



Generamos **¡íntesi!**.

**PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO**

Ley 21.643 | 2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	CANALES DE DENUNCIA.....	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	3
5.	PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN:.....	4
6.	ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA DE TERCEROS.....	5
a.	DENUNCIA.....	5
b.	CONTENIDO DE LA DENUNCIA:.....	5
c.	RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:	6
d.	IMPROCEDENCIA DE CONTROL DE ADMISIBILIDAD:	6
e.	DEBER DE INFORMAR:	6
f.	CASOS DE VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:.....	6
g.	DENUNCIA ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:.....	6
7.	ETAPA DE CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO	7
a.	MEDIDAS DE RESGUARDO Y ASISTENCIA PSICOLÓGICA:.....	7
8.	ETAPA DE RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:	7
9.	MEDIDAS CORRECTIVAS CONTRA VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS	7
10.	SANCIONES DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL	8
11.	POSIBILIDAD DE IMPUGNAR EL DESPIDO ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE.....	8
	Anexo N°1: FORMATO ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	9
	Anexo N°2: FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA	12

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Ley N°21.643, conocida como "Ley Karin", se elabora el siguiente procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con el objeto de establecer una ruta clara, justa y expedita para la tramitación de denuncias dentro de SY Proyectos Limitada. De conformidad con el artículo 211-A del Código del Trabajo, se informará semestralmente los canales que mantiene la organización para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

2. CANALES DE DENUNCIA

SY Proyectos Limitada dispondrá los siguientes canales de denuncia:

Nombre	Cargo	Correos
Sra. Katherine Ihrig Araya	Gerente de Gestión y Desarrollo	contacto@sy.cl k.ihrig@sy.cl

3. ALCANCE

El presente procedimiento tiene un carácter corporativo y es aplicable a todos quienes integran o se relacionan con SY Proyectos Limitada, se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores, incluyendo a sus socios, ejecutivos, colaboradores, asesores externos, contratistas, subcontratistas y cualquier tercero que actúe en representación o en beneficio de la empresa consultora. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES

- a) **Investigación:** Serie de indagaciones y búsquedas intelectuales, con el fin de descubrir la veracidad de los hechos denunciados. La investigación constará por escrito, garantizando a ambas partes que sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, tomando medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.
- b) **Denuncia:** Documento escrito, donde se expone o se levanta acta en caso de denunciar verbalmente, una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.
- c) **Denunciante:** Persona afectada por la conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.
- d) **Denunciado:** Persona contra quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.
- e) **Investigador:** Asesor/a experto designado por la Dirección del Trabajo para llevar a cabo la investigación.

- f) **Acoso sexual:** 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.
- g) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.
- h) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Aquellas conductas, como gritos, insultos, agresiones o robos que afecten a alguna persona dentro de la organización, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

5. PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN:

De conformidad al Artículo 211-B del Código del Trabajo, los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los siguientes principios o fundamentos:

- a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que todos en la organización tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso. Toda persona tiene derecho a que, en los procedimientos de investigación se resguarde el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles. La organización mantendrá reserva de toda información de conformidad al artículo 154 ter del Código del Trabajo.
- b) **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación.
- c) **Celeridad:** La investigación será llevada a cabo con la mayor diligencia, de manera eficiente, evitando la burocratización de los procesos, en un plazo de 30 días hábiles por parte de la Dirección del Trabajo.
- d) **Perspectiva de Género:** Implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas. Identificando y enfrentando desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias y durante todo el procedimiento, que pudieran afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras.
- e) **No discriminación:** Se 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, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

- f) **No revictimización o no victimización secundaria:** En el proceso de investigación se deberá evitar que la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- g) **Razonabilidad:** La 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:** Se debe garantizar a todas las personas dentro de la organización que la investigación se realizará con el debido respeto a los derechos fundamentales, de forma justa y equitativa, reconociendo el derecho de ser informadas de manera clara y oportuna sobre las materias que le puedan afectar, debiendo ser oídas, garantizando el conocimiento del estado del procedimiento.
- i) **Colaboración:** Durante la investigación, las personas de la organización deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados, cuando corresponda.

6. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA DE TERCEROS.

a. DENUNCIA

La denuncia puede ser:

- 1) ESCRITA al correo contacto@sy.cl o a k.ihrig@sy.cl.
- 2) VERBAL, presentándose directamente ante la Gerente de Gestión y Desarrollo (Sra. Katherine Ihrig Araya), quien deberá levantar acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregándole una copia, timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
- 3) También puede ser presentada ante la DIRECCIÓN DEL TRABAJO de manera presencial o electrónica.

