



Técnicas para la Prevención del Maltrato, del Acoso Laboral y del Acoso Sexual

Módulo 4
Mecanismos Internos, Administrativos y Judiciales para la Denuncia, Investigación y Sanción de los Hechos de Violencia Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual



Navegación

Volver a
home



Volver a
índice



Página
atrás



Página
adelante



Muestra los
contenidos
interactivos



Índice del Módulo

Definición

¿Qué son los procedimientos de denuncia, investigación y sanción?



Actores

¿Quiénes participan de estos procedimientos y qué hacen en ellos?



Tipos

¿Cuáles son las instancias que permiten la denuncia, investigación y sanción?



Mecanismos de acción

¿Dónde y cómo intentarán su acción los funcionarios públicos y los trabajadores?



Principios

¿Cuáles orientaciones rigen estos procedimientos?



Etapas

¿Qué, cómo y cuándo suceden las etapas de los procedimientos?



Definición: ¿qué son los procedimientos de denuncia, investigación y sanción?



Operacionalización orgánica de las actividades imprescindibles para la toma de conocimientos sobre hechos de violencia laboral, acoso, y acoso sexual, la constatación de su ocurrencia y circunstancias, y la aplicación de las sanciones que correspondieren; todo en el marco de los principios que el marco normativo acuerda a este tipo de actuación, y a los derechos que tendrán las personas involucradas durante en curso de las actuaciones.



Asimismo, este procedimiento determina los roles que harán posible la recepción de la denuncia, la investigación y la sanción, estableciendo sus perfiles, otorgando las competencias y responsabilidades pertinentes, y organizando los lapsos y términos que mejor se encaminen al logro de su objetivo, es decir, la preservación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, cuando estos son o podrían ser vulnerados por conductas de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual.





Actores: ¿quiénes participan de estos procedimiento y qué hacen en ellos?

Denunciante

Denunciado(a)

Víctima

Receptor(a) de la denuncia

Órgano decisor





Denunciante

Persona que comunica el hecho constitutivo de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual.



Víctima

Persona sobre la cual recae presuntamente la acción vulneratoria.



Denunciado(a)

Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.



Órgano decisor

Se trata de la persona o conjunto de estas, que tendrán a cargo la adopción de decisiones sobre las etapas del procedimiento y sus prerrogativas, con ejemplo, adoptando medidas precautorias, instruyendo la recolección de antecedentes o estableciendo sanciones.



Receptor(a) de la denuncia

Persona que, con un perfil acorde a las exigencias normativas, recibe la denuncia de las personas afectadas por hechos de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual; dando curso al procedimiento en los términos establecidos en el respectivo protocolo, lo que incluirá, por ejemplo, la orientación y asistencia del afectado(a).



Tipos: ¿cuáles son las instancias que permiten la denuncia, investigación y sanción?

Conforme al marco normativo nacional, la denuncia, investigación y eventual sanción de los hechos de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual, puede ocurrir en tres distintas instancias:

- 1**
Interna
Resuelve la propia organización
+
- 2**
Administrativa
Resuelve el órgano administrativo laboral
+
- 3**
Judicial
Resuelven los órganos de justicia
+



Administrativa

Esta instancia se activa cuando la persona denunciante concurre ante la Inspección del Trabajo, interponiendo ahí el reclamo que da inicio al procedimiento de investigación, y eventualmente a la imposición de sanciones. Ahora bien, el hecho de haberse iniciado el procedimiento bajo esta modalidad, no excluye la participación del empleador(a), quien instado por la autoridad, deberá adoptar las medidas de protección que correspondan, así como investigar y consignar los antecedentes solicitados en tiempo y forma.





Interna

Estamos en presencia de mecanismos internos cuando la interposición de la denuncia, la investigación de los hechos señalados y la eventual imposición de sanciones, sucede dentro de la organización y atendiendo a los procedimientos que haya diseñado en cumplimiento de la ley. Siendo así, en sus trámites no intervendrían organismos administrativos o judiciales.





