

Santiago, 23 de mayo de 2024.

MINUTA
LEY N° 21.643 DE 2024

1. Antecedentes generales de la ley.

La “Ley Karin” fue promulgada por el presidente de la República, Gabriel Boric, el 5 de enero de 2024. Esta ley modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

A través de la presente ley, se impone la necesidad de implementar un protocolo preventivo que aborde el acoso laboral y sexual, así como la violencia en el ámbito laboral, tanto en entidades privadas como en organismos estatales, por lo que este requisito introduce y refuerza un enfoque preventivo en la materia, aspecto que anteriormente no estaba suficientemente contemplado en la regulación existente.

2. Aspectos procedimentales de la ley.

Que, aunque la entrada en vigencia de la Ley 21.643, es el primer día del sexto mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, es decir el 01 de agosto del presente, la ley es clara que, durante este periodo deberán dictarse las normas reglamentarias a que hace referencia.

Por tanto, estamos a dos meses de su implementación en un 100% y sin duda el cuerpo de esta ley, más allá de las modificaciones del Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de

violencia en el trabajo, realiza unos cambios muy relevantes a distintos cuerpos normativos, que sin duda la convierte en una política pública de trascendencia nacional y también internacional, esto último pasaré a detallar más adelante.

Las modificaciones y adecuaciones más importantes son las siguientes:

- a. **Creación de un Protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:** Dicho protocolo incluye la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, formación y educación continua, y la protección de la privacidad y honra de los involucrados en investigaciones de acoso.

- El marco de creación del protocolo debe incluir:

- La obligación para todas las empresas de implementar un protocolo de prevención.
- Directrices específicas para la evaluación de riesgos psicosociales, asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- Medidas concretas para la protección de la privacidad y la honra de los involucrados en las investigaciones.
- Sanciones claras para los comportamientos que constituyan acoso o violencia.
- Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Sin duda de los puntos más importantes a reconocer en cuanto a la creación de estos protocolos, es que todas las empresas, indistinto de su tamaño y con apoyo de los organismos administradores de la Ley

Nº16.744¹, deberán poner a disposición protocolos de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En ese orden de ideas, el hecho que se involucren entidades que protegen, fiscalización, regulan, evalúan y hacen seguimiento a casos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, es un hito relevante de la ley Karim, porque implica que, ante situaciones de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, estas entidades ejercen una labor de contención emocional a los y las víctimas y además una gestión médica integral a favor de las y los trabajadores.

- b. **Modificación al contenido del Reglamento Interno:** La ley dispone que la modificación al contenido del reglamento interno es **obligatoria** para empresas de 10 o más trabajadores, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia.

Y en el caso de aquellas empresas con menos de 10 trabajadores, que no están obligadas a elaborar dicho reglamento, deberán poner en conocimiento de las y los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, las que contarán con el **apoyo de las mutualidades**.

- c. **Directrices de la Superintendencia de Seguridad Social:** mediante una norma de carácter general, esta entidad entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley Nº 16.744, en el ejercicio de la **asistencia técnica a los empleadores** en todas las materias contempladas por la ley.

¹ Instituto de Seguridad Laboral (ISL)
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG)
Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)
Empresas con administración delegada que administran en forma particular el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de sus propios trabajadores

Sin duda esta ley, no solo prevé el apoyo al trabajador, sino también la intervención de la Superintendencia de Seguridad Social, para actuar como asesores técnicos – legales hacia los empleadores.

d. **Modificaciones a Ley N° 18.575²:**

- Dentro de las modificaciones y adiciones que establece la Ley Karin, guarda relación con la función pública como tal, indicando que “se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.”

Con relación a lo anterior, considero que queda aún más refrendado la aplicabilidad de la tutela laboral a funcionarios públicos (Ley 21280³), en el sentido que al indicarse en la ley Karin, cómo deberá ser el ejercicio de la función pública en cuanto a la prevención y promoción del respeto a toda persona dentro del marco de la violencia, acoso laboral sexual, destacando que **la reiteración en el tiempo ya no es un elemento esencial para la existencia del acoso laboral**; es una política pública clave, que facilitará a las a los trabajadores acceder no solo a canales de denuncias accesibles y procesos de investigación justos a nivel administrativo, sino también en sede de Tribunales de Justicia. Por lo tanto, se está otorgando un nivel de protección adicional a las o los trabajadores.

- **Procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo:** En el ámbito de tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los

² Ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado.