En caso de recibirse una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, escrita o verbal, ante SY Proyectos Limitada, por tratarse de una organización que cuenta con menos de 10 trabajadores (Art. 211- B bis párrafo 3ro.), esta **SERÁ DERIVADA A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO en el plazo de 03 días hábiles, lo que será debidamente informado a la persona denunciante.** La organización no realizará una investigación interna paralela, sino que actuará como canal de recepción y derivación oficial.

La denuncia será confidencial y accesible para reportar incidentes de acoso o violencia.

b. CONTENIDO DE LA DENUNCIA:

La denuncia deberá contener, a lo menos, la siguiente información:

- 1) Nombres completos, número de cédula de identidad y correo electrónico de la persona denunciante y/o afectado;
- 2) Cargo que ocupa en la organización y relación organizacional que tiene con la persona denunciada, o en caso de ser personas externas, los motivos de la relación de la persona trabajadora afectada con el tercero ajeno a la relación laboral;
- 3) Relación detallada de los hechos que se denuncian de forma cronológica, en lo posible indicando fecha y horas, identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos;
- 4) Fecha y firma de la persona denunciante.

c. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

Recibida la denuncia escrita, o en caso de que sea verbal, se levantará acta, debiendo dar especial protección a la persona afectada, mediante un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación y el proceso de derivación.

d. IMPROCEDENCIA DE CONTROL DE ADMISIBILIDAD:

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia. Toda denuncia será recibida y derivada.

e. DEBER DE INFORMAR:

SY Proyectos Limitada informará a la persona denunciante que su denuncia será **derivada a la dirección del trabajo en el plazo de 3 días hábiles**.

f. CASOS DE VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

Ante una amenaza externa por clientes, proveedores, etc., la persona afectada podrá realizar la denuncia de conformidad a lo señalado anteriormente, sin perjuicio de poder seguir los siguientes pasos, con el fin de controlar la situación y ejercer medidas concretas con el objetivo de mitigar el daño producido:

- 1) Informar a la jefatura de la violencia externa, con el fin de que esta se encargue del agente hostil e informe a la persona afectada de su derecho a denunciar ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones.
- 2) En caso de golpes o lesiones físicas, daño psicológico, informar a jefatura con el fin de que esta disponga su retiro del lugar e informe a la persona afectada de su derecho de constatar lesiones y denunciar ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones.
- 3) En caso de robos o asaltos, dar cuenta a jefatura con el fin de que se denuncie ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones.

g. DENUNCIA ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:

La persona afectada podrá realizar la denuncia directamente ante la Dirección del Trabajo de forma presencial o través del portal MiDT ingresando al perfil del trabajador en "*Denuncias y solicitudes*".

La denuncia remitida debe contener las mismas disposiciones que el numeral 2.- CONTENIDO DE LA DENUNCIA, junto con la identificación de la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante legal conforme al artículo 4º del Código del Trabajo.

Si la denuncia es realizada ante la Dirección del Trabajo, ésta solicitará por medio de correo electrónico o por carta certificada, al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que sean notificadas de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo. El procedimiento de investigación debe concluirse en el plazo de 30 días hábiles.

La Dirección del Trabajo es competente para ingresar una denuncia e iniciar su tramitación en caso que la persona denunciante se encuentre haciendo uso de permiso por licencia médica.

7. ETAPA DE CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO

a. MEDIDAS DE RESGUARDO Y ASISTENCIA PSICOLÓGICA:

La **Dirección del Trabajo** notificará las medidas de resguardo que se deberán adoptar de manera inmediata, con un plazo máximo de aplicación de dos días hábiles, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento.

Para ello considerará:

- 1) **Gravedad de los hechos imputados** (riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores);
- 2) **Seguridad de la persona denunciante;**
- 3) **Posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.**

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- a) la separación de los espacios físicos,
- b) la redistribución del tiempo de la jornada y
- c) proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone la mutualidad.

8. ETAPA DE RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

El informe de investigación de la Dirección del Trabajo contendrá, a lo menos:

- 1) Identificación de las partes involucradas, nombre completo de la persona denunciante y denunciada, correo electrónico y cédula de identidad, y el RUT de la empresa;
- 2) Individualización de la persona a cargo de la investigación, correo electrónico, cédula de identidad, e información de su imparcialidad;
- 3) Medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas;
- 4) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes;
- 5) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas, alegaciones planteadas y prueba que se haya aportado y que conste en el expediente;
- 6) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se funda las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos denunciados e investigados constituyen o no acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo;
- 7) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda;
- 8) La propuesta de sanciones cuando corresponda.