PODER JUDICIAL

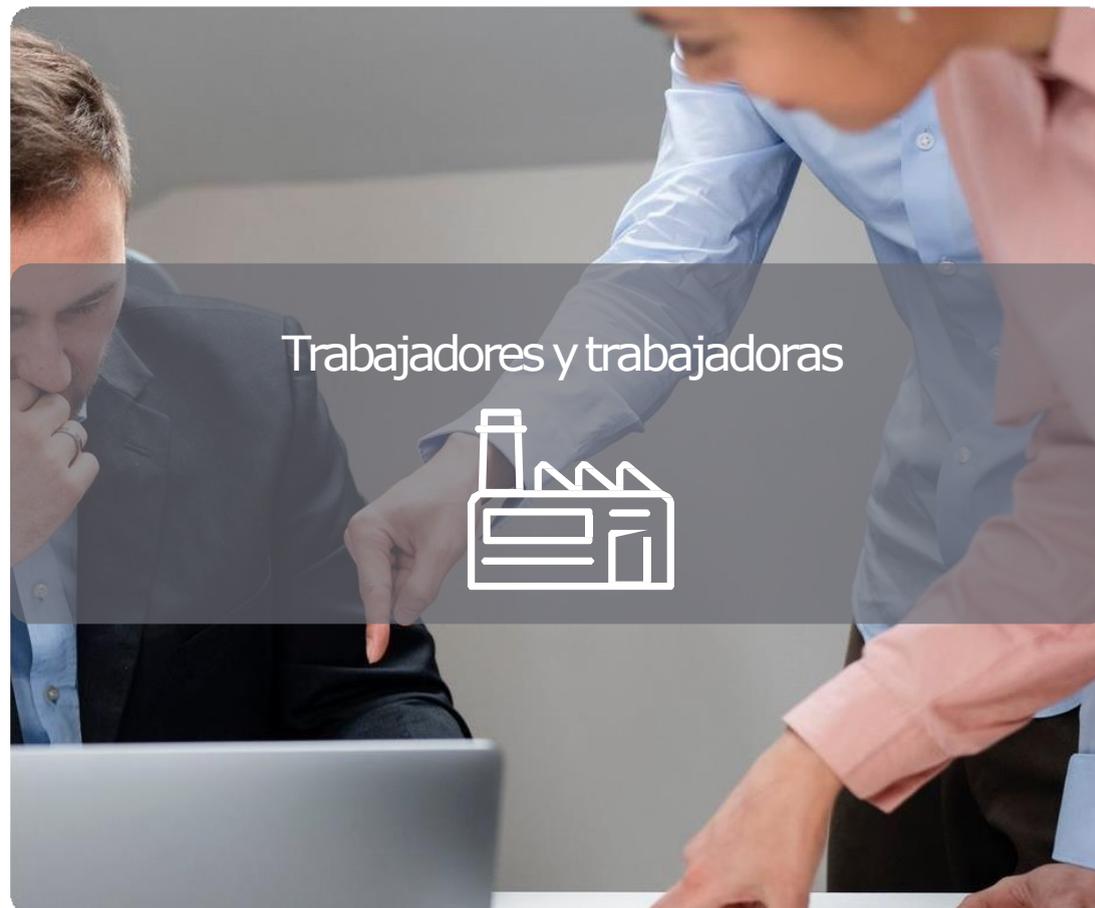
R E P U B L I C A D E C H I L E

Esta instancia inicia no ya con una denuncia, sino más bien con una demanda ante la jurisdicción (tribunales de justicia), quien a través de un procedimiento judicial, conocerá la vulneración de los derechos fundamentales que haya ocurrido y en la razón de lo cual ha derivado el despido del trabajador o la trabajadora.



Mecanismos de acción: ¿dónde y cómo intentarán su acción los funcionarios públicos y los trabajadores?

Las formas de entrada a un procedimiento de denuncia, investigación y sanción frente a hechos de violencia laboral, acoso laboral y acoso sexual, dependen, en principio del tipo de relación jurídica que una a la presunta víctima con la organización donde han acaecido los hechos.





