

INFORMATIVO N° 331

MAT: Resumen Ejecutivo, Ley N° 21.643 (Ley Karin), publicada en El Diario Oficial de 15.01.2024.

Viña del Mar, 4 de Julio de 2024.-
C-022

Estimado(s) Señor(es):

El 15.01.2024 fue publicada la Ley N° 21.643, que *“Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”*.

Esta Ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos normativos. En efecto, entre otros, amplía el concepto de acoso laboral y sus supuestos, además de exigir a los empleadores que no se encuentran obligados a confeccionar un RIOHS (tener menos de diez trabajadores).

Por otra parte, la nueva Ley agrega al procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, la obligación del empleador de prevención de las conductas de acoso sexual, extendida también al acoso laboral y a la violencia en el lugar de trabajo.

De esta forma, se establece el deber de los empleadores de elaborar y poner a disposición de los trabajadores un Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley N° 16.744.

Por último, se establecen modificaciones en cuanto al procedimiento de investigación y sanción en los casos de acoso sexual o laboral, como así también se indican los derechos del trabajador o trabajadora que sea despedido por conductas de acoso sexual y la obligación de informar al denunciante sobre los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir delito ya sea por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

El objetivo de este Informativo es referirnos, exclusivamente, a las modificaciones de las normas contempladas en el Código del Trabajo en relación a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Principales modificaciones establecidas por la Ley 21.643:

A. En relación a las modificaciones al artículo 2° del Código del Trabajo, destacamos los siguientes cambios en cuanto al concepto, supuestos y actos de discriminación:

En el artículo 2° del Código del Trabajo se reemplazó el inciso segundo por el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) *El acoso sexual, entendiéndose 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.*
- b) *El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.*
- c) *La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."*

Por su parte, se complementó en el inciso cuatro la frase "*u origen social,*" por la siguiente: "*, origen social o cualquier otro motivo,*"

Teniendo presente lo anterior, destacamos que se agrega a la norma actual que las relaciones deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, un trato libre de violencia que sea compatible con la dignidad de la persona y perspectiva de género, que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Además, se agregan conductas que son contrarias a la dignidad de la persona, un trato libre y perspectiva de género manteniéndose el acoso sexual como lo define la norma actual, ampliándose el concepto de acoso laboral en el sentido que basta para que se configure que las

conductas que lo tipifican se manifiesten por una sola vez, y no solamente de forma reiterada como se consideraba previo a la ley.

Igualmente, se incluye dentro de los supuestos contrarios a una relación laboral digna, no violenta y con perspectiva de género, además del acoso sexual y laboral, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

B. En relación a las modificaciones a los elementos que debe contener el Reglamento Interno:

i) En el numeral 12 del artículo 154 se sustituye el párrafo, primero por el siguiente:

“12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán”.

ii) En el párrafo segundo, se incorpora, a continuación de la expresión “acoso sexual”, la siguiente: “laboral o violencia en el trabajo”.

iii) Se agrega el artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual a ser 154 ter:

“Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.”

iv) De esta manera, se amplía el procedimiento que se debe contener en el Reglamento Interno de la empresa, no sólo al acoso sexual, sino que también a



los casos de acoso laboral y de violencia en el trabajo, estableciéndose un Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Además, se incorpora la obligación para los empleadores que no se encuentran obligados a confeccionar un Reglamento Interno por tener menos de 10 de trabajadores, el poner en conocimiento al momento de la suscripción del contrato de trabajo el referido protocolo, como, así también, el Procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, debiendo incluirse las medidas de resguardo y las sanciones que correspondan.

- v) Se hace presente que el protocolo y procedimiento antes mencionado se incorporarán al Reglamento de Higiene y Seguridad de acuerdo a la Ley N° 16.744 y para la confección del mismo los empleadores podrán asesorarse por el organismo administrador a que esté afiliado.

C. Respetto de las normas sobre prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:

- i) **Se reemplaza el epígrafe del Título IV del Libro II “De la investigación y sanción del acoso sexual” por “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.**
- ii) **Luego, a continuación del Título IV del Libro II, se agrega el siguiente epígrafe: “De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.**
- iii) **Por su parte, se reemplazó el artículo 211-A, por el siguiente:**

“Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:



- a) *La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.*
- b) *Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.*
- c) *Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.*
- d) *Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.*
- e) *Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.*

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa 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.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”

En relación con nuevo artículo incorporado se destaca que, actualmente, el Código del Trabajo contempla un procedimiento de investigación y sanción del



acoso sexual al que la nueva ley agrega la prevención por parte del empleador de las conductas de dicho acoso sexual, extendida también al acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

De esta forma, se crea el deber, por parte de los empleadores, de elaborar y poner a disposición de los trabajadores un **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, que deberá contener, a lo menos, las disposiciones contenidas en las letras a) a la e) del nuevo artículo 2211-A del Código del Trabajo a que se hizo referencia en los párrafos anteriores.

