



# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO



# LEY KARIN



Procedimiento de Investigación de acoso sexual, laboral o violencia.



0 Denuncia Empleador

1 Denuncia: verbal o escrita

2 Adopción medidas de resguardo

3 Investigación interna

4 Informe de investigación

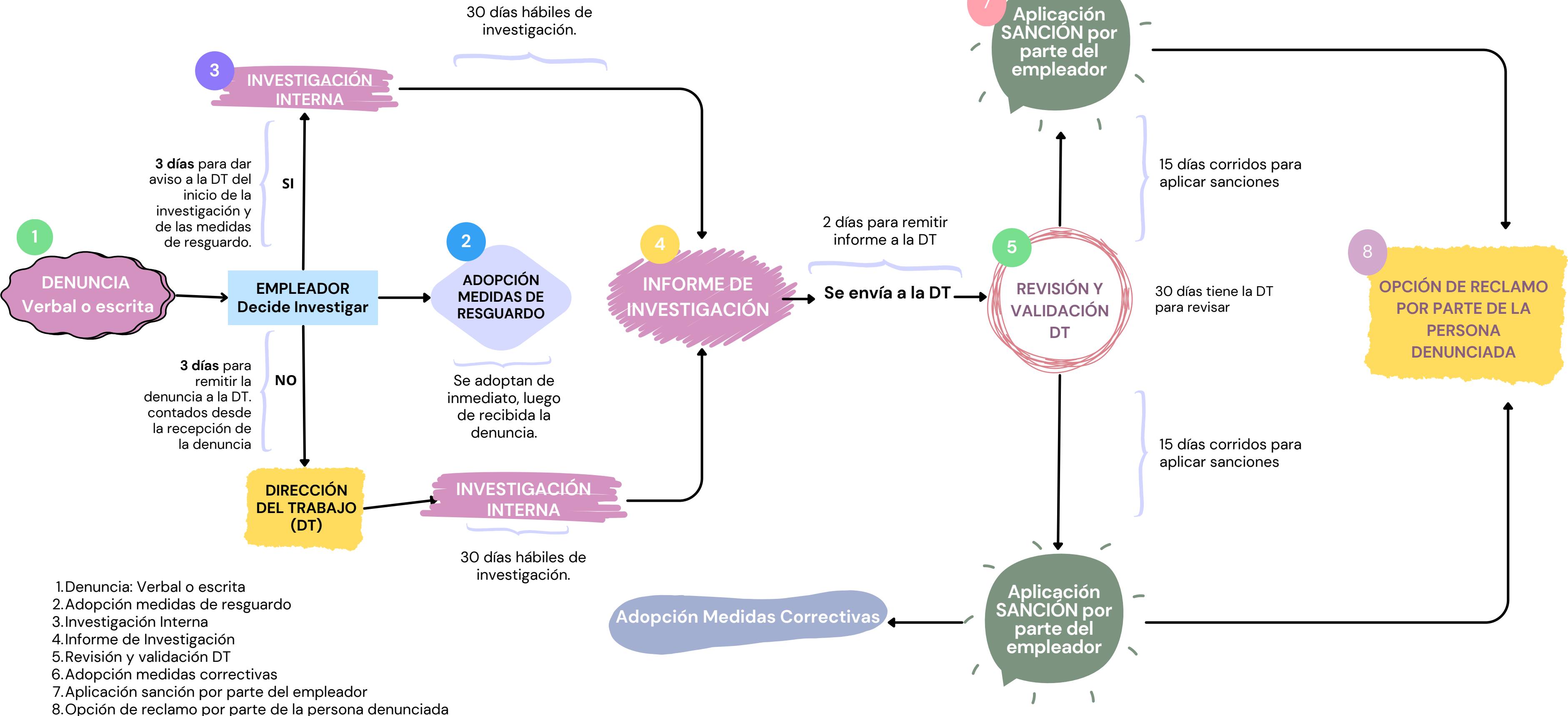
5 Revisión y validación DT

6 Adopción medidas correctivas

7 Sanción

8 Opción de reclamo por parte de la persona denunciada

# Procedimiento de Investigación DENUNCIA EMPLEADOR



1

## DENUNCIA Verbal o escrita

La denuncia podrá  
ser presencial o electrónica.

Para realizar la denuncia lo puedes  
hacer:

Verbal: Recursos Humanos  
Escrita: deben enviar un correo a  
**oficialdeetica@pazcorp.cl**

**Denuncias verbales** → la  
persona que recibe la  
denuncia deberá completar  
el **"formulario de denuncia"**  
y entregar copia firmada a  
la persona denunciante.

La persona que tome la denuncia  
debe informar a :  
Oficial de ética, Subgerente de  
Prevención de Riesgos, Comité e  
Investigador externo.

El empleador siempre  
deberá informar a la  
persona denunciante que  
la empresa podrá llevar la  
investigación o que podrá  
derivarla a la DT dentro de  
los 3 días siguientes de su  
recepción.

En cualquier caso, deberá  
informar por escrito

## Contenido de la denuncia

- Identificación persona afectada(nombre, rut, mail).
- Identificación persona denunciada (nombre, rut, mail, cargo).
- Vínculo organizacional entre las partes.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Denuncias directas a la DT deben consignar nombre y rut empresa.

Se deberá dar  
especial  
protección a la  
persona  
afectada y  
entregar  
información clara  
y precisa  
acerca del  
proceso.

Cuando la DT tome  
conocimiento de una  
vulneración de derechos  
fundamentales, deberá  
denunciar los hechos al tribunal  
competente acompañando el  
informe respectivo (486 CT). En  
los casos de acoso sexual no  
hay mediación.

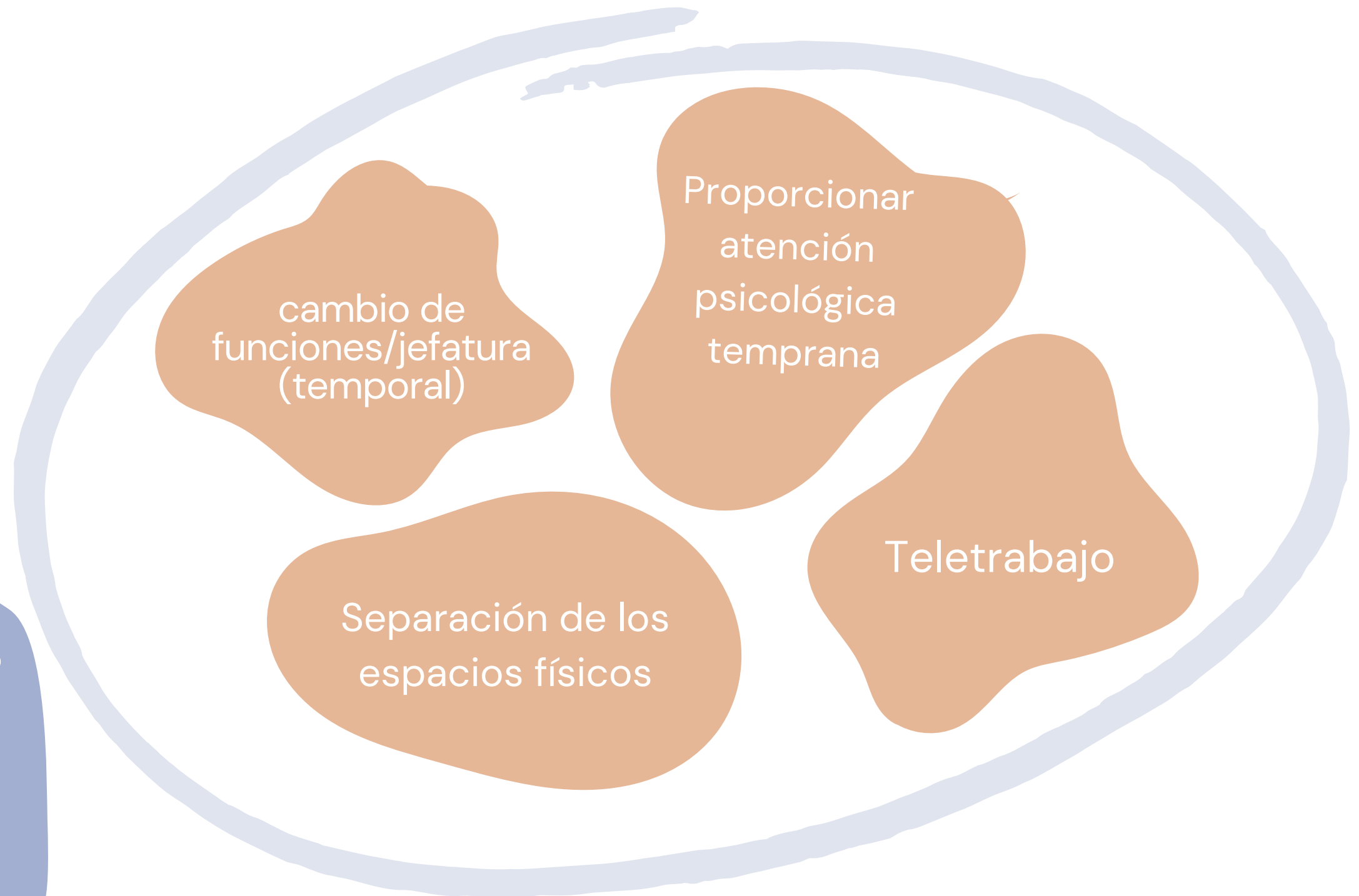
2

## ADOPCIÓN MEDIDAS DE RESGUARDO

Las medidas de resguardo son aquellas que tienen por objeto cautelar a los intervinientes, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento.

Las medidas de resguardo se aplicarán **siempre**, siendo posible establecer una o más, y se deberán adoptar en razón de los hechos imputados.

## EJEMPLO DE MEDIDAS DE RESGUARDO



3

## INVESTIGACIÓN INTERNA



### DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

Todos los casos serán  
investigados por un  
**Abogado externo**

o se deriva directamente a  
la **Dirección del trabajo**.

Quién deberá llevar un  
registro escrito de toda la  
investigación, en papel o  
formato electrónico.

### Otras consideraciones...

El investigador podrá solicitar distintos medios de prueba u otros, para complementar la denuncia o contrastar información inconsistente o incompleta.	Todas las partes en el proceso deberán ser oídas y podrán fundamentar sus dichos.	Se considerarán especialmente los siguientes antecedentes en la investigación: protocolo de prevención, reglamento interno, contratos de trabajo y anexos, registros de asistencia, denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, protocolo de vigilancia, resultados del cuestionario CEAL-SM, entre otros.	El empleador debe comunicar a la DT dentro de los 3 días de recibida la denuncia, del inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas.	Denuncias indebidas serán sancionadas acorde a lo establecido en el reglamento interno.
--	---	---	---	---

4

## INFORME DE INVESTIGACIÓN

Para el caso de las denuncias investigadas por parte del empleador, luego de concluido el informe de investigación, se deberá remitir a la Dirección del Trabajo, quién en 30 días deberá pronunciarse. Además, se debe enviar a las persona afectada y denunciada.

### Contenido

Nombre, mail y rut empresa.

Individualización persona denunciante y denunciada (mail y rut).

Individualización persona a cargo de la investigación (mail, rut y registro de antecedentes de imparcialidad).

Medidas de resguardo.

Individualización de antecedentes y entrevistas.

Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

Razonamiento en el cual se fundan las conclusiones para determinar si los hechos denunciados o no constituyen acoso sexual, laboral o violencia.

Propuesta de medidas correctivas.

Propuesta de sanciones.

El informe de investigación debe ser notificado a la persona afectada y al denunciado y al empleador, de manera electrónica si la investigación es realizada por la DT.





El Dictamen N°632 de la DT señala acerca de la revisión que debe realizar la Dirección del Trabajo que se limitará a revisar que el empleador se sujete a las instrucciones procesales impuestas en el Reglamento de la Ley, que regula el procedimiento de investigación, y a verificar que exista congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que se pueda exigir un pronunciamiento de fondo por parte de la DT.

Si la Dirección del Trabajo nada dice en el plazo de 30 días, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Si la DT, al revisar el informe emitido por la empresa, detecta indicios de vulneración de derechos fundamentales, se encuentra obligada a iniciar una investigación por los hechos denunciados y por la conducta del empleador del caso concreto.

Esta etapa no procede cuando la investigación es realizada por la DT.



Las medidas correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores de la empresa.

Las medidas correctivas están dirigidas a **evitar la reiteración de la conducta** constatada y a **prevenir vulneraciones posteriores**, por lo que estas medidas pueden comprender el corregir, ajustar o reforzar el protocolo de prevención.

Podrían consistir en refuerzos de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, o el otorgamiento de apoyo psicológico, la reiteración de la información de los canales de denuncia, entre otras.

7

## Aplicación SANCIÓN por parte del empleador

Respecto al acoso laboral, se hace necesario evaluar la gravedad de la conducta investigada para efectos de su sanción, lo cual debe ser consignado en el informe.

Las sanciones pueden consistir en **amonestaciones verbales, escritas o multas**, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta (154 N°10 CT).

El empleador debe aplicar la sanción luego de los **15 días corridos** de recibida la validación del informe por parte de la DT o desde que venza el plazo de pronunciamiento.

Cuando las conductas indebidas sean de **carácter grave y debidamente comprobadas**, el empleador podrá sancionar **dando por finalizado el contrato de trabajo**, sin indemnización alguna, por la causal de acoso sexual o acoso laboral contenida en el 160 letra b) o f) del CT, aplicando los pasos establecidos en la legislación.

**OPCIÓN DE RECLAMO  
POR PARTE DE LA  
PERSONA  
DENUNCIADA**

La persona sancionada  
puede pedir  
reconsideración o  
reclamo sobre la medida  
en los términos  
establecidos por la ley:

A

Reclamo ante la  
DT por multa  
(157 inc. 1° CT).

B

Reclamo ante el  
empleador por  
amonestación (154  
N°11 CT).

C

Reclamo ante  
tribunales por otras  
medidas o despido  
(12,168, 211-E CT).