Funcionarios y funcionarias

Cuando la persona denunciante es un o una funcionaria del Estado, el procedimiento ocurrirá:

01

Administración

Se denuncia ante el propio organismo



+info

02

Contraloría

Se denuncia ante la Contraloría General de la República



+info

03

Inspección

Se denuncia ante la Inspección del Trabajo



+info

04

Juzgado

Se interpone una acción ante los tribunales de justicia



+info



Ante el mismo órgano de la Administración

El funcionario o la funcionaria, puede presentar su denuncia conforme lo establecen los Artículos 90 A y B del Estatuto Administrativo, gracias a lo cual se abrirá un sumario administrativo para investigar y sancionar el hecho, si fuera procedente. Mientras ello ocurre, la persona denunciante contará con las siguientes garantías en un plazo de 90 días hábiles:

- No podrá ser objeto de la medida disciplinaria de suspensión ni de destitución.
- No podrá ser trasladado(a) de localidad o función sin la autorización escrita del funcionario o funcionaria.
- No podrá ser pre calificado(a) por la jefatura que ha sido denunciada.



Ante la Contraloría General de la República

La denuncia también puede ser interpuesta ante la Contraloría General de la República, órgano que tendrá un plazo de 90 días hábiles para investigar, pudiendo ejercer cualquier medida pertinente para resolver la situación objeto de la investigación (Artículo 69 Ley 10.336).



Denunciar ante la Inspección del Trabajo

Una vez que tome conocimiento del hecho, deberá denunciarlo ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente y pudiendo hacerse parte en procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.



Interponer una acción de tutela judicial antes los tribunales competentes

Si el funcionario o la funcionaria han sido despedidos con ocasión de la vulneración de sus derechos fundamentales, la acción correspondiente será ante los tribunales de justicia, a quienes acudirá a solicitar le sean tuteladas las respectivas garantías.



Trabajadores y trabajadoras

En tal caso la persona denunciante puede:

01
Organización
Se denuncia ante la propia empresa



+info

02
Inspección
Se denuncia ante la Inspección del Trabajo



+info

03
Juzgado
Se interpone una acción ante los tribunales de justicia



+info



Interponer la denuncia en la misma organización

La persona denunciante deberá ejercer la denuncia de forma verbal o escrita en la propia organización, hecho lo cual, el empleador(a), tendrá que adoptar las medidas de resguardo que correspondan, y decidir si llevará a cabo una investigación interna o la derivará a la Inspección del Trabajo. En este último caso, el procedimiento no termina para sí, ya que estará en la obligación de recabar y consignar los antecedentes que solicite el órgano administrativo, en tiempo y forma; así como a participar siempre que le sea solicitado por la autoridad.



Denunciar ante la Dirección del Trabajo

El acoso laboral cuando es ejercido por el empleador, esto es, por la persona que utiliza los servicios materiales o intelectuales del trabajador (acoso laboral vertical descendente) y en este caso, correspondería que el trabajador ingrese una denuncia por vulneración a derechos fundamentales ante la respectiva Inspección del Trabajo, caso en el cual se evaluará la admisibilidad de la denuncia.

Al respecto, se debe mencionar que según las instrucciones de la Dirección del Trabajo, la evaluación de admisibilidad de la denuncia de derechos fundamentales implica que se deben analizar diversos criterios, entre ellos, que esté vigente el plazo para interponer la denuncia (60 días desde ocurridos los hechos); que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de los derechos protegidos y que se encuentran establecidos en el artículo 485 del Código del Trabajo; que no exista otro juicio pendiente que tenga por fundamento los mismos hechos que se denuncian y que no se haya despedido al trabajador o trabajadora como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia, pues en este último caso el único que puede denunciar ante los Tribunales de Justicia, es el mismo trabajador o trabajadora afectado.



Interponer una acción de tutela judicial antes los tribunales competentes

Tal como se indica en el supuesto anterior, si el trabajador o la trabajadora han sido despedidos con ocasión de la vulneración de sus derechos fundamentales, la acción correspondiente será ante los tribunales de justicia, a quienes acudirá a solicitar le sean tuteladas las respectivas garantías.

