el Procedimiento Administrativo Especial de Tutela de la Libertad Sindical regulado en la Circular N°28 de 2017** en atención a que existiría una vulneración al derecho a la libertad sindical.

- **A requerimiento del Tribunal:** Cuando el tribunal solicita informe en una causa particular. En estos casos se deberá tener en consideración el plazo otorgado por el tribunal para la remisión del informe requerido con lo cual culmina la actividad del Servicio en estos casos. El/la Coordinador/a Jurídico será el encargado de dar curso a la solicitud de acuerdo con los criterios establecidos en la presente Circular.

- **Ingreso de denuncia por trabajador haciendo uso de licencia médica**: Se hace presente que la Dirección del Trabajo es competente para ingresar una denuncia e iniciar su tramitación en el caso que la persona denunciante se encuentra haciendo uso de permiso por licencia médica.

I.B) CRITERIOS PARA DERIVAR DENUNCIA

Cualquiera sea la forma de ingreso, corresponderá al Asistente Laboral/Equipo especializado DAU efectuar la evaluación preliminar de la denuncia de acuerdo a los siguientes parámetros:

a. Que la denuncia contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N°21.643:

   - Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
   - Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
   - 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.
   - Relación de los hechos que se denuncian.
   - Identificación de la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

En el caso en que la denuncia **no contenga los elementos mínimos que permitan su tramitación**, se deberá comunicar al denunciante que esta no podrá ser ingresada, y que para efectos de iniciar un procedimiento de investigación deberá efectuar un nuevo ingreso con los antecedentes suficientes.

b. La existencia de relación laboral vigente

En atención a que el inciso quinto del artículo 486 del Código del Trabajo confiere legitimación activa a la Dirección del Trabajo para interponer una denuncia judicial en el caso que esta tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales actuando dentro del ámbito de sus atribuciones establecidas en el DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el

Servicio sólo resulta competente para investigar aquellas denuncias por acoso y/o violencia en el trabajo mientras exista relación laboral vigente.

No obstante lo anterior, para los casos de denuncia por **acoso sexual**, en que el denunciante se encuentre sin relación laboral vigente, **se deberá iniciar una fiscalización ordinaria** para efectos de investigar los riesgos psicosociales existentes al interior de la empresa, establecimiento o servicio.

Por último, para el caso en que se determine que la denuncia corresponde en los hechos a un **reclamo** por término de relación laboral, el Asistente Laboral/Equipo especializado DAU deberá orientar al trabajador para efectos de indicarle los medios existentes para ingresar un reclamo por término de relación laboral.

c. Que la denuncia haya sido interpuesta dentro del plazo legal de sesenta días hábiles judiciales desde la ocurrencia de los hechos.

En conformidad a lo dispuesto en inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, el plazo para interponer una denuncia judicial por materias de vulneración de Derechos Fundamentales, entre las que se encuentran las reguladas por la Ley N°21.643, es de sesenta días hábiles judiciales desde que se ha producido la vulneración, ampliables hasta noventa días en caso de denuncia ante la Dirección del Trabajo. En atención a lo anterior, la Dirección del Trabajo no tendrá competencia para ingresar denuncias habiendo transcurrido este plazo.

Asimismo, para los casos de denuncia por **acoso sexual** interpuesta **fuera de plazo, deberá siempre iniciarse una fiscalización ordinaria** para efectos de investigar los riesgos psicosociales existentes al interior de la empresa, establecimiento o servicio.

d. Que la denuncia no haya sido interpuesta por un funcionario público

De acuerdo con sus atribuciones legales, la Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral cuando exista una relación de trabajo de carácter privada. A contrario sensu, el Servicio no tiene competencia para iniciar una investigación en aquellos casos en que la denuncia haya sido presentada por un **funcionario público.** Así entonces, recibida una denuncia por parte de un funcionario público, se notificará al usuario que la Dirección no es competente para sustanciar su denuncia y se le indicará que debe ingresarla en virtud de lo dispuesto por la Ley N°21.643. Asimismo, se derivará la denuncia al Servicio correspondiente de acuerdo con las instrucciones actualmente vigentes.

e. Que los hechos denunciados no se encuentren judicializados

En conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo y las reglas generales de la competencia, no podrá iniciarse una investigación por vulneración de derechos fundamentales si del relato de la persona denunciante se desprende que se ha ingresado una acción de protección u otra acción judicial que se refiera a los mismos hechos. Se informará debidamente la imposibilidad de tramitación a la persona denunciante.

f. Derivación a Fiscalización Ordinaria

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, pero sí pueda enmarcarse dentro de una infracción laboral que, de lugar a una **fiscalización laboral ordinaria**, será inmediatamente derivada a la Unidad Inspectiva para evaluar su tramitación a través del procedimiento ordinario de fiscalización.

g. Derivación al Procedimiento General de Investigación de Vulneración de DDFF contenido en la Circular N°28.

Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, pero sí pueda enmarcarse en una **denuncia por vulneración de derechos fundamentales general**, será inmediatamente derivada al/la abogado/a de oficina para evaluar su admisibilidad a través del procedimiento general de vulneración de derechos fundamentales.

h. **<u>La denuncia corresponde a materias de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo.</u>**

-Si la denuncia fue ingresada de manera presencial:

Para el caso en que la denuncia corresponda efectivamente a materias reguladas por la Ley N°21.643, y haya sido ingresada de manera presencial, corresponderá al Asistente Laboral **derivarla de inmediato al/la abogado/a de oficina o, en su defecto, al Jefe/a de Oficina** para que este efectúe el análisis de los antecedentes y **determine las medidas de resguardo** a adoptar por el empleador, dentro de **2 días hábiles** desde el ingreso de la denuncia. En este caso corresponderá al/la abogado/a de oficina o el Jefe/a de Oficina, según corresponda, o a quien lo subrogue en sus funciones, este debe registrar la denuncia en el Sistema DTPlus, incluyendo las medidas de resguardo en el "Campo Observación Evaluador". Estas medidas serán notificadas a la persona denunciante y al empleador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo.

- Si la denuncia fue ingresada vía MiDT:

Para el caso que la denuncia corresponda efectivamente a materias reguladas por la Ley N°21.643, y haya sido ingresada vía web, el equipo especializado DAU **deberá determinar las medidas de resguardo** con los antecedentes que cuenta, dentro del plazo de **2 días hábiles** desde el ingreso de la denuncia. Estas medidas serán notificadas a la persona denunciante y al empleador de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo.

Luego, mediante el sistema informático, el Asistente Laboral del mencionado equipo especializado deberá remitir la denuncia al/la **Coordinador/a Jurídico** de la Región correspondiente para que designe al/la abogado/a encargado de efectuar el análisis de los antecedentes. En este sentido, se hace presente que, si bien la responsabilidad en esta etapa recae sobre el Asistente Laboral o el funcionario a cargo del equipo especializado del Departamento de Atención de Usuarios, la gestión particular de intermediar entre este y el abogado/a de oficina en los casos en que la denuncia ingresa vía MiDT, corresponde al/la Coordinador/a Jurídico.

Los criterios para el establecimiento de las medidas de resguardo se desarrollan en un Anexo que complementará la presente Circular, el cual será aplicable tanto para los casos de ingreso de denuncia vía presencial y vía MiDT.

II. ETAPA 2: ANÁLISIS DE ANTECEDENTES

Encargado de esta etapa: **abogado/a de oficina.**

El encargado de esta etapa es el/la abogado/a de oficina. En caso de ausencia de abogado/a, el análisis del contenido y antecedentes de la denuncia será realizado por el Jefe/a de la oficina respectiva, pudiendo ser asistido por el/la Coordinador/a Jurídico regional.

