



El siguiente Boletín Jurídico realiza un análisis Jurídico de 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”

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 21.643
PARA EL SECTOR PÚBLICO**

1. INTRODUCCIÓN

El presente Boletín Jurídico tiene por objeto, presentar un breve análisis de cómo le es aplicable 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” a la Administración del Estado.

2. CONTEXTO

El día 13 de diciembre de 2023 fue aprobado por el Congreso el proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (en adelante la “ley”).

El proyecto que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en la materia ya señalada es también conocido como Ley Karin, siendo denominado así en memoria de la profesional TENS Karin Salgado, quien se quitó la vida el año 2019 producto de situaciones de acoso laboral en su lugar de trabajo.

La ley fue promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada el 15 de enero de 2024 en el Diario Oficial, entrando en vigor el 1° de agosto de 2024, en consecuencia, todos los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de esta ley se regirán por las normas imperantes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

FUNDAMENTO

Esta Ley va en línea con el cumplimiento de los convenios internacionales suscritos recientemente por Chile -siendo el más reciente el Convenio 190 de la organización Internacional del trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo que implica cambios

relevantes en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Es relevante destacar que, las modificaciones que contempla esta ley requerirán una revisión y actualización de protocolos internos, así como un cambio en la cultura corporativa y organizacional y en el rol que asume el empleador frente a estos hechos.

OBJETIVOS DE LA LEY

1. Modificar el Código del Trabajo, Ley General de Bases de la Administración del Estado, Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

2. Fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas para garantizar de forma integral la protección a las y los trabajadores.

MODIFICACIONES

A) Al Código del Trabajo:

I. Modifica el artículo 2 del Código del Trabajo, estableciendo nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales, incorporando la perspectiva de género.

En efecto las modificaciones introducen los siguientes tópicos:

- ♦ **Acoso Sexual:** entre las modificaciones del artículo 2° del Código del Trabajo, la nueva redacción señala expresamente que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con perspectiva de género. Esto último implica -para la ley- “la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la



discriminación basada en motivos de género”. La incorporación de la perspectiva de género en la ley es una novedad y supone que las relaciones al interior de las organizaciones deberán considerar y respetar este principio. Tiene incidencia no sólo respecto del acoso y la violencia, sino que, en otras materias, como en los procesos de ascenso, promoción, remuneraciones, condiciones laborales y puestos de trabajo, entre otros.

- ♦ **Acoso laboral:** esta modificación que introduce la ley es una de las más relevantes y llamativas, puesto que modifica el concepto de acoso laboral, señalando que estará constituido por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercido 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. La actual definición exige que se trate de conductas reiteradas. Esto es importante, pues ahora sólo bastará que el acto se produzca una vez para considerar que existieron conductas de acoso laboral. Es decir, se elimina el requisito de que la conducta sea reiterada.
- ♦ **Violencia en el trabajo:** Esta es una nueva conducta contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, entre otros.

II. Modifica el concepto de actos de discriminación, ampliando los criterios o categorías, agregando “o cualquier otro motivo”. Ello se debe a que en la práctica jurisprudencial existía discusión respecto a si se trataba un catálogo abierto o cerrado el de conductas o actos de discriminación.

III. Se modifican normas del contenido del reglamento interno, contemplado en el art. 154 N° 12 del Código del Trabajo, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia. El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se hace referencia, deberá poner en conocimiento de las

trabajadoras y los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, 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.

IV. Se incorporan a los artículos 211 A y siguientes - normas del Código del Trabajo que se referían sólo al acoso sexual- la regulación referida a acoso laboral y la violencia en el trabajo. Se modifica 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.” Se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia.

Se explicita y establece el ejercicio de las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, como una nueva conducta dentro del listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.

B) Al DFL 1-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- Respecto del ejercicio de la función pública, se establece que ésta deberá ejercerse además de observar el principio de probidad administrativa y con transparencia, propender al respeto de los espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual, debiendo los Órganos de la Administración del Estado (OAE) tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar estos hechos.
- Obligación de los OAE de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Se puede contar con apoyo de mutualidades. Se regula el contenido del protocolo, se establece el deber de los jefes de servicio de informar semestralmente los canales de denuncia en caso de incumplimientos laborales.



- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuáles son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se explicita y establece el ejercicio de las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, como una nueva conducta dentro del listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.

C) Al DFL 29-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- Facultad de iniciar investigación o procedimiento sumario por parte de la autoridad con la finalidad de que se asegure una correcta investigación respecto del cumplimiento de los protocolos y deberes legales establecidos para resguardar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios y funcionarias, cuando se atente contra la vida o integridad física de los éstos y éstas.
- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, a saber: principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se incorpora que, además de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios como el acoso sexual, el acoso laboral, esto implicará también una vulneración grave al principio de probidad administrativa.
- Se establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso

laboral o sexual, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad imponiendo un plazo de notificación acotado a la persona denunciante.

- Se incorpora, en concordancia con el principio de perspectiva de género que deben llevarse en este tipo de investigaciones, la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas investigadas, cuando se ordene el sumario por hechos que vulneraron la prohibición de incurrir en conductas de acoso sexual o laboral.
- Asimismo, con el fin de poder realizar la investigación sumaria en virtud de los principios de confidencialidad e imparcialidad, se incorpora la facultad de las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, de aportar antecedentes, conocer el contenido de ésta desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada. Se aplicarán estas normas, en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento y para el caso de dictarse una resolución en la cual se absuelva al inculpado o se aplique una medida disciplinaria.
- Se otorga la obligación a los fiscales en caso de que los hechos investigados tengan que ver con las prohibiciones a los funcionarios públicos asociadas al acoso sexual y acoso laboral, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, atención psicológica a la persona denunciante por medio de los programas de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales, entre otros, con la finalidad de poder entregar medidas de apoyo y de protección ante la complejidad de la situación en la que se encuentra la víctima, al igual que las propuestas reguladas en el Código del Trabajo.
- Se incorpora que cuando se aplique la absolución o cualquier medida respecto a las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo



- determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Lo anterior, con la finalidad de tener el derecho a reclamo en forma oportuna y en plazos acotados, en concordancia al principio de celeridad en este tipo de investigaciones, respetándose la presunción de conocimiento que señala que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
- Se incorpora la obligación de que el acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, sobre acoso sexual o laboral, estará afecto a toma de razón de la CGR, que implica un control de juridicidad por tratar materias consideradas esenciales, el que no podrá realizarse antes de cumplirse el plazo de reclamación de la persona denunciante ante el mismo organismo.
- Para agilizar los procesos, se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para agilizar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral.

CONCLUSIÓN

En términos generales, las modificaciones de la Ley N° 21.643 implican un avance en materias tan relevantes como son el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, implicando ello una necesidad de incorporar un protocolo de prevención en los reglamentos internos existentes de los servicios, junto con efectuar determinados ajustes a los procesos internos de investigación y recepción de denuncias.

Otro aspecto clave, y que verá su evolución sólo con la práctica, es la implementación de procesos internos de mediación para solucionar de forma expedita problemas menores, como una etapa previa a la investigación, fomentando soluciones colaborativas.