

**Ley 21.643 "Karin" que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo**

**Constanza Ríos**

**DIRECTORA LEMBEYE**



Para más información,  
ponerse en contacto:



Constanza Ríos  
crios@lembeye.cl  
+56 9 8529 7589

Les informamos que con fecha 1 de agosto de 2024 empieza a regir la Ley 21.643 conocida como Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo (la "Ley").

Esta ley es de suma importancia ya que crea una nueva cultura organizacional y contiene obligaciones importantes para el empleador, las que deberán ser implementadas a partir del día de su entrada en vigencia.

En particular, esta Ley establece como principio general 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".

Luego, establece como conductas contrarias a dicho principio, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal 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, entendiéndose por tal toda conducta que constituya 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 para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La novedad de esta conducta radica en que se eliminó el requisito de la reiteración para que una conducta sea calificada de acoso laboral. Al respecto, la Dirección del Trabajo, por medio del Dictamen N°362/19 de 7 de junio de 2024, indicó que dicha eliminación "necesariamente convoca a evaluar la gravedad de la conducta para efectos de su sanción".

- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose 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."

Respecto a estas conductas, la ley establece como obligación de los empleadores, su prevención, investigación y sanción.

Para más información,  
ponerse en contacto:



Constanza Ríos  
crios@lembeye.cl  
+56 9 8529 7589

## I. Respecto de la prevención:

Se establece la obligación de crear un protocolo de prevención de estas conductas, el que debe constar como parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. La Ley establece que el protocolo deberá incorporar, a lo menos, lo siguiente:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los de la propia empresa.
- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- 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 destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

De este modo, como medidas de prevención, los empleadores tienen la obligación de identificar y evaluar los riesgos conforme a la naturaleza de los servicios prestados y luego, de tomar medidas para controlarlos, entre ellas, capacitación constante de los trabajadores en temas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Cabe señalar que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) por medio de la Circular N°3813 de 7 de junio de 2024, abordó el concepto de factores de riesgos psicosociales laborales, explicando que “dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo”. Entre dichos factores de riesgos se refiere a los comportamientos incívicos o sexistas, a los que distingue de los comportamientos de acoso laboral, por considerarlos en una escala de gravedad anterior a éstos, indicando que pueden significar el comienzo de una escalada de conductas de terminen en violencia y acoso. Dichas conductas las describe de la siguiente forma:

Para más información,  
ponerse en contacto:



Constanza Ríos  
crios@lembeye.cl  
+56 9 8529 7589

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Por otro parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia.

Por último, la SUSESO ha indicado por medio de la misma Circular que el protocolo de prevención debe realizarse con participación y dialogo social, esto es, fomentando el dialogo entre los trabajadores que permita que el protocolo se elabore con los aportes de todas las partes interesadas.

## II. Respeto de la investigación:

La Ley establece que las empresas deberán contar con un procedimiento de investigación específico para las conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, que incluya las medidas de resguardo y sanciones a aplicar, el que deberá ser parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Para el cumplimiento de esta obligación, la Ley establece un procedimiento de investigación detallado, el que deberá ser complementado con el Reglamento que debe dictar el Ministerio del Trabajo y de Previsión Social.

De este modo, en caso de que exista una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la empresa, o en su caso, la Inspección del Trabajo, estarán obligadas a investigar.

Como aspectos generales de dicho procedimiento, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Para más información,  
ponerse en contacto:



Constanza Ríos  
crios@lembeye.cl  
+56 9 8529 7589

La investigación deberá concluir en el plazo de treinta días, plazo en el cual el empleador o la Inspección del Trabajo deberá dictar un informe de investigación que contenga las conclusiones, y las medidas correctivas o sanciones que corresponda aplicar.

Si la investigación la realiza la empresa, una vez finalizada deberá remitir el informe junto a las conclusiones, a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. La Dirección del Trabajo mediante el Dictamen N°362/19 ha observado que ello no significa que dichas conclusiones sean ajustadas a derecho, sino únicamente, que la empresa cumplió con las instrucciones procesales, esto es, con el procedimiento de investigación adecuado.

El Dictamen N°362/19 de 7 de junio de 2024 permite que las investigaciones sean realizadas por terceros expertos externos a la empresa, siempre que ello junto al detalle de su intervención, este suficientemente regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Por último, la Ley establece que los empleadores tienen el deber de informar a sus trabajadores semestralmente sobre los canales para la recepción de denuncias que tiene la empresa, así como las instancias estatales para denunciar cualquier tipo de incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

### III. Respecto de las sanciones:

El empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince días contados desde su recepción, esto es, desde que se recibe la notificación de parte de la Inspección del Trabajo.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. Conforme al artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, las sanciones podrán consistir en amonestaciones verbales o escritas, multas, o despido conforme a las letras b) o f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Quedamos a su disposición por si requieren mayor detalle de la Ley y disponibles para preparar sus protocolos de prevención de las conductas reguladas y modificar sus Reglamentos Internos de orden, Higiene y Seguridad.