Corresponderá al encargado de esta etapa efectuar una revisión de los criterios evaluados por el Asistente Laboral o el equipo especializado del DAU en la etapa de ingreso I.B) de esta Circular, incluyendo las medidas de resguardo indicadas por este. Es decir, corresponde al/la abogado/a de oficina, **efectuar una nueva revisión a los parámetros ya analizados por el Asistente Laboral cuando la denuncia fue ingresada vía MiDT**. En esta misma línea, deberá revisar los registros del Servicio relacionados con Ley N°21.643, es decir, si acaso existe aviso del empleador de investigación interna por los mismos hechos, o registro de finiquito de la persona denunciante, etc.

Para el caso de la **denuncia presencial**, una vez efectuada la derivación correspondiente al/la abogado/a de oficina para que efectúe el análisis de los antecedentes aportados por el denunciante, aquel deberá **determinar las medidas de resguardo**, y deberá registrar en DTPlus tanto la denuncia

misma como las medidas de resguardo las que deberá registrar en "Campo Observación Evaluador", pues como se indicó en el punto h del Título I B) de la presente Circular, **en caso de ingreso presencial, le corresponde al abogado/a de oficina señalar las medidas de resguardo al empleador dentro del plazo de dos días hábiles de ingresada la denuncia**.

Para el caso de **denuncias ingresadas vía MiDT**, el Asistente Laboral derivará la denuncia al/la Coordinador/a Jurídico, quien a su vez la derivará al/la abogado/a de oficina, correspondiente para efectuar este análisis y tramitación (en este caso ya se indicaron medidas de resguardo por el Asistente Laboral del nivel central, las cuales, de todas formas, deben ser revisadas por el abogado/a).

1. **Análisis de los antecedentes aportados por el denunciante**

Teniendo a la vista los antecedentes aportados por el denunciante, el/la abogado/a de inspección deberá tomar contacto con la persona denunciante para efectos de llevar a cabo la entrevista correspondiente. Esta entrevista deberá efectuarse, preferentemente, de manera presencial o a través de la plataforma Teams, no obstante el abogado/a podrá evaluar, dadas las circunstancias propias de la persona denunciante o de la carga de trabajo, si esta puede realizarse a través de otros medios como vía telefónica, correo electrónico u otro.

En esta instancia del procedimiento cobra relevancia el **principio de no revictimización** o **no victimización secundaria**, en el entendido que el/la abogado/a deberá tener presente el relato de los hechos ya efectuado por el denunciante en la etapa de ingreso, para efectos de evitar la reiteración de preguntas en una segunda entrevista. De esta manera, las preguntas del/la abogado/a deben ser dirigidas a aclarar puntos oscuros o a complementar el relato del denunciante para evitar la revictimización, especialmente si el ingreso de la denuncia fue de forma presencial.

Como se indicó más arriba, el/la abogado/a de oficina deberá **revisar los criterios de ingreso ya aplicados por el Asistente Laboral**, en este sentido, el análisis de los antecedentes se efectuará de acuerdo a los siguientes criterios:

i. **Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo.**

   Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo, pero sí pueda enmarcarse en una **fiscalización laboral ordinaria**, será derivada inmediatamente a la Unidad Inspectiva para evaluar su tramitación a través del procedimiento ordinario de fiscalización.

   Para el caso en que la denuncia presentada no corresponda a materias de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo, pero sí pueda enmarcarse dentro de una **denuncia por vulneración de derechos fundamentales ordinaria**, será derivada inmediatamente al/la abogado/a de oficina para evaluar su admisibilidad a través del procedimiento general de vulneración de derechos fundamentales.

   Para los casos en que la denuncia no corresponda a ninguna de las materias descritas, se comunicará al usuario que la denuncia no será tramitada y se comunicará al usuario esta circunstancia mediante la notificación establecida en el art. 508 del Código del Trabajo. En todos estos casos se deberá registrar esta gestión en el sistema informático correspondiente.

   Se hace presente que, para el caso en que el/la abogado/a, en esta etapa, considere que una denuncia derivada por el Asistente Laboral no corresponde a materias de Ley N°21.643, el/la abogado/a deberá alzar las medidas de resguardo indicadas por el Asistente Laboral, y notificar a la persona denunciante y al empleador de esta determinación.

ii. **Vigencia del plazo para interponer la denuncia.** Si la denuncia ha sido interpuesta fuera de los plazos legales para iniciar una eventual acción judicial, se considerará extemporánea, no

podrá ser tramitada y se comunicará al usuario esta circunstancia mediante la notificación establecida en el art. 508 del Código del Trabajo y se registrará dicha actuación en el sistema informático que corresponda. Ello conforme lo dispone el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, norma en la que el legislador ha otorgado un plazo de 60 días hábiles para interponer la denuncia judicial. Es del caso señalar que cuando el trabajador interpone una denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales en la Inspección del Trabajo el plazo antes referido se suspende, y sigue corriendo una vez concluido el trámite ante la señalada Inspección. Con todo, no se puede denunciar al Tribunal transcurridos más de noventa días hábiles contados desde la fecha de la conducta vulneratoria de los Derechos Fundamentales. Tal circunstancia debe comunicarse al denunciante.

Asimismo, habrá que distinguir si la vulneración consistió en un hecho que se agotó en su ejecución o se trata de una conducta vulneratoria que perdura en el tiempo, en este último caso cabe entender que el plazo de caducidad se encuentra pendiente.

Específicamente para los casos de denuncia por **Acoso Sexual** interpuesta **fuera de plazo** o en que el denunciante se encuentre **sin relación laboral vigente**, si bien no podrá ser tramitada por este procedimiento especial, **deberá siempre iniciarse una fiscalización ordinaria** para efectos de investigar los riesgos psicosociales existentes al interior de la empresa, establecimiento o servicio.

Para el caso en que se determine que la denuncia corresponde en los hechos a un **reclamo** por término de relación laboral, el Asistente Laboral de la Unidad de Atención de Usuarios deberá orientar al trabajador para efectos de indicarle los medios existentes para ingresar un reclamo por término de relación laboral.

Cabe señalar que las situaciones de acoso laboral y/o sexual pueden extenderse en el tiempo con conductas con velo de legalidad que ocultan situaciones vulneratorias. A modo ejemplar, ante la negativa a requerimientos sexuales o ante un hecho de acoso laboral se impide el ascenso al trabajador/a afectado/a, aquí el hecho matriz del acoso puede estar caduco, mas no sus efectos, los cuales son en sí mismos indicios de una conducta de acoso laboral.

Para el caso en que el **despido** ocurra **durante una investigación en curso**, se proseguirá hasta la confección del informe de exposición el cual será entregado al denunciante para efectos de que pueda ser utilizado como medio de prueba en sede judicial.

iii. **Existencia de recurso de protección u otro juicio pendiente que tenga como fundamento los mismos hechos.** Al efecto, bastará que dicha circunstancia sea comprobada por el funcionario en los registros del Portal del Poder Judicial o que conste de los antecedentes aportados por el denunciante. Habiendo acciones pendientes ante un órgano de la jurisdicción donde se discutan los mismos hechos materia de la denuncia administrativa, la denuncia no será tramitada y se comunicará al usuario esta circunstancia mediante la notificación establecida en el art. 508 del Código del Trabajo (esta gestión debe registrarse en el sistema informático que corresponda). En caso de dudas acerca de la aplicación concreta de este criterio, el/la abogado/a o funcionario a cargo de la recepción de la denuncia deberá requerir el parecer de la coordinación jurídica respectiva.