Principios: ¿cuáles orientaciones rigen estos procedimientos?

Los principios aplicables a la denuncia, investigación y sanción de hechos de violencia, acoso y acoso sexual, representan los fundamentos que deben orientar todas las actuaciones que ocurren en sus respectivos procedimientos

01 **Idoneidad**



02 **Asistencia a la víctima**



03 **Confidencialidad**



04 **Celeridad**



05 **Imparcialidad**



06 **Colaboración**



07 **Responsabilidad**



08 **Debido proceso**





Colaboración

Toda persona que forme parte de la organización donde está cursando uno de estos procedimientos, deberá colaborar por la investigación y aportar de forma fidedigna, los antecedentes de los cuales disponga.



Debido proceso

El procedimiento investigativo siempre debe estar basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario comprobar los derechos alegados por la persona denunciante, y además, las defensas que pueda argumentar el denunciado o denunciada.



Imparcialidad

Quienes acojan y canalicen las denuncias, investiguen y eventualmente sancionen, deberán tener las habilidades necesarias para operar en el proceso con objetividad.



Responsabilidad

Cualquier persona que denuncie la comisión de hechos de violencia, acoso y acoso sexual, debe tener presente la responsabilidad personal, disciplinaria, civil y/o penal que acarrea la falsedad de las acusaciones.



Celeridad

Los lapsos y etapas procesales deben ser expeditos y cumplidos estrictamente, esto con el objeto de restaurar lo más prontamente posible, los derechos vulnerados o la situación de conflictividad entre quienes se han visto involucrados.



Confidencialidad

El proceso de denuncia, investigación y sanción incorpora como base fundamental, la reserva que asume quien actúa en el procedimiento, cualquiera sea su participación en él, y conforme a la cual se abstendrá de hacer cualquier divulgación.



Asistencia a la víctima

Con el objeto de prevenir los potenciales daños que se desprenden de la violencia, el acoso o el acoso sexual alegado, el procedimiento debe ser capaz de adoptar medidas idóneas para la protección de la persona denunciante hasta tanto llegue a su término.

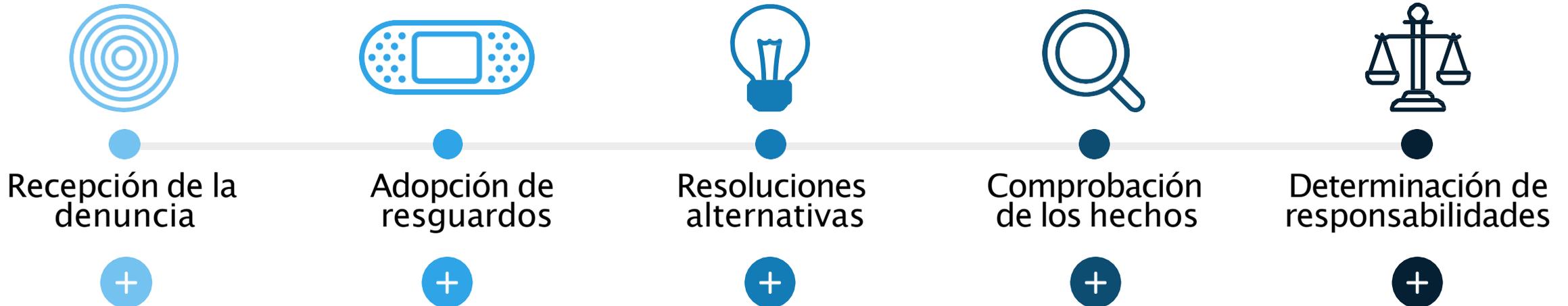


Idoneidad

El ejercicio de algún rol en el procedimiento de denuncia, investigación y sanción, implica la tenencia de un perfil idóneo para ello, que no solo permita desempeñar las responsabilidades previstas en el protocolo, sino hacerlo, ejerciendo las habilidades transversales propias de quien velará por la verdad y por la restitución de los derechos fundamentales que pudieran haber sido vulnerados.



Etapas: ¿qué, cómo y cuándo suceden las etapas de los procedimientos?





