



**346 COMUNAS. UN SOLO CHILE**

# LEY N° 21.643 que sanciona el acoso laboral y sexual “Ley Karin”

**RODRIGO BARRIENTOS NUNES  
ABOGADO**

ACHM



# MARCO GENERAL

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

# MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual: Es 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: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el afectado 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 los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

# MODIFICACIÓN A LA LEY 18.575 BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN

- Art. 13. Asimismo la función pública 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.
- Art. 14. Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un **protocolo de prevención** de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

# Contenido del Protocolo

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de los funcionarios, independiente del resultado de la investigación.

# Otras Normas Generales

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

# MODIFICACIONES A LA LEY 18.883 EAFM (y 18.884)

- Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios, 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.
- En cuanto a los sumarios administrativos se incorpora a los procedimientos los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m (acoso laboral), el fiscal podrá determinar que el funcionario se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e (Cesación en cargo público), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.

# MODIF. LOC 18.695 de MUNICIPALIDADES

**ALCALDES:** Art. 60. Requerimiento al TER: Basta 1 CONCEJAL 1 que interponga la denuncia cuando el alcalde haya sido el denunciado y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, **se entenderá contravención de carácter grave a la probidad administrativa.**

**CONCEJALES:** Art. 76: g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N° 18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a la probidad administrativa."

# Requerimiento al TER

- Art. 77. Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) **y g)** del artículo anterior serán declaradas por el TER respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o cualquier concejal conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593.
- El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia

# IMPLEMENTACIÓN

- Artículo primero. La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento al que hacen referencia las modificaciones establecidas en los numerales 6 y 8 del artículo 1 de la presente ley (**1 de AGOSTO de 2024**).
- Artículo segundo. Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

MUCHAS GRACIAS

**RODRIGO BARRIENTOS NUNES**

[rbarrientos@achm.cl](mailto:rbarrientos@achm.cl)

**09-73072120**

AmandaLabarca 124 Piso 6, Santiago Centro