- iv) **Se agrega al Título IV del Libro II, a continuación del artículo 211-A el siguiente epígrafe:**

"Párrafo 2°

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

- v) **A continuación, se reemplaza el artículo 211-B, por el siguiente:**

Artículo 211-B.- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones."

- vi) **Se agrega, a continuación del artículo 211-B, el artículo 211-bis:**

"Artículo 211-B bis.- En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona



denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.”

vii) Se reemplaza el artículo 211-C, por el siguiente:

“Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.”

viii) Se agrega, en el artículo 211-D, el siguiente inciso final nuevo:

“Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo

consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2.”

ix) Finalmente, se reemplaza el artículo 211-E, por el siguiente:

“Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

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 del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.”

D. Algunas ideas a modo de conclusión:

i) De la prevención:

El Código del Trabajo actualmente contempla un procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, al que por medio de esta nueva ley se agrega la **obligación de prevención por parte del empleador de las conductas que den origen al acoso sexual, extendiéndose también al acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo.**

Para estos efectos, la ley agrega el deber de los empleadores de elaborar y poner a disposición de los trabajadores un “Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”. Como señala la ley, la referida obligación se debe cumplir a través de los organismos administradores de la Ley N° 16.744,

esto es las Mutuales de Seguridad o bien el Instituto de Seguridad Laboral, según corresponda.

El referido protocolo debe contener a las siguientes menciones:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados a las situaciones que regula, con perspectiva de género;
- b) Medidas de prevención y control de tales riesgos, y para controlar su eficacia y velar por su corrección;
- c) Medidas para capacitar e informar a trabajadores sobre riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo derechos y obligaciones de la empresa y trabajadores;
- d) Medidas para prevenir acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento de la empresa;
- e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de involucrados en investigación; y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

También, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores.

Finalmente, antes del 1 de agosto 2024, la SUSESO dictará una Norma de carácter general sobre las directrices a que deberán ceñirse los organismos administradores de la Ley N° 16.744, en su asistencia técnica a los empleadores en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

ii) Obligación de informar al denunciante sobre los canales de denuncia:

Los empleadores además deben informar semestralmente los canales que mantiene la empresa 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 de seguridad social.

De esta manera, el empleador debe informar al trabajador afectado, los canales de denuncia para denunciar los hechos que puedan constituir delito, ya sea por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, como el Ministerio Público, Carabineros, Tribunales de Garantía etc.

iii) Investigación:



En cuanto a la investigación, se indican los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género que deben aplicarse en los procedimientos de investigación para cuyo efecto el Ministerio del Trabajo dictará un Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán sujetarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (el referido Reglamento entró en vigencia el 3.07.2024).

Por otra parte, en relación a la denuncia, la misma puede ser efectuado tanto en la empresa como en la Inspección del Trabajo. Si la denuncia se hace en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, o, en el plazo de 3 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

Recibida la denuncia por el empleador, deberá adoptar, de manera inmediata, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados de acuerdo a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo destacando entre otras, proporcionar a la persona atención psicológica temprana, a través de programas que dispone el organismo administrador respectivo y separación de los espacios físicos.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará la adopción de una o más de las medidas señaladas en el párrafo anterior en el plazo máximo de 2 días hábiles, las que se verán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad al artículo 508 del Código del Trabajo

La investigación debe necesariamente concluirse en el plazo de 30 días. Si se opta por una investigación interna en la empresa, la misma deberá ser llevada en estricta reserva constando por escrito y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. El empleador designará preferentemente a un trabajador con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales. Una vez finalizada la investigación será remitida a la Inspección del Trabajo la cual tiene un plazo de 30 días para pronunciarse sobre la misma y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas

Si la conducta denunciada es violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral en las conclusiones se deberán contener las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, si la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales

deberá de oficio hacer la denuncia al juzgado laboral que sea competente, con excepción de situaciones de acoso sexual.

iv) Sanciones y derechos del trabajador despedido:

En conformidad al mérito de la investigación, el empleador, en los casos de acoso sexual y laboral, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro del plazo de 15 días siguientes contados desde su recepción. Por su parte, las medidas o sanciones adoptadas serán informadas también en el mismo plazo a la persona denunciante y a la persona denunciada.

En relación a lo anterior, la nueva ley dispone que el empleador deberá, en los casos que corresponda, despedir al trabajador de conformidad a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, por conductas de acoso sexual o laboral, respectivamente. Con todos, en el caso del acoso laboral deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que deberá consignar en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente respectivo, en tal caso el trabajador deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que dieron origen al despido.

v) Entrada en vigencia de la Ley:

La presente Ley comenzará a regir el 1 de agosto de 2024.

Le(s) saluda atentamente,

TOMASELLO Y WEITZ