9. MEDIDAS CORRECTIVAS CONTRA VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS

Estas medidas están dirigidas a la NO reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores para la víctima y todas las personas dentro de la organización, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar el Protocolo de Prevención. Asimismo, medidas correctivas adicionales a las sanciones que se exigen imponer, para efectos de reparar íntegramente las consecuencias del hecho constatado.

Algunas medidas correctivas, dependiendo de la naturaleza del trabajo, podrán ser:

- Entregar actividades especiales de descanso para la recuperación en estos casos.
- Establecer turnos rotatorios entre actividades de alto impacto emocional y otras de menor impacto. Los turnos deben conversarse y acordarse con los propios trabajadores/as.
- Distribuir de manera consensuada trabajadores/as sin experiencia junto a otros con mayor experiencia que puedan ejercer un rol de tutores.
- Establecer instancias planificadas y protegidas de encuentros de las y los trabajadores que realizan acciones de atención, que les permita el intercambio de experiencias y emociones experimentadas en el desempeño de sus funciones. Instancias que deben contar con el apoyo técnico activo de los responsables de la gestión y desarrollo de las personas de la organización.
- Entrenar a las jefaturas de los equipos que se exponen a situaciones de alta demanda emocional para que puedan orientar, apoyar y acompañar a sus equipos en el desempeño de sus tareas.

10. SANCIONES DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

De la revisión de las conclusiones de la investigación, puede resultar sin o con observaciones por parte de la Dirección del Trabajo, las que serán consideradas por la organización. Con base en ello, se aplicarán las medidas y sanciones correspondientes.

Las medidas y sanciones serán notificadas en el plazo de 2 días hábiles al denunciante y denunciado, **implementando las medidas y sanciones en un plazo no mayor a 15 días hábiles.**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán proporcionales y podrán ir desde una amonestación verbal o escrita, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria.

Lo anterior es sin perjuicio de que la organización pudiera aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

En caso de las denuncias infundadas, se consignarán en las conclusiones, en donde eventualmente se puede sancionar a la persona del denunciante si se acredita mala fe.

11. POSIBILIDAD DE IMPUGNAR EL DESPIDO ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE

El trabajador despedido o la trabajadora despedida 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 la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Anexo N°1: FORMATO ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El presente documento tiene por finalidad formalizar la denuncia presentada por una persona afectada por hechos o conductas que puedan ser constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo.

Los antecedentes recopilados mediante este formulario tienen carácter de estrictamente reservados y serán resguardados por la persona receptora de la denuncia, quien canalizará la información con total confidencialidad.

1. Antecedentes individuales del denunciante

Denunciante	<input type="checkbox"/>	Afectado/a	<input type="checkbox"/>	Tercero/a	<input type="checkbox"/>
Nombre completo					
RUT					
Fecha de nacimiento					
Cargo					
Área / Establecimiento					
Correo electrónico					

2. Denuncia

Tipo de denuncia	Maltrato laboral	<input type="checkbox"/>	Acoso laboral	<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
------------------	------------------	--------------------------	---------------	--------------------------	--------------	--------------------------

3. Persona denunciada y relación jerárquica con el/la denunciante

Inferior nivel jerárquico	<input type="checkbox"/>	Igual nivel jerárquico	<input type="checkbox"/>	Superior nivel jerárquico	<input type="checkbox"/>
Otra relación					

4. El/la denunciante trabaja directamente con el/la denunciado/a

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. Comunicación a superior jerárquico inmediato

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

6. Tiempo desde que declara haber sido víctima

Días		Semanas		Meses		Años	
------	--	---------	--	-------	--	------	--

7. Antecedentes y medios de prueba disponibles

Antecedentes documentales respaldo de	
---------------------------------------	--

Testigos	
Otros	
Tipos de medios de prueba con que se cuenta	

8. Nómina de testigos

Nombre	Contacto

9. Acciones realizadas por el/la afectado/a para abordar la situación

Acción(es)	Fecha	Responsable/ involucrado	Resultado obtenido

RELATO DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN QUE DENUNCIA

Nombre completo del denunciado	
RUT	
Fecha del relato	
Relación con denunciante	
Área	
Establecimiento	

Descripción de los hechos acontecidos

Relatar de manera detallada las situaciones acontecidas desde el inicio y su desarrollo, señalando todos los aspectos relevantes.



Anexo N°2: FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO	
_____ NOMBRE Y FIRMA TRABAJADOR/A	
Fecha:	
Nombre y firma receptor/a: _____	

COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO	
_____ NOMBRE Y FIRMA TRABAJADOR/A	
Fecha:	
Nombre y firma receptor/a: _____	
Datos de quien denuncia	
RUT	
Teléfono	
Email	
Dirección	