2. Revisión de las medidas de resguardo indicadas por el Asistente Laboral (si el ingreso fue vía MiDT) o indicación de las medidas de resguardo (en caso de ingreso presencial)

Como se señaló en el literal h del Título I B) de la presente Circular, en el caso que la **denuncia haya ingresado de manera presencial**, el Asistente Laboral derivará la denuncia al abogado/a de oficina para que sea este quien determine las medidas de resguardo dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia.

Por su parte, en el mismo apartado de esta Circular se indica que, para el caso de **denuncia ingresada vía MiDT**, el Asistente Laboral del nivel central deberá indicar al empleador las medidas

de resguardo, dentro de los dos días hábiles siguientes al ingreso de la denuncia, las que deberá implementar para efectos de asegurar la integridad física y psíquica del denunciante.

No obstante, estas medidas podrán ser revisadas a lo largo del procedimiento, por lo cual, en esta etapa, el/la abogado/a encargado de analizar los antecedentes de la denuncia, deberá determinar si las medidas de resguardo indicadas por el Asistente Laboral resultan eficaces y proporcionales para asegurar la integridad del denunciante y, en caso de estimarlo necesario deberá determinar nuevas medidas que cumplan con estos objetivos. Estas medidas serán notificadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo.

Una vez finalizada la etapa de revisión de antecedentes y medidas de resguardo efectuada por el/la abogado/a de oficina, se derivará la denuncia al/la Coordinador/a Jurídico para efectos de que se conforme la **fiscalía** que llevará la investigación, esto en consideración a las diferencias de estructura e investigación en las distintas regiones del país, particularmente en lo relativo a la existencia de Unidades Regional de Derechos Fundamentales o su inexistencia.

III. ETAPA 3: DE INVESTIGACIÓN

Encargado de esta etapa: Fiscalía conformada por abogado/a e Inspector/a de terreno

1. Objetivo de la Investigación

El objetivo final de todo el procedimiento de investigación que aquí se describe es la búsqueda indiciaria de hechos que permitan acreditar, especialmente ante un tribunal, la existencia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, los cuales deben quedar necesariamente plasmados en el Informe de Investigación. Es decir, haciendo aplicación de los métodos de investigación, se busca establecer la existencia de indicios que pudieren ser constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo lo que debe constar en el Informe de Investigación.

2. Prueba indiciaria

Sobre este punto, cabe recalcar el hecho de que el legislador consagró la prueba de indicios en materia de Derechos Fundamentales, como una forma de atenuación del estándar probatorio ordinario, al señalar que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (artículo 493 del Código del Trabajo).

Este alivio en la carga probatoria se sustenta en que el trabajador se encuentra en una posición desmejorada en términos de acceso a la prueba respecto del empleador, situación que resulta aún más palpable en casos de vulneración de Derechos Fundamentales en los cuales las conductas vulneratorias resultan en extremo difíciles de acreditarse. De este modo, en estos casos, la ley ha establecido una exigencia menor al estándar probatorio común, bastando la existencia de una sospecha razonable de que la conducta lesiva se ha producido, para que sea el empleador quien, en ese caso, deba dar cuenta de la proporcionalidad de sus actos.

De esta manera, podemos señalar los siguientes elementos como parámetros para la determinación de la existencia indiciaria de hechos que pudieren ser constitutivos de conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo:

i. Número de hechos evidenciados (uno o más, aunque sólo uno de entidad suficiente podría bastar para acreditar una vulneración).

ii. Concordancia de los hechos (deben apuntar a una misma dirección).

iii. Plausibilidad (que los hechos del indicio se encuentren debidamente acreditados)

iv. Coherencia (que las inferencias sean racionales y se correspondan con los dictados del buen sentido y de la lógica).

3. Constitución de Fiscalía

Una vez efectuado el análisis de antecedentes y habiéndose revisado las medidas de resguardo por el/la abogado/a de oficina, corresponderá al/la Coordinador/a Jurídico/a o al/la Jefe/a de Unidad de Derechos Fundamentales constituir la fiscalía encargada de llevar a cabo la investigación, la cual estará integrada por un/a abogado/a y un/a Inspector/a de Terreno designado para estos efectos.

En caso de que la Inspección no cuente con abogado/a, éste será designado por el/la Coordinador/a Jurídico, si por el contrario cuente con más de uno, dicha designación recaerá en el/la Jefe/a de Oficina y/o el/la Coordinador/a Jurídico. En aquellas regiones donde exista una Unidad Regional de Derechos Fundamentales estas destinaciones las hará el/la Jefe/a de dicha Unidad. De cualquier manera, para efectos operativos, las jefaturas correspondientes podrán coordinarse con objeto de determinar específicamente quien constituirá la fiscalía en un caso concreto.

En el caso que denuncia involucre aspectos relativos a discriminación o violencia en razón de género, deberá considerarse esta circunstancia para los efectos de designar a los integrantes de la fiscalía, en especial su experiencia y calificación en la materia. Si la vulneración afecta a la honra, la vida privada o se trata de un acoso sexual, se deberá mantener la reserva que exige el caso y realizar la investigación sin afectar la dignidad del o la trabajadora.

La designación de Fiscalía debe registrarse en el sistema DTPlus.

4. Planificación de la investigación.

Para el desarrollo de su función, la Fiscalía, deberá tener siempre presente los plazos con que cuenta, ya sean legales o internos, situación que debe quedar establecida en el expediente de investigación, a través de un cronograma de acciones generales y específicas a ejecutar. Las actuaciones de la Fiscalía deberán orientarse a determinar y realizar aquellas diligencias que considere pertinentes, útiles y conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Esta investigación se considerará de urgencia para los efectos de su asignación, anticipándose a la asignación mensual. Asimismo, gozará de preferencia en su tramitación. Por lo anterior, el/la Jefe/a de Oficina deberá arbitrar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de dicho carácter.

5. Metodología de la Investigación

Contempla los siguientes elementos, que se encuentran desarrollados en Anexo complementario a esta Circular:

- Pauta de Investigación
- Desarrollo de la Investigación
- Informe de Investigación

6. Constatación de otras vulneraciones no denunciadas.

En el caso que durante la investigación se constaten antecedentes de vulneración de **otros derechos fundamentales** que afecten a **personas distintas del denunciante**, que no han sido denunciados, el fiscalizador deberá informar al/la abogado/a responsable de la fiscalía, a fin de proponer al Jefe/a de Oficina o Jefe/a de la Unidad de Derechos Fundamentales según corresponda, la formulación de una denuncia de oficio, previa entrevista con el o los afectados, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 486, inciso 5°, del Código del Trabajo.

Si, por el contrario, los antecedentes recabados en la visita inspectiva regulada por esta Circular, dan cuenta de otros trabajadores afectados con los hechos denunciados o de otros hechos vinculados a la denuncia en curso que afectan al denunciante, el fiscalizador deberá **ampliar su fiscalización y dar cuenta de ello en el respectivo informe de la investigación**.

7. Vulneraciones que constituyan a la vez infracción a las disposiciones del Código del Trabajo o leyes complementarias.

Para el caso en que, durante la investigación por Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo se evidencie la existencia de infracciones a disposiciones comunes del Código del Trabajo, en coordinación con el/la abogado/a que conforma la Fiscalía, el/la Inspector/a de Terreno iniciará paralelamente un procedimiento de fiscalización ordinaria de oficio para efecto de consignar los hechos constatados y de cursar las multas correspondientes, el cual será considerado como una fiscalización independiente a la hora de determinar su carga de trabajo mensual. En este sentido:

- Será obligatorio para el/la inspector/a cursar las **infracciones relacionadas con materias de Ley Karin** (Ley N°21.643), de acuerdo con tipificador.
- Asimismo, aunque no correspondan propiamente a materias reguladas por Ley Karin (Ley N°21.643), el/la inspector/a deberá cursar aquellas multas **que tengan relación directa con los hechos investigados**.
- Para el caso en que se detecten infracciones que **no tengan relación con los hechos denunciados**, se deberá efectuar la derivación a la Unidad Inspectiva para iniciar el procedimiento de fiscalización correspondiente.