Determinación de responsabilidades



Conforme a los elementos de prueba que resulten de la investigación, podrán imponerse sanciones. En términos del procedimiento esto no necesariamente significa que la persona sindicada por los hechos sea culpable y sancionada, sino que, si por ejemplo, se ha denunciado infundadamente a alguien con el objeto de perjudicar su vida laboral o personal, quien haya cometido tal acción, también podría ser objeto de responsabilidad.

Dicho esto, la determinación de las responsabilidades e imponer sanciones, es una tarea de análisis que deberá realizar la organización, comparando las conductas previstas en la norma como violencia, acoso y acoso sexual, con aquello que haya sido denunciado y probado en el procedimiento; de modo que si existe identidad, se impondrán los castigos correspondientes, pero de no existir dicha relación, el asunto quedará resuelto.



Comprobación de los hechos



Tan importante como la interposición de la denuncia, es la comprobación de los hechos aducidos, lo que impondrá a la organización el diseño de procedimientos bien concebidos, que, respetando los derechos de las personas involucradas, sean capaces de hallar elementos probatorios sobre los cuales sustentar las decisiones correspondientes, ya se traten de sanciones, o, por ejemplo, de la desestimación de lo denunciado.



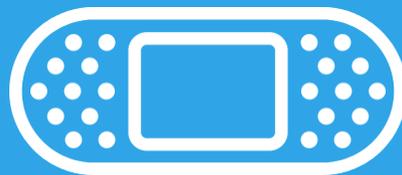
Adopción de formas alternativas de resolución



Es posible que las organizaciones insten a las partes a una conciliación y a la resolución autocompuesta de las situaciones denunciadas, antes de pasar a la fase de investigación y sanción, en tanto podría ocurrir un acuerdo de voluntades que les permita dirimir el conflicto y evitar el costo personal, organizacional y procedimental que implicaría ejecutar todo el protocolo. Al respecto debemos atender a una evidencia que surge desde el Derecho y la Psicología, por ejemplo, según la cual, cuanto más largo un proceso para resolver el conflicto entre las personas, más se agudiza este, y menos probable será que en el futuro mantengan una relación constructiva en la organización.



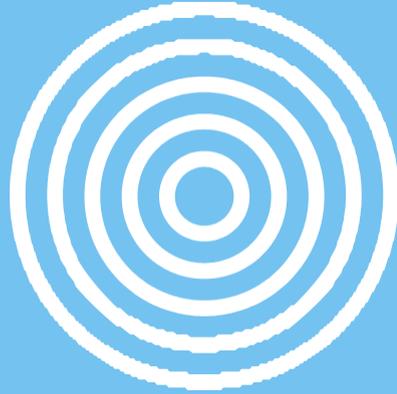
Adopción de medidas de resguardo



Dado que las organizaciones solo conocen de los hechos de violencia, acoso laboral y acoso sexual, a través de la denuncia, este acto procedimental les permite adoptar (tal como exige en nuevo marco normativo - Ley Karin -), medidas de protección idóneas para el resguardo de la presunta víctima.



Recepción de la denuncia



La recepción de la denuncia consiste en la actuación inicial del procedimiento, gracias a la cual la persona presuntamente violentada o acosada, utiliza los mecanismos institucionalmente previstos, para poner en conocimiento de la organización, todas las circunstancias del o los hechos acaecidos.

Pensando en la complejidad de las circunstancias que vive una persona violentada o acosada, debemos asumir que el mecanismo procedimental para recibir su denuncia deberá ser no solo expedito, si no accesible, de modo que pueda denunciar de forma verbal, escrita, presencial o telemática. En este sentido, según comentamos en los Módulos anteriores, la Ley Karin facilita la presentación de denuncias (verbales o escritas) y asegura que los antecedentes proporcionados por este medio, serán recogidos en un documento que deberá levantar quien la reciba.



Técnicas para la Prevención del Maltrato, del Acoso Laboral y del Acoso Sexual

Módulo 4
Mecanismos Internos, Administrativos y Judiciales para la Denuncia, Investigación y Sanción de los Hechos de Violencia Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual