	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 1 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

Artículo 1° - Obligatoriedad. El presente procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo u otras ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por Coreduc o por la Dirección del Trabajo.

Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente reglamento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

Principios de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo


Artículo 2° - Principios básicos. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la 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 Coreduc 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,

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 2 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

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, Coreduc 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 bis 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 el presente reglamento.
- 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.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 3 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

Definiciones

Artículo 3.- Definiciones básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno 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.
- d) **Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, apoderados, o usuarios, entre otros.
- f) **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de Coreduc una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por Coreduc para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la

 COREDUC <small>CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION</small>	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 4 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	


investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

***En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:**

- a) **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento de Coreduc, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 4°. Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de establecido en el artículo N°516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.


	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 5 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

Artículo 5°. Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagra la Ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por Coreduc medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, Coreduc disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Artículo 6°. Obligaciones generales de Coreduc. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la legislación vigente u otra normativa reglamentaria, Coreduc deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) **Informar semestralmente** a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de **denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N°16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante Coreduc o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste al empleador de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de


	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 6 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por Coreduc.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 7º. - Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación será asignada por Gerencia General, deberá contar con formación en acoso, genero, o derechos fundamentales y tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de Coreduc, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 7 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 8º. - Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:


- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por Coreduc.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de Coreduc, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 9º. - Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, al menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que Coreduc elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sean parte de sus organizaciones, a requerimiento de ellas, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Artículo 10.- Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744. Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 8 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024		Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024

d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 11.- La designación de la persona a cargo de la investigación. Coreduc deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.


La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que Coreduc decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Artículo 12.- Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de Coreduc, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de 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.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 9 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen **en todas sus hojas.**


Artículo 13.- Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de Coreduc
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de 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 sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo (Conducta de acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 14.- Plazo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta días** contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción la derivación de Coreduc a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Artículo 15.- Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. Coreduc dentro del plazo de **dos días** de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de **treinta días** para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 10 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por Coreduc, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 16.- Adopción de medidas o sanciones. Notificada Coreduc del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes **quince días corridos**, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, Coreduc deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los **quince días corridos**, una vez transcurrido **treinta días** desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 17.- Investigación de la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa por el trabajador o a través de la derivación de Coreduc, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.


Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a Coreduc dentro del plazo de dos **días hábiles**, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo Coreduc adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo N°508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al **tercer día hábil** siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al **sexto día hábil** de la recepción por la oficina” de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado a Coreduc, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del presente reglamento.

Artículo 18.- Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte Coreduc tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación, como del resto de los trabajadores de Coreduc, considerando

	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY N°21.643 (LEY KARIN)	N° Revisión: 02
		Página 11 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	


acciones tales como el refuerzo 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, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

Artículo 19.- Sanciones y su impugnación. Coreduc deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) conductas de acoso sexual o f) conductas de acoso laboral del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de Coreduc o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de Coreduc de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

 COREDUC <small>CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION</small>	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº21.643 (LEY KARIN)	Nº Revisión: 02
		Página 12 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024		Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024

Informe de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo
Razón social: Corporación Educacional de la Construcción. RUT: 70.912.300-9
e-mail: rsprovera@coreduc.cl

a) Denunciante:

Nombres: _____
 Apellidos: _____
 Rut: _____
 e-mail: _____

Firma _____

b) Denunciado (a):

Nombres: _____
 Apellidos: _____
 Rut: _____
 e-mail: _____

Firma _____


c) Persona a cargo de la investigación:

Nombres: _____
 Apellidos: _____
 Rut: _____
 e-mail: _____

Firma _____

Recibió antecedentes sobre su imparcialidad: Si _____ NO _____

1- Medidas de resguardo y las notificaciones realizadas:

 COREDUC <small>CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION</small>	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº21.643 (LEY KARIN)	Nº Revisión: 02
		Página 13 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024		Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024


2- Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas (Con especial resguardo a la confidencialidad de las personas.

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

4- Formulación de 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 sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

5- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

6- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

 COREDUC <small>CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION</small>	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY Nº21.643 (LEY KARIN)	Nº Revisión: 02
		Página 14 de 14
Revisó: Comité Directivo Gerencia Fecha: octubre 2024	Aprobó: Gerente General Fecha: octubre 2024	

7- Conclusiones:

***El investigador podrá extender los espacios asignados de acuerdo a los requerimientos de la investigación.**