De esta manera, teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, el/la Inspector/a de Terreno deberá crear una nueva **comisión ordinaria de oficio** en el sistema DTPlus y elaborar un informe exposición, para lo cual podrá valerse de los hechos ya constatados en el procedimiento de investigación de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, todo lo anterior para efectos de evitar la duplicidad de funciones y utilizar más eficientemente el trabajo del/la Inspector/a. **El proceso de la creación de la fiscalización, asignación, confección del informe de exposición, confección de la resolución de multa, notificación de la resolución y resolución de recursos administrativos se encontrará consignado en Circular del Departamento de Inspección**.

8. Conclusiones Jurídicas.

Una vez concluido el informe de investigación, el/la abogado/a a cargo de la fiscalía ponderará el resultado de la misma, y elaborará las conclusiones jurídicas debidamente fundamentadas, en que indicará:

a. Que NO hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo o;
b. Que SÍ hay indicios o hechos suficientes que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo.

Estas Conclusiones Jurídicas se ingresará a la plataforma informática, adjuntándose al informe de Investigación, pasando a ser parte del expediente de la denuncia administrativa.

En ella debe constar el análisis jurídico realizado por el/la abogado/a a cargo de la fiscalía, y para el caso en que se determine que sí existen indicios de acoso o violencia en el trabajo, deben encuadrarse estos indicios constatados dentro de alguna de las garantías resguardadas por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales que describe el artículo 485 del Código del Trabajo lo que permitirá sustentar la denuncia ante el tribunal laboral competente.

9. Visación de las conclusiones jurídicas

Concluida la investigación, el Informe del/la Inspector/a de Terreno y la minuta de conclusiones jurídicas serán visados por el/la Coordinador/a Jurídico/a o el/la abogado/a Jefe/a de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, donde existiere, quien puede:

a) Rechazar a través del sistema, uno o ambos antecedentes, indicando los vicios formales que observe, y/o los errores en la calificación jurídica de los hechos investigados para su corrección, teniendo presente para ello los plazos existentes.

El rechazo del Informe del/la Inspector/a implicará que la denuncia asignada al Inspector/a se encuentra pendiente. El/la Coordinador/a Jurídico/a o el/la Jefe/a de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional, deberá instruir por escrito las diligencias a realizar, reenviando los antecedentes a la Fiscalía respectiva.

b) Aprobar las conclusiones de la Fiscalía a través del sistema.

Si de la investigación **no resulta posible constatar** la existencia de indicios de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Violencia en el Trabajo, corresponderá al/la abogado/a que conforma la fiscalía confeccionar un Ordinario de **cierre de investigación**, el cual de manera fundada exprese las razones por las cuales no fue posible constatar la vulneración denunciada, haciendo presente que **la no constatación de indicios no implica la inexistencia de los hechos descritos en la denuncia**. Este Ordinario deberá ser notificado a los intervinientes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo e incorporarse al expediente físico de investigación, así como también al sistema informático DTPlus.

Si de la investigación, resulta posible constatar la existencia de indicios de **acoso laboral y/o violencia en el trabajo**, corresponderá **iniciar la etapa de mediación** que establece la ley.

Por su parte, si de la investigación resulta posible constatar la existencia de indicios de **acoso sexual**, se hace presente **que el artículo 211-D** del Código del Trabajo **omite el trámite de la mediación obligatoria**, por lo que, en ese caso específico, la visación de las conclusiones jurídicas, ya sea que se concluya o no la existencia de la vulneración, conlleva el cierre del procedimiento, mediante la confección del Ordinario correspondiente y/o la interposición de denuncia judicial.

Sobre este punto es preciso indicar que, en ninguno de los casos anteriores, es decir, ya sea que se constaten indicios de acoso laboral y/o violencia en el trabajo o de acoso sexual, la Dirección del Trabajo no se encuentra habilitada para indicar al empleador cuáles son las sanciones que le corresponde aplicar a propósito del procedimiento de investigación, pues estas serán siempre responsabilidad del empleador, en virtud del poder de dirección de la empresa que la ley le confiere.

IV. ETAPA 4: MEDIACIÓN

V. Encargado de esta etapa: Coordinador Regional RRLL o Jefatura Centro de Conciliación y Mediación

1. Excepción a la obligación de mediación. Artículo 211-D del Código del Trabajo.

El nuevo artículo 211-D del Código del Trabajo (incorporado por la ley N°21.643), en su inciso segundo establece lo siguiente:

"Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso 6° respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2 del presente Código."

De este modo, como primer comentario, resulta indispensable destacar que **el legislador ha omitido expresamente la etapa de mediación obligatoria para los casos de acoso sexual**, estableciendo

que, ante la constatación de indicios asociados a esta conducta, la labor de la Dirección del Trabajo será presentar directamente la denuncia judicial, sin necesidad de la existencia de una etapa administrativa de discusión de medidas correctivas al respecto. No obstante, dicha instancia subsiste para los casos que no sean Acoso Sexual, como una etapa previa a la presentación de la denuncia judicial.

2. La etapa de mediación en casos de acoso laboral y violencia en el trabajo.

El artículo 486 del Código del Trabajo, en su inciso 6°, señala:

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas"

La disposición legal anotada introduce el mecanismo de mediación como una instancia obligatoria previa a la denuncia judicial por vulneración de derechos fundamentales que debe ser desarrollada por la Inspección del Trabajo, y que tiene por finalidad exclusiva "agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas". Dado que tanto el acoso laboral como la violencia en el trabajo, corresponden ambas a formas de vulneración de derechos fundamentales, deberá darse cumplimiento a la etapa de mediación en estos casos.

El citado inciso 6° del artículo 486, establece un tipo de **mediación especial**, con características específicas y con una finalidad determinada que delimita su alcance.

3. La mediación como parte integrante del proceso de denuncia. Principio de Celeridad en la protección de los Derechos Fundamentales.

La mediación a que se refiere el artículo 486 del Código del Trabajo constituye **parte integrante del proceso administrativo** de investigación y denuncia por vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, también debe incorporarse en el procedimiento especial de investigación y denuncia de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo realizado por la Dirección del Trabajo. Se trata de una etapa final del procedimiento, solo previo a la denuncia judicial, que se activa/inicia una vez que ya se encuentran constatados los hechos constitutivos de **acoso laboral** y/o **violencia en el trabajo**, plasmados en el informe de fiscalización y en las conclusiones jurídicas.

De esta manera, debe ser entendida como un mecanismo de solución de conflictos que responde a la necesidad de resolver de manera rápida y eficaz las vulneraciones de derechos fundamentales, dada la importancia y trascendencia de los mismos. De esta forma, este Servicio agota las instancias administrativas respondiendo al principio de **celeridad** en el restablecimiento del imperio del derecho, evitando dilaciones innecesarias.

4. Finalidad exclusiva de la mediación. Alcance.

Considerando lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo, la mediación en materia de vulneración de derechos fundamentales **tiene por finalidad exclusiva tanto la de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, como la reparación del daño causado y constatado**. Así, la labor de la mediación laboral que se realiza en el marco del procedimiento de investigación administrativa **debe orientarse a obtener que los derechos fundamentales conculcados, sean garantizados de forma tal que resulten libres de todo daño o perjuicio**. En este sentido, si bien la mediación posee principios que le son propios, al tratarse de una herramienta especial enmarcada dentro del proceso de investigación administrativa por vulneración de derechos fundamentales en general y, en particular, para los casos de acoso laboral y/o violencia en el trabajo, los acuerdos a que arriben las partes involucradas deben siempre

garantizar el **restablecimiento íntegro y efectivo del derecho afectado**, para lo cual **el Servicio no podrá aprobar ningún acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva.**

En este ámbito, se sigue como criterio determinante lo previsto en el inciso penúltimo del Artículo 495 del Código del Trabajo que, a propósito de los requisitos de la sentencia, impone al tribunal la obligación de "...velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales".

De este modo, los requisitos exigibles para una sentencia condenatoria serán límites que deberán también ser tenidos en cuenta en la búsqueda de los acuerdos en mediación, de modo que éstos deberán satisfacer iguales condiciones.

5. Criterios que guían la mediación

La mediación especial permite a los involucrados en la vulneración constatada la posibilidad de buscar en forma conjunta aquellas modalidades de reparación que se ajusten a la finalidad, principios y criterios indicado en esta circular.

Así, además de la delimitación que dan cuentan los párrafos anteriores, es necesario establecer criterios que deben guiar el actuar del Servicio, tanto en la proposición de medidas reparatorias por el/la abogado/a partícipe de la fiscalía laboral, como en la actuación del mediador y en la aprobación de las medidas. En este sentido, la "corrección de las infracciones constatadas" se debe abordar desde tres aspectos complementarios y conjuntos, a saber:

- **Retrotraer** la situación al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada, incluido el cese inmediato de la conducta lesiva en caso de que persista el comportamiento antijurídico a la fecha de la mediación.
  De no ser posible o conveniente para el denunciante retrotraer la situación al estado anterior, se deben explorar prestaciones que permitan restituir el ejercicio pleno del derecho lesionado y que ésta implique plena conformidad por el trabajador afectado.

- **Garantizar la efectividad del contenido esencial** del derecho fundamental afectado. Para estos efectos, tendrán especial importancia los criterios contenidos en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo, referidos a situaciones generales o específicas de vulneración de derechos fundamentales.

- **Reparar íntegramente** las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, considerando tanto el tipo de daño provocado como la intensidad del mismo.

  Las compensaciones económicas considerarán, entre otros, los gastos en que ha incurrido el o los trabajadores o trabajadoras con ocasión de la vulneración, que sean debidamente acreditados.

  Por su parte, la reparación económica, deberá tener en consideración la intensidad de la conducta vulneratoria, la imposibilidad de retrotraer la situación al estado anterior a la vulneración y la gravedad de las consecuencias para el denunciante. Para estos efectos, se utilizará como parámetros de referencia los establecidos en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo a propósito de la indemnización especial regulada para el procedimiento de Tutela Laboral.

Asimismo, tendrá especial relevancia el interés de la persona denunciante en cuanto a la reparación de la vulneración constatada, por lo cual se deberá considerar y ponderar la exposición de la persona afectada en cuanto expectativas reparatorias a fin de que se propongan, elaboren y aprueben acuerdos eficaces y ajustados al objetivo de la tutela de derechos fundamentales.

Por último, debe tenerse siempre presente la perspectiva preventiva que impone la ley, en el sentido de que las medidas reparatorias o correctivas deben establecerse también con miras a que la conducta vulneratoria no vuelva a repetirse al interior de la empresa, no sólo respecto del trabajador afectado, **sino de todas las personas que componen el lugar de trabajo**.

6. Del ingreso y la asignación del mediador

El/la abogado/a responsable de la fiscalía, se encargará de concordar con la persona a cargo de la Coordinación Regional de Relaciones Laborales o Jefatura de Centro de Conciliación y Mediación, en los casos que exista, el día y la hora para la audiencia de mediación y la designación del Mediador/a, procediendo, asimismo, a requerir la notificación de la citación respectiva. Tanto la designación del mediador como la fecha y hora de la audiencia, son gestiones que deben quedar registradas en los sistemas informáticos SIRELA y DTPlus.

El informe y la minuta de conclusiones jurídicas visados por el/la Coordinador/a Jurídico o por la Jefatura de la Unidad de Derechos Fundamentales del nivel regional donde existiere, serán obtenidos a través del sistema informático por el mediador/a asignado, si estos documentos no estuvieran en el sistema, deberán ser solicitadas al Coordinador/a respectivo, a través de correo electrónico, quien deberá remitirlos de inmediato, por la misma vía.

7. De la citación y Notificación a la audiencia de mediación

La notificación y citación de las partes para concurrir a la audiencia de mediación, será de responsabilidad del/la abogado/a que conforma la fiscalía y deberá cumplir con todas las formalidades, respecto de la individualización del notificado/a, su domicilio y el objetivo de la misma, lo cual resulta determinante para el cumplimiento del requisito de procesabilidad que se exige a la denuncia de la Inspección.

La citación contendrá el lugar, día y hora de la reunión de mediación. Incluirá, además, las conclusiones jurídicas, elaboradas por el/la abogado/a respectivo, y la mención sobre los efectos de la inasistencia.

Para estos efectos la Notificación y Citación se dirigirá al empleador denunciado, y al denunciante.

De conformidad a lo que indica la Orden de Servicio N°1 de fecha 18 de marzo de 2022, y el art. 508 del Código del Trabajo, la regla general es la notificación por vía de dirección de correo electrónico especialmente registrada por los usuarios para notificaciones, citaciones y comunicaciones legales.

8. Inasistencia de las partes

La no comparecencia de ambas partes o en caso de incomparecencia del empleador, se entenderá finalizada la etapa de mediación sin acuerdo, procediendo a dar término el procedimiento administrativo, dejando constancia en el acta respectiva. Tal situación debe ser puesta en conocimiento del abogado/a a cargo de la investigación, a efectos que este proceda a interponer la respectiva denuncia judicial dentro de los plazos que la ley establece al efecto.

En caso de la incomparecencia del empleador, este queda sujeto a la aplicación de multa, de acuerdo a lo preceptuado al art. 30 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En caso que se trate de la incomparecencia del trabajador, el mediador deberá contactar al denunciante por correo electrónico, a fin de agotar las instancias previas a la denuncia judicial. Asimismo, si así lo manifestare el denunciante, se citará a una segunda audiencia de mediación. De no ser posible contactar, o cualquier otra situación, se continuará con la denuncia judicial.

En todo caso, siempre se deberá tener presente el plazo de caducidad judicial de la acción de tutela de derechos fundamentales.

9. Del procedimiento de mediación

a. Consideraciones previas

Será obligación del mediador leer detenidamente e interiorizarse del contenido del informe de investigación, de las conclusiones jurídicas que dan cuenta de los hechos constitutivos de acoso laboral y/o violencia en el trabajo que trata el caso específico y de las medidas reparatorias propuestas por el abogado o abogada a cargo de la fiscalía, según corresponda.

b. Reunión con el/la abogado/a

El/la abogado/a deberá comunicarse con el mediador designado para efectos de orientar el procedimiento de mediación, dando cuenta de la naturaleza de la vulneración y los alcances de un acuerdo, como para proponer alternativas de medidas reparatorias y analizar las mejores opciones para el logro de un acuerdo satisfactorio, además de precisar el tiempo disponible para el proceso de mediación.

c. Participantes en las reuniones de mediación

En esta materia procede aplicar el tratamiento común establecido para las mediaciones, en cuanto a que se admitirá además de las partes involucradas, esto es, trabajadores/as u organizaciones sindicales y empleador, la participación de abogados/as y asesores que aquellas consideren necesarios.

