



“Derecho Laboral 4.0”

Nuevos retos organizacionales



Autor: Constanza Trisotti

Carey y Cía. – Abogada Senior
ctrisotti@carey.cl

Aspectos prácticos de investigaciones cross border en casos de acoso sexual y acoso laboral

La complejidad de las investigaciones internas, especialmente en casos de acoso sexual o laboral, ha derivado en que muchas empresas formen unidades regionales especialistas en este tipo de procesos, quienes los desarrollan, generalmente, por medios telemáticos y digitales.

Si bien la creación de estas unidades de investigación *cross border* suele ser eficiente desde una perspectiva económica y organizacional, enfrenta a los encargados de las áreas de recursos humanos de las empresas a una serie de temas prácticos que deben tener presente al momento de enfrentar este tipo de procesos. A saber:

El primer aspecto práctico a considerar es la falta de familiarización de los equipos regionales de investigación con las legislaciones locales en materia de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y sus respectivos procesos de investigación.

La circunstancia de no manejar en detalle la normativa aplicable al desarrollar una investigación de esta complejidad expone a las empresas a eventuales vulneraciones de las garantías y derechos fundamentales de los involucrados (tales como la confidencialidad, el debido proceso y el derecho a la honra), y dependiendo del país al incumplimiento de los procedimientos y plazos legales asociados a la investigación.

Esta exposición puede ser relevante, tanto desde una perspectiva económica como reputacional, no sólo respecto del proceso mismo, sino también de sus conclusiones. Por lo anterior, es recomendable la asesoría y acompañamiento de un experto local que oriente al equipo investigador para efectos de asegurar el correcto desarrollo del proceso.

Un segundo aspecto práctico tiene relación con el manejo de la confidencialidad del proceso de investigación. En este sentido, es usual que el desarrollo de



investigaciones *cross border* suponga que sus antecedentes sean compartidos por personas en distintos países.

Por su sensibilidad, es altamente recomendable que los encargados de recursos humanos o quienes lideren estos procesos restrinjan el acceso de terceros a los antecedentes de la investigación según determine la legislación local, limitándolo idealmente sólo a aquellas posiciones dentro de la organización que tengan una injerencia directa en los trabajadores (tales como su línea de supervisión directa o quienes deben aplicar una medida disciplinaria). Este aspecto debe también considerar las normativas locales en relación con el almacenamiento, procesamiento, transferencia y privacidad de los datos personales de los participantes.

Finalmente, el tercer aspecto a tener en cuenta desde una perspectiva práctica, y tal vez el más relevante de todos, es la barrera cultural e idiomática que podría producirse en el curso de estas investigaciones *cross border*. Estas

barreras pueden afectar gravemente las garantías del debido proceso e influir directamente en las conclusiones de la investigación. En efecto, no es inusual que conductas socialmente aceptadas en Latinoamérica puedan ser vistas con otros ojos desde Estados Unidos o Europa.

Por lo anterior, es recomendable que en el equipo de investigación participe, a lo menos, una persona familiarizada con la cultura de los trabajadores involucrados en la investigación e idealmente el encargado de recursos humanos a nivel local, a fin de comunicar y reconocer el contexto sociocultural de las conductas investigadas. Esto permitirá que la conclusión de la investigación sea consistente con su contexto, mitigando los riesgos de eventuales reclamos en este sentido.

En definitiva, es responsabilidad de las propias empresas auto regularse en estas materias, estableciendo protocolos investigativos que permitan mitigar los riesgos asociados a estos procesos.