Minuta Ley N°21.643 – Ley Karin

I Antecedentes:

- Como Gobierno, estamos cumpliendo con uno de los compromisos del programa de del Presidente Gabriel Boric, en orden a impulsar políticas públicas que avancen en materia de Trabajo Decente, con perspectiva de género, buscando garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso, y estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo.

- De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, entre 01 enero 2022 y 30 de abril 2024, se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral (3.804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y de estos 67,8% son mujeres) y se han registrado 2.248 denuncias por temáticas relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras, siendo mujeres el 93,1% de las víctimas.

- El 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial 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" conocida como Ley Karin.

- Cabe recordar que esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. También es parte de una batería de medidas que se han aprobado o se están tramitando con perspectiva de género en materia laboral, como la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas, el robustecimiento de la ley "SANNA" y la ley que concilia la vida laboral, familiar y personal.

II Entrada en vigencia:

El 1 de agosto entrará en vigencia la Ley N° 21.643.

III Contenido

- **Modificaciones al Código del Trabajo:**

1) Se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo incorporando la perspectiva de género en las relaciones laborales, y que estas deberán fundarse en un trato libre de violencia, adecuando los conceptos que define dicha norma e incorporando expresamente la violencia externa, de acuerdo con el siguiente detalle:

• **Acoso sexual:** No se modifica el concepto vigente. Definición actual: 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.

• **Acoso laboral:** Se modifica el acto constitutivo de acoso laboral para que pueda ser considerado cuando ocurra una sola vez a de manera reiterada, incluyendo la frase "ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada", siendo lo relevante los efectos que se generen por dicha conducta, a saber, menoscabo, humillación, maltrato, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

• **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Esta es una nueva definición contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere a violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, entre otros.

2) Se cambia el concepto de actos de discriminación, ampliando los criterios o categorías, agregando **"o cualquier otro motivo"**. Ello porque en tribunales se discute respecto a si se trata un catálogo abierto o cerrado el de conductas o actos de discriminación, siendo este tipo de actos una manifestación de violencia.

Se modifica el epígrafe del Título IV del Libro II y pasa de titularse "De la investigación y sanción del acoso sexual" a **"De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".** Con ello, se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia, y se fortalece el procedimiento de investigación y sanción, agregando este procedimiento no sólo para casos de acoso sexual como se consideraba antes de la Ley Karin, sino que también, respecto de los casos de acoso laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, la Ley mandata la dictación de un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, que establezca las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones. De esta forma, existen dos instrumentos en el contexto laboral, por un lado, los protocolos de prevención y, por otro, los procedimientos de investigación.

Adicionalmente, se establece el deber de los empleadores de informar semestralmente los canales de denuncia de la empresa en materia de incumplimiento de la normativa laboral, así como aquellos necesarios para acceder a las prestaciones de seguridad social.

En el contexto de una denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se establece que los empleadores deben tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- **Modificaciones a la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCGBAE)**

1) Respecto del ejercicio de la función pública, se establece que deberá ejercerse, además de acatar los principios de probidad administrativa y transparencia, propendiendo al respeto de los espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual. Para ello, los Órganos de la Administración del Estado (OAE) deben tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar estos hechos, considerando a los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley.

2) Se establece que los Órganos de la Administración del Estado, deberán contar con protocolos de prevención de violencia en el trabajo, 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, pudiendo contar con la asistencia de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuyo contenido mínimo de los protocolos se establece en la misma ley. Los jefes de servicio deberán informar semestralmente los canales de denuncia para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a esta materia, como aquellos mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

3) Al igual que para el sector privado, se establece una serie de principios respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

4) 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.

5) Se incorporan las conductas de acoso sexual**,** laboral o de violencia en el trabajo en el listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.

- **Modificaciones a la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo**

1) Se establece la necesidad de iniciar investigación o procedimiento sumario de oficio por parte de la autoridad cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. La autoridad deberá resolver fundadamente aquellos casos que no proceda la investigación, a diferencia de lo que ocurría antes que era completamente facultativo.

