



# **CARTILLA TÉCNICA PREVENTIVA**

---

**PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DEL  
TRABAJO**

# PLAN DE ASESORÍA PARA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

La Ley Karin, nombrada así en honor a Karin Salgado, quien en 2019 se quitó la vida luego de sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo, introduce modificaciones en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, con el objetivo de regular la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, aplicable tanto en el sector público como en el privado y en las fuerzas armadas.

Esta nueva normativa garantiza una protección y prevención equitativa ante casos de acoso en el contexto laboral. La presente ley fue publicada el 15 de enero y comenzará a regir a partir del 01 de agosto de 2024.

De acuerdo con esta ley, el código del trabajo establecerá que las empresas aseguren que "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. Se considerarán contrarios a este principio el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo generada por terceros ("Actos de Violencia")".

## DEFINICIONES

**Acoso Laboral:** Cualquier conducta de 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 el menoscabo, maltrato o humillación, o amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades de empleo del afectado.

**Acoso sexual:** Cualquier acto de acoso 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.

**Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Se entenderá 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.

**Discriminación Arbitraria:** Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

## ALCANCE

Aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y se basa en la idea de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Previo a la entrada en vigencia de la Ley, el 01 de agosto de 2024, el Ministerio del Trabajo deberá emitir un reglamento con directrices sobre las investigaciones de Actos de Violencia y la Superintendencia de Seguridad Social deberá informar sobre la asistencia técnica que tendrán que brindar los organismos administradores del seguro de cesantía a las empresas en estas materias.

## NORMATIVA LEGAL APLICABLE

La presente asistencia técnica cuenta con un marco normativo de sustento, el cual entrega lineamientos de las exigencias a cumplir por los empleadores, estos requerimientos corresponden a obligaciones legales relacionadas a las temáticas descritas en este documento, es decir que toda organización debe cumplir por el solo hecho de estar ubicadas en territorio nacional, y otras que son específicas del rubro.

**Ley N° 21.643 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social - 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.**

**Ley N° 18.575 del Ministerio Del Interior; Subsecretaría Del Interior - Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.**

**Ley N° 18.834 del Ministerio Del Interior; Subsecretaría Del Interior, sobre Estatuto Administrativo.**

**Ley N° 18.883 del Ministerio Del Interior; Subsecretaría Del Interior, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.**

## INCORPORACIONES AL REGLAMENTO INTERNO

Las empresas deberán incorporar en su reglamento interno:

- A. Un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que cuente con los lineamientos elaborados por el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que se encuentre afiliado. Este documento debe abordar, como mínimo, los siguientes puntos:
  - Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales de los Actos de Violencia, con perspectiva de género.
  - Medidas para prevenir dichos riesgos, con objetivos medibles.
  - Capacitación continua de los trabajadores.
  - Medidas de prevención de los Actos de Violencia, resguardo de la privacidad y honra de los involucrados, así como los procedimientos de investigación de estas conductas.
- B. La obligación de investigar los actos de violencia siguiendo el procedimiento definido en la ley, el que deberá complementarse con un reglamento del Ministerio del Trabajo que indicará las directrices a las que deberán estar sujetas las investigaciones. Este procedimiento debe considerar:
  - La posibilidad de efectuar denuncias verbales o escritas tanto a la empresa como a la Inspección del Trabajo.
  - Si la denuncia se presenta en la empresa, el empleador deberá adoptar medidas de protección inmediatas y podrá realizar internamente la investigación o en un plazo de tres días, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta realice la investigación.
  - En cualquier caso, la investigación deberá concluir en un plazo de 30 días.
  - Si se opta por una investigación interna, ésta debe ser consignada por escrito y deberá estar sujeta a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.

Una vez finalizada la investigación, las conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo. Ésta tendrá 30 días para pronunciarse al respecto. A falta de respuesta, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Finalmente, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción de la respuesta de la Inspección.

## MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.575, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Se incorpora la indicación de qué en el ejercicio de la función pública, se debe garantizar el respeto del derecho de toda persona a disfrutar de un espacio de trabajo libre de violencia, acoso laboral y acoso sexual. Los órganos de la Administración del Estado tienen la responsabilidad de tomar medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar estos comportamientos.

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, el cual deberá incorporar al menos lo siguiente:

- 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 en literal anterior, 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 las funcionarias 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 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B referente al resguardo de los funcionarios denunciadores y los requisitos a cumplir para emitir la denuncia correspondiente.

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.

Adicionalmente se incorpora como principio que contraviene a la probidad administrativa: Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

## MODIFICACIONES A LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO.

Se incorpora al estatuto administrativo que la institución debe garantizar la protección y defensa de los derechos de los funcionarios en situaciones donde su integridad física o moral pueda verse afectada debido al ejercicio de sus funciones, a través de la siguiente incorporación:

*"Con todo, 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."*

Adicionalmente, se incorporan los plazos de respuesta para los resultados de los sumarios:

- En el caso de que se determine el sobreseimiento por parte de él o la fiscal del denunciado por acoso sexual o laboral, deberá notificarse la resolución a la persona denunciante dentro de un plazo de cinco días, quien podrá reclamar a la contraloría general de la república en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.
- En el caso de que la autoridad determine absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos de acoso laboral o sexual, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la contraloría general de la república, en el plazo de veinte días contados desde que tomó conocimiento de aquella.
- En el caso de que se determine incumplimiento de las prohibiciones de acoso sexual o laboral, la institución deberá adoptar medidas en un plazo de veinte días contados desde emitida la resolución.

Sin perjuicio de lo mencionado, se agrega que: el acto que sobreee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos de acoso sexual o laboral, estará afecto al trámite de toma de razón por la contraloría general de la república, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado

## RECOMENDACIONES

Les recomendamos adaptar prontamente los documentos internos a las exigencias de esta ley y les aconseja:

- A. Preparar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- B. Modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a fin de:
  - Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
  - Modificar el procedimiento de investigación ante denuncias de acoso, incorporando las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo, así como también los cambios que dispone la ley respecto a dicho procedimiento.
  - Establecer los canales de denuncia bajo los cuales se recepcionarán las solicitudes de investigación.
- C. Realizar capacitaciones a las personas de los equipos que estarán a cargo de las investigaciones, a fin de que cuenten con certificaciones que acrediten que tienen formación en la materia, incluyendo aspectos como perspectiva de género, entre otros.
- D. Capacitar a los trabajadores sobre estos ilícitos, alternativas de investigación, derechos y potenciales sanciones.
- E. Capacitar a las jefaturas en la identificación de factores de riesgo de estas conductas y en la contención inicial de trabajadores afectados por estas conductas.
- F. Preparar a quienes realizarán las investigaciones a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares legales.
- G. Reforzar entre los trabajadores la necesidad de guiarse por criterios de capacidad e idoneidad como principales elementos de distinción entre trabajadores.
- H. Identificar de forma temprana los casos que podrían dar lugar a una acusación de esta naturaleza y preparar la evidencia de la licitud de la actuación empresarial previo a un reclamo.

## MATERIAL DE APOYO ASISTENCIA TÉCNICA

El empleador podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Recuerda que estas recomendaciones son de carácter básico y generales, siendo importante adaptarlas a las circunstancias específicas de tu entorno y actividad. Para profundizar en esta asistencia técnica puede comunicarse a través de cualquiera de los medios y canales que el Instituto de Seguridad Laboral dispone, ya sea, por medio de sus Expertos Profesionales en Prevención de Riesgos, de forma presencial en agencias del ISL metropolitana y regionales

(<https://www.isl.gob.cl/sucursales/>), a través de nuestra plataforma de Oficina Virtual <https://www.isl.gob.cl/oficina-virtual/>, Sucursal en Línea <https://sucursalenlinea.isl.gob.cl/>, Teleprevención en línea telefónica gratuita 600 586 90 90 opción 2 o a su correo [prevencionvirtual@isl.gob.cl](mailto:prevencionvirtual@isl.gob.cl), Servicios Públicos a su correo [prevencionsspp@isl.gob.cl](mailto:prevencionsspp@isl.gob.cl), entre otros canales disponibles.

## CONTROL DE CUMPLIMIENTO

Dirección del Trabajo y Seremis de Salud, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la Normativa Laboral, como también de Seguridad y Salud en el Trabajo y las sanciones serán efectuadas por estos organismos fiscalizadores , sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.