³ La presente ley tiene por objeto determinar el alcance del procedimiento de tutela laboral regulado en el párrafo 6°, Arts. 485 y siguientes del Código del Trabajo, en el sentido de establecer que es aplicable a todos los trabajadores, incluidos los funcionarios de la Administración Pública, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas públicas; como también a los que se desempeñan en el Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, en la Contraloría General de la República, Banco Central y a aquellos que sus leyes declaren como autónomos.

principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por último, incorpora dentro de las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad, aquellas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

e. **Modificaciones a la Ley N° 18.834⁴:**

- Que, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la **necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo**, para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.
- Se incluyen los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en la tramitación de los sumarios administrativos**.
- En el caso de sumarios administrativos, deberá **preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales**.
- Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.
- El o la fiscal deberá adoptar las **medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas**, entre las que se encuentran la

⁴ Estatuto Administrativo.

separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana. (Este punto guarda relación con la intervención de los organismos administradores de la Ley N°16.744)

- La autoridad sólo puede desestimar una denuncia de acoso laboral o sexual mediante una **resolución fundada**.
- Derecho de la persona denunciante a **reclamar ante la Contraloría General de la República en caso de sobreseimiento, lo mismo en caso que se sobresea, absuelva o se aplique medida disciplinaria**.

f. **Modificaciones a Ley N° 18.883⁵:**

- Para de no ser repetitivos en los conceptos, es importante señalar que las modificaciones y adiciones que realizó la Ley Karim, en cuanto a la tramitación de procedimientos de investigación y sumarios administrativos, y que se encuentra desarrollado en la letra e, se aplicarán también a la Ley N° 18.883.
- Ahora bien, en el caso de la Ley N° 18.883, que corresponde Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, podemos indicar lo siguiente:
 - En caso que la **persona denunciada, o la persona denunciante sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias** que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, y esta entidad deberá sustanciar el sumario respectivo.

⁵ Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

- g. **Modificaciones a la Ley N° 18.695⁶ Incorpora** la posibilidad de requerir la destitución del alcalde o alcaldesa por parte de un concejal o concejala, cuando haya sido denunciado o denunciada y se haya verificado en sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República. De igual forma, se incluye como causal de cesación en el cargo de concejal haber contravenido las mismas prohibiciones desarrolladas en la Ley.
- Añade que las causales de cesación en el cargo de concejal establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo 76 de la ley, serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo.
- h. Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la esta ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

3. Lineamientos del Convenio 190 de la OIT y la ley “Karin”.

El Convenio 190 de la OIT es la primera normativa internacional que aborda las problemáticas en el mundo del trabajo, mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales y ha sido ratificado por otros 19 países. Según lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo, se deberá aplicar a todos los sectores de la economía, público o privado, formal e informal, en zonas urbanas o rurales, y cualquiera sea la situación contractual de las y los trabajadores.

Del mismo modo, el convenio agrupa la igualdad y la no discriminación, con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro.

⁶ Orgánica constitucional de Municipalidades.

En ese sentido, reconoce que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y prevé, por primera vez, un único concepto compuesto de violencia y acoso.

También exige que los Estados miembros adopten un enfoque inclusivo, integrado, y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este convenio fue ratificado por Chile con fecha 8 de marzo de 2023 y entró ya en vigencia, por tanto, la Ley Karin se consagra como la normativa nacional que se alinea a los principios indicados por el convenio 190 de la OIT, manteniendo hasta la fecha el Estado de Chile, un compromiso con la sociedad para que la legislación en este materia no solo entre en vigencia formalmente el 01 de agosto, sino que materialmente la Ley Karin se aplique de la manera más correcta y eficaz posible.

4. Conclusiones.

La denominada Ley Karin, entrará en vigencia el 1 de agosto de este año, modificando el Código del Trabajo para combatir el acoso laboral y la violencia en el trabajo, alineando al Estado de Chile con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por tanto, esta ley nace en un contexto de necesidad urgente de actualizar los protocolos laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, respondiendo además, al clamor social que surge a partir de casos de violencia extrema para los y las trabajadoras y ello lo hemos podido evidenciar por los casos conocidos en el Colegio de Profesores de Chile, de manera que, el contexto organizacional y la responsabilidad que tienen los sostenedores ante sus trabajadores, con ello me refiero a las Corporaciones Municipales, Colegios Particulares Subvencionados, SLEP, DAM y DAEM, implica el compromiso de desarrollar e implementar protocolos que realmente se integren en la cultura organizacional, que logren crear conciencia sobre el acoso y sus formas de

prevención, transformando la implementación de la ley en un medio para mejorar y no en un fin en sí mismo.

Desafortunadamente, existen críticas e irregularidades en la redacción de esta Ley que no fueron tenidas en consideración, y tienen que ver con la falta de inclusión de los sindicatos en el proceso de formación de los protocolos de denuncia e investigación.

Sin duda, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores debieron tener un rol más activo en la configuración de estas políticas, lo que habría garantizado que las medidas adoptadas fueran más democráticas y representativas.