2) Al igual que para el sector privado, se instaura una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por otro lado, se incorpora el acoso laboral como causal de destitución.

3) Se establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, imponiendo un plazo de notificación de 5 días a la persona denunciante quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República (CGR), resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.

4) En línea con la perspectiva de género, las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.

5) **Se incorpora la facultad de las eventuales víctimas** y personas afectadas de aportar antecedentes en el procedimiento de investigación, además de conocer su contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada. Es decir, se considera un rol que antes era invisibilizado en los procedimientos sumarios.

6) **Se otorga la obligación a los fiscales**, dentro del contexto del sumario, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las que deberán estar vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

7) **Se incorpora que cuando la o el fiscal proponga el sobreseimiento y sea aprobado por la autoridad,** en casos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Asimismo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos investigados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la CGR.

8) **Se incorpora la obligación de que el acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique una medida disciplinaria** en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de una institución, estará afecto a toma de razón de la CGR.

9) **Con el objetivo de agilizar los procesos,** se establece un plazo determinado de 20 días desde el vencimiento de los plazos de instrucción, para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

- **Modificaciones a la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales**

1) **Se establece la necesidad de iniciar investigación** o procedimiento sumario de oficio por parte de la autoridad cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. La autoridad deberá resolver fundadamente aquellos casos que no proceda la investigación, a diferencia de lo que ocurría antes que era completamente facultativo.

2) **Al igual que para el sector privado,** se instaura una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por otro lado, se incorpora el acoso laboral como como causal de destitución.

3) **Se establece la obligación de dictar** una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, imponiendo un plazo de

notificación de 5 días a la persona denunciante quien podrá reclamar ante la CGR, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.

4) **Con la finalidad de resguardar el principio de imparcialidad en las investigaciones derivadas de los actos de acoso sexual o laboral cuando la persona denunciada o denunciante sea de rango superior como alcaldesa, concejal, jefaturas**, entre otros, se deberá poner en conocimiento a la CGR la que deberá sustanciar el sumario.

5) **Las y los concejales deberán observar la norma** que contempla que, los alcaldes cesarán en su cargo cuando se manifieste el caso de remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes, lo que incluye acoso sexual o laboral. De esta forma, deben actuar o se investigará su potencial responsabilidad en dichos casos.

6) **En línea con la perspectiva de género,** las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.

7) **Se incorpora la facultad de las eventuales víctimas** y personas afectadas de aportar antecedentes en el procedimiento de investigación, además de conocer su contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada.

8) **Se otorga la obligación a los fiscales**, dentro del contexto del sumario, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las que deberán estar vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

9) **Se incorpora que cuando la o el fiscal proponga el sobreseimiento y sea aprobado por el alcalde o alcaldesa,** respecto en casos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Asimismo, cuando el alcalde o alcaldesa determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos investigados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la CGR.

10) **Con el objetivo de agilizar los procesos,** se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

- **Modificaciones a la Ley N°18.695 de la Orgánica Constitucional de Municipalidades**

1) **Se podrá aplicar como causal de cesación en el cargo** del alcalde o la alcaldesa, la remoción por impedimento grave por contravención de igual carácter a las normas sobre

probidad administrativa o abandono de sus deberes, no sólo a requerimiento de un tercio de los concejales en ejercicio, sino que también por un concejal o concejala cuando la autoridad haya sido denunciada, y por medio de un sumario instruido por la CGR, se verifique que se incurrió en acoso sexual o acoso laboral.

2) **Con la finalidad de establecer una infracción de carácter grave** a las normas de probidad administrativa la responsabilidad de un concejal en un procedimiento de sumario administrativo en materia de acoso laboral o sexual, se incorpora una nueva causal de cesación en el cargo, la cual será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo como las otras ya existentes.

3) **Se incorpora que los concejales estarán afectos a las prohibiciones funcionarias,** establecidas en el Estatuto para Funcionarios Municipales, de actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, como el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral.