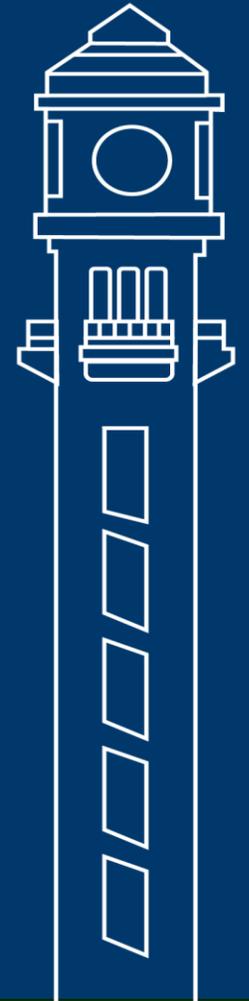




Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Procedimiento de investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo



Comunidad que **avanza**

Antecedentes

Procedimiento de investigación del acoso laboral



Ley N° 21.643

Amplía conductas

Se elimina el requisito de la reiteración en el concepto de acoso laboral, se incluye el concepto de violencia en el trabajo

Incorpora prevención

Se debe elaborar un protocolo de prevención, informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia, ofrecer atención psicológica temprana

Investigación

Se incorporan en el Código del Trabajo disposiciones que regulan los procedimientos a los que deberán sujetarse las investigaciones por estas materias

En vigencia a partir del 01 de agosto de 2024





Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Procedimiento de investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo



Comunidad que **avanza**

Actores del procedimiento



Trabajadores

- Presentación de denuncias
- Colaboración en la investigación



Dirección de Personal

- Recepción de denuncias
- Aplicación de medidas de resguardo
- Información a la Dirección del Trabajo
- Implementación de sanciones dispuestas por Rectoría



Rectoría

- Resolución de la investigación y designación de responsable
- Aprobación de informe y conclusiones
- Disposición de sanciones y medidas



Dirección del Trabajo

- Realización de investigaciones por presentación directa o derivación
- Disposición de medidas de resguardo
- Observaciones a investigación interna



Contraloría

- Conducción de la investigación a través de Fiscalía



Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Principios

Confidencialidad

Imparcialidad

Celeridad

Perspectiva de género

Debido proceso

Colaboración

Responsabilidad

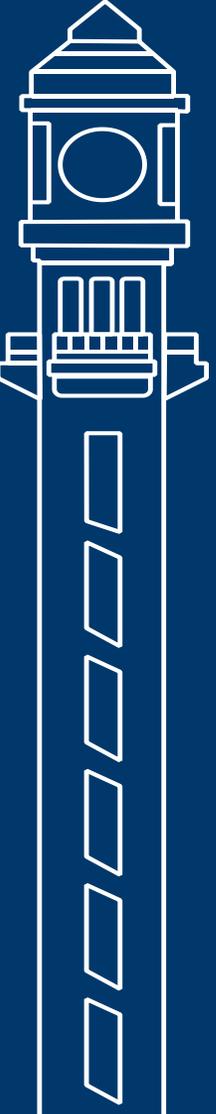
No revictimización

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el trabajo

Son aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



Etapas

01

Denuncia

02

Medidas de resguardo

03

Investigación

04

Informe y conclusiones

05

Control de la Dirección el Trabajo

06

Aplicación de sanciones y medidas

Denuncia

Canal de denuncias

Canal de denuncias disponible en intranet udec, "Mis Servicios Online", formulario a completar

Denuncia por escrito

Con el contenido mínimo que se establece en el procedimiento

Denuncia verbal

La persona debe manifestar su intención de hacer denuncia verbal, será derivada a abogado(a), se levantará acta firmada y se dará copia

La persona tendrá derecho a presentar su denuncia directamente en la Dirección del Trabajo, lo que se le informará al hacer su denuncia interna.

La Universidad, a su vez, tendrá la posibilidad de derivar la denuncia al mismo servicio.



Contenido denuncia

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser la persona denunciante distinta de la afectada, deberá así indicarlo, y acreditar la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y su cargo o función
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la institución, se debe indicar la relación que los vincula
- d) Relación pormenorizada de los hechos, con indicación temporal



Denuncia

Denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas

Ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas, se otorgará a la persona denunciante un plazo de dos días a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.



Medidas de resguardo

- Recibida la denuncia o subsanada la denuncia inconsistente, la Dirección de Personal adoptará las medidas de resguardo pertinentes en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Separación de los espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana (organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744)
- Cuando la gravedad del caso y la imposibilidad total de aplicar alguna otra medida así lo justifique, podrá determinarse la suspensión transitoria del contrato de trabajo



Investigación

Objeto

Realizar las indagaciones conducentes a establecer si ha existido o no acoso laboral o violencia en el trabajo



Principios

La persona responsable de la investigación deberá actuar con imparcialidad, perspectiva de género, deber de reserva



Colaboración

Se podrá citar a cualquier trabajador a declarar; se podrá solicitar documentación a cualquier trabajador o repartición



Bilateralidad

Se deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos



Informe y conclusiones

- Concluida la investigación, la persona responsable elaborará un informe, con exposición de hecho, derecho y conclusiones
- Contendrá los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso laboral o de violencia en el trabajo.
- Propuesta de medidas correctivas y/o sanciones
- Se elevará a Rectoría



Control de la Dirección del Trabajo

- Aprobado el informe y sus conclusiones por parte del Rector o Rectora, la Dirección de Personal, dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna, los remitirá de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.
- La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento.
- En caso de no pronunciarse aquel Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido.



Aplicación de sanciones y medidas

- Notificada la Universidad del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, o bien, en caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna en el plazo establecido para ello, Rectoría resolverá, disponiendo y aplicando las sanciones o medidas que correspondan
- Las sanciones que se podrán proponer en el informe de investigación y que podrán aplicadas, de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados, son aquellas establecidas en el artículo 77 del Reglamento del Personal.
- Posible aplicación de causal de despido



Medidas correctivas

Aquellas medidas que se implementen para evitar la repetición de las conductas investigadas, sea respecto de la persona denunciante, como respecto de otras que tengan el mismo cargo o que por otros motivos puedan encontrarse expuestas a situaciones similares a las que originaron la denuncia.



Plazos del procedimiento

Días hábiles

2 días

Subsanar la denuncia en caso de denuncias inconsistentes

30 días

Para realizar investigación

Medidas de resguardo deben aplicarse de inmediato

3 días

Informar a la DT del inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas

30 días

Para que la DT se pronuncie

Para resolver aplicando sanciones o medidas

15 días

5 días

Para interponer recurso de reposición en caso de ser objeto de una sanción en mérito del procedimiento

2 días

Para remitir el informe y sus conclusiones a la Dirección del Trabajo

Días completos





Vicerrectoría de
Asuntos Económicos y Administrativos
Universidad de Concepción

Comunidad que **avanza**