De igual manera, tratándose de trabajadores/as, sean socios/as o no de una organización sindical, deberá permitirse la participación de sus dirigencias o delegados/as sindicales que le acompañen.

El/la abogado/a responsable de la denuncia, podrá asistir a las audiencias para asesorar al mediador. En lo posible, deberá asistir a aquella etapa de la mediación en que se determine el contenido del acta de acuerdo con el objeto de verificar que no queden indemnes las conductas constitutivas de acoso laboral y/o violencia en el trabajo.

No obstante, si en la audiencia de mediación se adoptaren las medidas propuestas previamente por el/la abogado/a, no se requerirá su visación del acta de acuerdo. Por su parte, en caso que durante la audiencia de mediación se acordaren medidas diversas a las propuestas por el/la abogado/a, la persona mediadora, previo a la suscripción del acta final de mediación, deberá contactar por el medio más rápido (Teams, teléfono, correo electrónico, etc.), al/la abogado/a de la fiscalía o a su superior jerárquico a fin de informar las medidas que las partes están alcanzando como acuerdo, a fin que verifique que estas se estiman suficientes para no dejar indemne la conducta vulneradora.

10. Plazo de actuación en la mediación

Siempre se deberá tener en consideración que la denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

El proceso de mediación deberá desarrollarse en un plazo máximo de cinco días hábiles, los que empezarán a regir desde el día siguiente de practicada la última citación a la reunión inicial de mediación.

En casos excepcionales, podrá ampliarse el plazo de actuación hasta un máximo de tres días adicionales, autorizados previamente por el abogado/a a cargo de la fiscalía.

Se considera que constituyen excepciones que ameritan esta ampliación, circunstancias tales como principios de acuerdo que requieran de mayor información, avances de acuerdos parciales que

puedan ser parte de un acuerdo total, el hecho que ambas partes lo soliciten expresamente u otras que sean debidamente ponderadas por el/la abogado/a responsable de la eventual denuncia judicial.

No obstante, los plazos establecidos en este párrafo serán susceptibles de ser ampliados o reducidos, conforme a los plazos máximos legales que debe ajustarse el proceso en su totalidad.

11. Proceso de mediación

El proceso se iniciará con reuniones conjuntas o separadas con las partes, quedando a discreción del mediador/a, dada la situación del caso concreto. A las partes se les informará de:

a) La constatación de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o violencia en el trabajo de las que da cuenta el informe de investigación y las conclusiones jurídicas respectivas, teniendo presente que tal circunstancia ya le fue informada a ambas partes.
b) Los efectos jurídicos que produce el acuerdo o el no acuerdo, en relación con la reparación de la vulneración de que se trata. Especial relevancia tendrá informar acerca del alcance, objetivos y pretensiones que tendrán la eventual denuncia judicial que hará el Servicio como entidad del Estado encargada de defender y promover el derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia.
c) Los objetivos de la mediación como un medio alternativo de solución de conflictos, y particularmente de los límites que existen en este tipo de controversias.

Se garantizará a las partes que los antecedentes que digan relación con la propuesta, discusión, aceptación o rechazo de las posibles opciones de reparación evaluadas en el curso del proceso, no serán utilizados por los Servicios del Trabajo, como antecedentes constitutivos de posibles infracciones de normas laborales ni tampoco como medios de prueba de eventual etapa judicial posterior.

La actuación de mediación deberá privilegiar las reuniones conjuntas, que permitan avanzar en el objetivo definido en la ley, cual es agotar las posibilidades de corrección de las vulneraciones constatadas, dentro de los plazos establecidos para llevarla a cabo.

Será tarea permanente del mediador o mediadora promover la reflexión de las partes acerca de la relevancia de los derechos involucrados en la denuncia, de los efectos adversos que derivan de su vulneración y falta de reparación, así como de las opciones de corrección de un acuerdo que restablezca íntegramente el derecho afectado.

No obstante lo anterior, si el empleador persistiera en la conducta vulneratoria constatada en los informes de la Dirección del Trabajo, el mediador deberá poner término al proceso, atendido que la falta de corrección hace inviable la construcción de un acuerdo que restablezca íntegramente el derecho afectado.

Será obligación del mediador o mediadora al término de cada reunión, levantar el acta respectiva y registrar en el SIRELA los resultados de la misma y las nuevas citaciones que se originen.

12. Contenido del Acta de mediación

El acta que formaliza el acuerdo, deberá consignar los siguientes contenidos mínimos.

i. Identificación de las denuncias administrativa, fecha y hora de la suscripción.
ii. Identificación del mediador o mediadora y de las personas asistentes.
iii. Transcripción de las conclusiones jurídicas, con especial señalamiento de los derechos que se estiman conculcados y las personas afectadas.

iv. Referencia a reuniones realizadas.
v. Acuerdos y medidas reparatorias. Las medidas específicas consistentes en obligaciones de dar, hacer o no hacer, la forma y plazo en que serán ejecutadas, responsables de su implementación, entre otras.
vi. Forma y plazo de acreditación del cumplimiento de los acuerdos, identificación del responsable del cumplimiento.
    a. El plazo máximo para acreditar el cumplimiento de las medidas será de 5 días hábiles contados desde la firma del acta de mediación. Será el abogado/a la responsable de revisar los antecedentes que den cuenta del cumplimiento, o al menos, un principio de cumplimiento de las medidas reparatorias acordadas en la mediación en caso que estas, por su naturaleza, no puedan ser efectivas dentro del plazo señalado.
    b. En todo caso, el plazo podrá ser aumentado o reducido según criterio del mediador/a, siempre teniendo en cuenta el plazo legal establecido para la interposición de la denuncia judicial.
vii. Efectos de incumplimiento.
viii. Señalar expresamente su mérito ejecutivo.

13. Conclusión del proceso de Mediación

La etapa de mediación en el procedimiento especial de investigación y denuncia de acoso laboral y/o violencia en el trabajo podrá terminar de dos maneras:

- Con Acuerdo: involucra la implementación de medidas reparatorias, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución.
- Sin Acuerdo: La mediación finaliza sin obtenerse acuerdo en ninguno de los puntos de controversia.

Si el proceso de mediación concluye sin acuerdo, el acta final dejará constancia de tal resultado, indicando las medidas reparatorias ofrecidas por el empleador y los motivos por los cuales no se pudo alcanzar el acuerdo.

El acta deberá suscribirse en tres ejemplares, entregándose copia a cada parte y otra deberá quedar en la carpeta del expediente.

Sólo si el proceso de mediación fuese expresamente desistido por la persona denunciante, siempre que no haya sido iniciada de oficio, se procederá al archivo de los antecedentes, concluyendo el proceso.

14. Trámites posteriores

Concluida la actuación de mediación, con o sin acuerdo, el mediador o mediadora deberá registrar de inmediato el acta final de la mediación en el sistema informático SIRELA o aquel que lo reemplace. Asimismo, deberá remitir inmediatamente el acta de mediación al abogado/a integrante de la fiscalía a través de GESDOC.

15. Efectos del incumplimiento de los acuerdos

En el evento de no cumplirse por el empleador todo o parte del acuerdo suscrito y estando pendiente el plazo de caducidad a que se refiere el Artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, el/la abogado/a del Servicio que corresponda procederá, inmediatamente de constatado el incumplimiento, previa entrevista con el trabajador afectado, a **denunciar judicialmente** el caso en juicio de tutela laboral.

La verificación del incumplimiento del o los acuerdos deberá realizarse a través de una fiscalización investigativa con carácter de urgente, teniendo en consideración el plazo de caducidad de la acción judicial.

Habiéndose producido el incumplimiento del acuerdo una vez vencido el plazo antes señalado, corresponderá orientar al denunciante a objeto de que este pueda de manera particular perseguir el cumplimiento del mismo, por la vía ordinaria o ejecutiva. Sin perjuicio de lo anterior, si la conducta vulneratoria se mantiene, se podrá a petición del afectado, activar una nueva investigación, sirviendo la anterior como antecedente de la conducta contumaz del empleador denunciado.

16. Registro de resultado del Procedimiento Administrativo

Recepcionada el Acta Final de Mediación por el/la abogado/a o abogada integrante de la Fiscalía, enviada por el mediador vía GESDOC, deberá considerar los plazos existentes para la investigación y proceder al análisis correspondiente de la documentación existente:

a) Si el resultado del proceso de mediación es **con acuerdo**, deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la Fiscalía.
b) Si el resultado del proceso de mediación es **sin acuerdo,** deberá registrarse en el sistema dicha situación, concluyendo con ello la labor de la Fiscalía. La interposición de la denuncia judicial debe quedar registrada en sistema SDJ.

De esta manera, se reiteran los criterios señalados más arriba:

En caso de constatación de indicios de acoso sexual, la ley omite la etapa de mediación y una vez concluida la etapa de investigación, se debe inmediatamente dar paso a la denuncia judicial por tutela de derechos fundamentales.

En caso de constatación de indicios de acoso laboral y/o violencia en el trabajo, se procede a la etapa de mediación, y de acuerdo a los resultados de esta se determina si se procede o no a la interposición de denuncia judicial por tutela de derechos fundamentales.

Sobre este particular, se reitera también que, en ninguno de los casos anteriores, es decir, ya sea que se constate indicios de acoso sexual o de acoso laboral y/o violencia en el trabajo, la Dirección del Trabajo se encuentra habilitada para indicar al empleador cuáles son las sanciones que le corresponde aplicar a propósito del procedimiento de investigación, pues estas serán siempre responsabilidad del empleador, en virtud del poder de dirección de la empresa que la ley le confiere.

B. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE AVISO DEL EMPLEADOR A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE EL INICIO DE UNA INVESTIGACIÓN INTERNA

El inciso tercero del nuevo artículo 211-C del Código del Trabajo establece la posibilidad de que el empleador, al recepcionar una denuncia por acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo, efectúe por sí mismo una investigación al interior de la empresa, establecimiento o servicio, la cual deberá ser concluida en un plazo de treinta días y remitida a la Inspección del Trabajo para efectuar observaciones.

Por otra parte, el inciso cuarto del artículo 12 del reglamento de la ley, Decreto Supremo N°21 de 28 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo, establece lo siguiente:

"Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá **informar al servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas**, en el plazo de **tres días** contados desde la de recepción de la

denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho servicio".

De esta manera, en caso de que el empleador, ante el ingreso de una denuncia por materias reguladas en la Ley N°21.643, determine efectuar un procedimiento de investigación interna, deberá informar de esta decisión a la Dirección del Trabajo, indicando cuáles fueron las medidas de resguardo adoptadas para proteger eficazmente la vida de la persona denunciante.

Este trámite de aviso por parte del empleador, se realizará a través del Portal Mi DT con usuario y clave única, en el cual se habilitará la opción para completar los antecedentes mínimos de la denuncia y las medidas de resguardo adoptadas, información que será gestionada a través del sistema informático **SUAC,** mediante el cual se le recordará al empleador el plazo de treinta días hábiles para poner término a la investigación, la cual, una vez concluida, deberá remitir a la Dirección del Trabajo para que esta formule sus observaciones de acuerdo al procedimiento que se describe a continuación.

C. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE PRONUNCIAMIENTO SOBRE INFORMES DE INVESTIGACIÓN POR DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO TRAMITADAS POR EL EMPLEADOR

1. Normativa aplicable:

El artículo 211-C del Código del Trabajo establece lo siguiente:

"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.

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.

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.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales".

Por su parte, el artículo 211-D, agrega:

"Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2."

2. Procedimiento Especial de Pronunciamiento.

Como se desprende de la lectura de las normas citadas, al recepcionar una denuncia por Acoso Sexual, Laboral y/o Violencia en el Trabajo, el empleador puede optar por iniciar una investigación interna, o bien, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que sea el Servicio quien lleve a cabo la investigación.

Para el caso en que el empleador opte por realizar la investigación al interior de la empresa, establecimiento o servicio, la ley establece la obligación de remitir la investigación, junto a las conclusiones de la misma, para efecto de que la Inspección del Trabajo pueda emitir observaciones al respecto.
De esta manera, se describe a continuación el procedimiento de ingreso y tramitación de dichas observaciones.

2.1. Ingreso de la Investigación y sus conclusiones

El procedimiento de revisión de la investigación y sus conclusiones se iniciará con el ingreso por parte del empleador, de la solicitud de revisión al sistema informático **SUAC**, al cual deberá acompañar todos los antecedentes utilizados para efectuar la investigación interna, tales como, el informe de investigación propiamente tal, las actas de entrevistas a denunciante, denunciado y testigos, los documentos tenidos a la vista, incluyendo necesariamente las medidas de resguardo adoptadas, entre otros antecedentes. En este sentido el reglamento de la ley indica que la persona que efectúa la investigación debe considerar especialmente antecedentes tales como el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la 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, CEAL-SM de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Para efectos de acreditar el ingreso de estos antecedentes el Sistema informático proporcionará, de manera automática, un comprobante de ingreso al empleador. A partir de esta fecha, comienza a computarse el plazo de treinta días hábiles que establece el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo para que la Inspección del Trabajo se pronuncie sobre la investigación efectuada por la empresa.

El ingreso del expediente de investigación y sus conclusiones será remitido automáticamente al/la Coordinador/a Jurídico de la región correspondiente, quien tendrá la responsabilidad de designar al/la abogado/a de la oficina que deberá llevar a cabo el trámite de revisión de la investigación y derivarle los antecedentes correspondientes de acuerdo a la competencia territorial de cada Inspección del Trabajo. La designación del/la abogado/a encargado de efectuar la revisión deberá ser registrada en el sistema informático SUAC.

2.2. Revisión del expediente de investigación y sus conclusiones

Una vez recibido el expediente de investigación y las conclusiones del informe por el/la abogado/a, se debe llevar a cabo el procedimiento de revisión de los antecedentes. Sobre ello, cabe hacer presente que este proceso de revisión deberá centrarse en la **correcta sustanciación del procedimiento en relación con el cumplimiento de los requisitos que la ley, su reglamento y el reglamento interno de la empresa,** imponen para la validez de los procedimientos. En este sentido, los criterios que deberá verificar el/la abogado/a serán los siguientes:

a. Denuncia y relato del denunciante
b. Notificación efectuada a los intervinientes al inicio de la investigación
c. Designación de investigador especificando si se utilizó apoyo o asesoría de empresa externa.

d. Antecedentes que permitan acreditar la formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales del investigador

e. Las medidas de resguardo adoptadas y la notificación a los trabajadores involucrados, respecto de las cuales debe verificarse que se hayan mantenido durante todo el curso de la investigación, así como durante el período de pronunciamiento efectuado por la Dirección del Trabajo.

f. Documentos u otros antecedentes que permita acreditar la adopción de medidas de resguardo.

g. Las sanciones y/o medidas correctivas propuestas por el empleador, las cuales deben ser coherentes con el mérito del informe.

h. Que se haya cumplido con el plazo de treinta días para efectuar la investigación.

i. Actas de declaración de denunciante y denunciado, firmado por los trabajadores.

j. Contrato de trabajo y anexos de contrato de las denunciantes y denunciado

k. Actas de declaraciones de los trabajadores entrevistados en el curso de la investigación.

l. Documento que acredite que se han entregado a los trabajadores involucrados el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad donde conste el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores por estas materias, las medidas de resguardo que podrán adoptarse, así como las sanciones contempladas para estos casos.

m. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad donde conste el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores por estas materias

n. Que las notificaciones de las diligencias de investigación estén realizadas correctamente a los intervinientes.

o. Que se haya informado a la persona denunciante los canales de denuncia en caso de que los hechos pudieren ser constitutivos de delitos penales.

p. Que se haya informado a la persona denunciante sobre su derecho a presentar la denuncia en la Dirección del Trabajo.

q. La prueba que hayan aportado los intervinientes debe constar en el expediente y, en general, cualquier antecedente que permita acreditar el respeto de las partes a ser oídas, justificar sus dichos y aportar antecedentes.

r. La coherencia o concordancia del procedimiento en su conjunto, es decir, entre los hechos denunciados, las medidas de resguardo adoptada, el procedimiento de investigación, las conclusiones de esta y las sanciones y/o medidas correctivas implementadas.

s. La aplicación de la perspectiva de género.

Para estos efectos, es menester tener en consideración lo señalado por este Servicio, mediante Dictamen N°362/19 de 07.06.2024, en específico que:

"(...) la revisión que debe llevar a cabo el Servicio, dice relación con verificar que el empleador haya dado cumplimiento a las instrucciones procesales impuestas en el Reglamento que dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-B, modificado por la Ley N°21.643, verificando que exista una congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección, toda vez que no ha sido parte del procedimiento, por lo tanto no le es posible constatar la efectividad de los hechos expuestos en el informe, ni tampoco cotejar el desarrollo del procedimiento. Dicho esto, de existir un pronunciamiento sin observaciones de parte del Servicio, el empleador puede continuar el procedimiento, adoptando las medidas indicadas en las conclusiones de su informe. Lo mismo ocurrirá en caso de que transcurra el plazo de 30 días sin que exista un pronunciamiento de parte de la Inspección.

En este sentido, al momento de revisar el informe la actuación de la Dirección del Trabajo tampoco generará presunción legal alguna respecto de los hechos investigados, toda vez que conforme al artículo 23 del D.F.L N°2 de 1967, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, este se encuentra reservado a los hechos directamente constatados por los Inspectores del Trabajo, lo que no es posible a través de la revisión del referido informe.

Asimismo, es importante destacar que la norma limita el efecto de la falta de pronunciamiento a la validez a las conclusiones del informe y no a otro elemento, indicándose luego que esto será especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas, sin señalar que estas últimas serán válidas. Lo anterior es concordante, por ejemplo, con la posibilidad que tiene la persona denunciada, que puede verse afectada por las medidas que estime el empleador, para posteriormente reclamar judicialmente contra éstas.

Así las cosas, en caso alguno puede estimarse que el objeto de esta norma es dar una presunción de veracidad al informe emitido por el empleador, quien es un interviniente interesado en el procedimiento, o confirmar que las medidas tomadas se ajustan a derecho, sino que tiene por objeto dar continuidad al procedimiento y atender al principio de celeridad, lo que significa una garantía tanto para la persona denunciante como denunciada, en cuanto a que el procedimiento se desarrollará en un periodo de tiempo acotado, pudiendo, luego de este, continuar con las acciones que estimen pertinentes.

Razonar en sentido contrario, considerando que ante la falta de pronunciamiento lo pretendido es darle un valor probatorio adicional al informe del empleador o una aprobación al fondo de la investigación o a las medidas tomadas, implicaría estimar que el legislador transfirió las consecuencias de un reproche al actuar tardío de la Inspección a los intervinientes, lo que no resulta sostenible a la luz de los principios del derecho del trabajo o de un debido proceso.

Ahora bien, debe destacar que si al revisar el informe emitido por la empresa, la Inspección del Trabajo detecta la existencia de antecedentes que podrían indicios de una vulneración de derechos fundamentales, se encuentra obligada a iniciar la investigación correspondiente por los hechos denunciados y por la conducta del empleador del caso concreto".

Con todo, la revisión de la investigación podrá concluir de dos maneras:

- Sin observaciones
- Con observaciones

La revisión que termina con observaciones deberá contener, además, la determinación de si durante el desarrollo de la investigación interna se cometieron infracciones laborales ordinarias o, si bien, se detectaron indicios de una vulneración de derechos fundamentales, ya sean generales, o, de aquellos regulados por la Ley N°21.643.

2.3. Visación del pronunciamiento

Independientemente de cuál sea el resultado de la revisión de la investigación efectuada por parte del/la abogado/a, se deberá elaborar un pronunciamiento al respecto, el cual debe remitirse siempre, en conjunto con todos los antecedentes pertinentes, al Jefe/a de Oficina correspondiente, quien será el encargado de revisar el pronunciamiento, o bien, devolverlo al/la abogado/a con correcciones hasta completar la revisión.

Una vez revisado el pronunciamiento y aprobado por el Jefe/a de Oficina, se cierra este procedimiento especial mediante Ordinario de cierre con su firma, el cual será notificado al empleador solicitante del pronunciamiento mediante la notificación contemplada en el artículo 508 del Código del Trabajo a través de la plataforma SUAC, indicándose fundadamente si existen o no observaciones.

Paralelamente, en el caso que de la revisión de la investigación efectuada por el empleador se evidencie la existencia de infracciones laborales, se deberá **activar una fiscalización ordinaria de**

oficio debido a la materia y si existen antecedentes se derivarán mediante Gesdoc, los antecedentes a la Unidad de Inspección para iniciar el procedimiento de fiscalización correspondiente.

A su vez, si se considera que el procedimiento de investigación llevado a cabo por el empleador no ha resguardado de manera efectiva los derechos de la persona denunciante, así como si se advierte que con el mismo procedimiento se ha producido acoso o violencia en el trabajo, deberá derivar mediante Gesdoc al Coordinador/a Jurídico para efectos de iniciar una investigación de acuerdo al procedimiento regulado en la presente Circular. Los criterios para tomar estas determinaciones serán desarrollados en un Anexo complementario a esta Circular.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
12 JUL 2024
OFICINA DE PARTES

Saluda Atentamente.

SSC/ASA/MGC/OMR/mrf

NATALIA POZO SANHUEZA
Jefa Departamento Jurídico (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO JEFE DEPTO. JURÍDICO

JORGE MELÉNDEZ CORDOVA
Jefe Departamento de Inspección (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

DIRECCIÓN DEL TRABAJO Departamento de Relaciones Laborales JEFE SANTIAGO

LUIS VILLAZÓN LEÓN
Jefe Departamento Relaciones Laborales (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO Departamento de Atención de Usuarios JEFE/A SANTIAGO

NATALIE COURATIER MANDRIAZA
Jefa Departamento de Atención de Usuarios

DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

Distribución:
Depto. Jurídico
Depto. De Inspección
Depto. Relaciones Laborales
Depto. Atención de Usuarios
Subdirección
Destinatarios
Oficina de Partes