



FACULTAD DE
CIENCIAS QUÍMICAS
Y FARMACÉUTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



Presentación Ley 21.643.

Modificaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Agosto 2024



www.quimica.uchile.cl

Temas a tratar

Contexto promulgación de
la Ley Karin. (21.643).

Ejes de la ley.

- Prevención.
- Investigación.
- Sanción.

Conceptos relevantes. *

- Acoso Laboral.
- Acoso Sexual.
- Violencia en el trabajo.

Normativa Administrativa

- Circular N° 3813 SUSESO, 07 de junio de 2024.
- Dictamen CGR E516610, 19 de julio de 2024.
- Protocolos de la Universidad.

Cuerpos legales modificados.

Modificaciones a la Ley Orgánica
Constitucional de Bases
Generales de la Administración
del Estado.

Modificaciones al Estatuto
Administrativo.

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.643

**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**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

“**Artículo 1.-** Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, 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

Publicación en Diario Oficial el 15 de enero de 2024.

- Ley que modifica diversos cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.
- Tiene como antecedente normativo el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Violencia y Acoso en el Trabajo.
- La ley entró en vigencia el 01 de agosto de 2024.

Ejes de la ley.

Prevención

- Protocolo para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo de la Universidad de Chile (Decreto Exento 0027041 de 2024).

Investigación

- Sumario Administrativo.
- Investigación Sumaria.

Sanción.

- Medidas disciplinarias.

Acoso Laboral



* Superintendencia de Seguridad Social



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



Acoso Laboral - Definición

Toda conducta.

Constituya agresión u hostigamiento.

Ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores.

Por cualquier medio.

Que se manifieste una sola vez o de manera reiterada.

Tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación.

Que se amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Acoso Laboral – Maneras en que se expresa



FACULTAD DE
CIENCIAS QUÍMICAS
Y FARMACÉUTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE

FaCiQyF

Vertical Descendente.

Vertical Ascendente

Horizontal.

Mixto

Acoso Laboral – Ejemplos

Juzgar el desempeño de manera ofensiva.

Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

Gritar, avasallar o insultar a la víctima.

El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

Conductas propias del desempeño en el trabajo, que no constituyen en sí mismas acoso*

Asignar y programar
cargas de trabajo.

Cambiar las
asignaciones de
trabajo y las
funciones del
puesto.

Informar a un
trabajador(a) sobre
su desempeño
laboral
insatisfactorio.

Aplicar medidas
disciplinarias.

Informar a un
trabajador(a) sobre
un comportamiento
inadecuado.

Implementar
cambios
organizativos o
reestructuraciones.

Incidividades y Sexismo (Circular N° 3813 de la SUSESO.)

- 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.
- El Sexismo puede ser hostil o no intencionado.

Hostil.

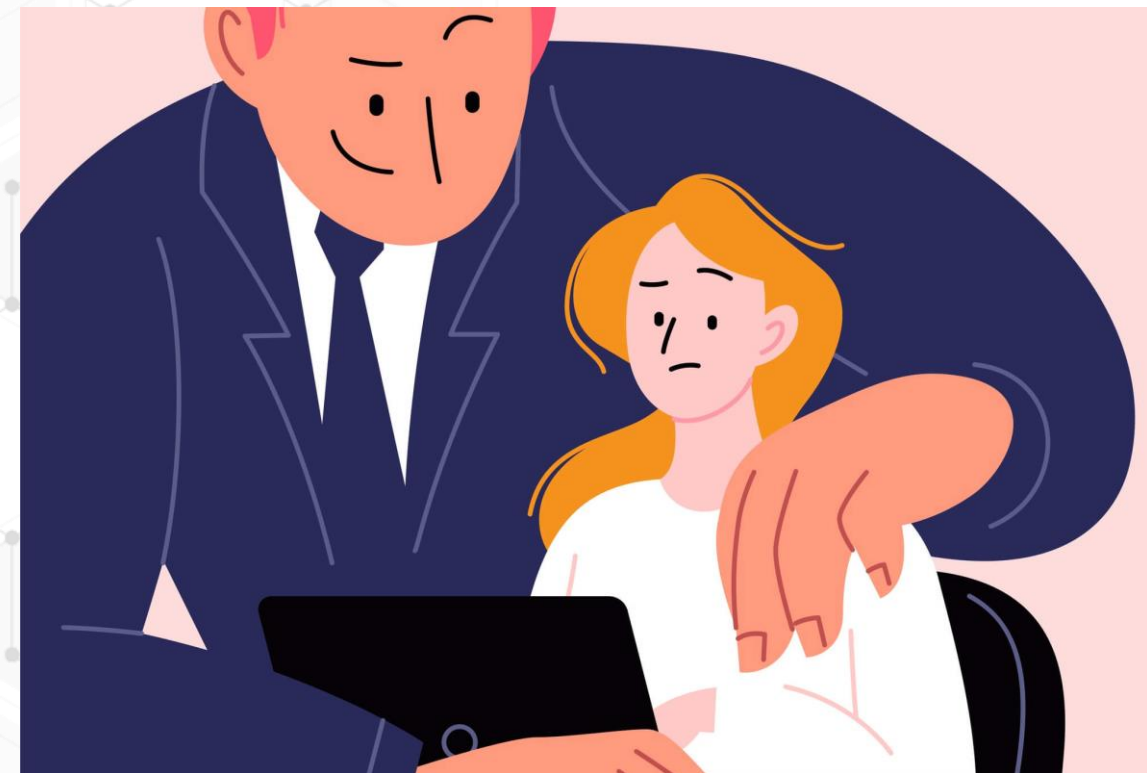
- Comentarios denigrantes para mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.

No intencionado.

- Desarrollar conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo.
- Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, y por ello, se denomina en la literatura sociológica "sexismo benevolente".



Acoso Sexual



Cualquier acción o conducta.

Naturaleza o connotación sexual.

Sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual, telemática.

No consentida por la persona que la recibe.

Atente contra:

- Dignidad de la persona.
- Igualdad, libertad.
- Integridad física, sexual, psíquica o emocional.

Cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

Que pueda:

- Amenazar, perjudicar en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico.

Independencia de si el comportamiento o situación es aislada o reiterada.

Acoso Sexual - Ejemplos

Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas.

Ofrecer beneficios a cambio de favores sexuales, o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico no deseado.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la personas que los recibe.

Violencia en el Trabajo

Afecten a trabajadores.

Con ocasión de la prestación de servicios.

Por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Terceros ajenos a la relación laboral.

Ejemplos:

- Recibir gritos o amenazas verbales y escritas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Lesiones físicas.
- Daños materiales en el entorno laboral.

Normativa Administrativa Relevante

Circular N° 3813 de la SUSESO.

- Descripción de comportamientos incívicos o sexistas.
- **Atención psicológica temprana.**

Dictamen CGR E516610

- Denuncias directamente en Contraloría cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia en el mismo servicio. <http://www.contraloria.cl/upd>
- “Denuncias falsas” Art. 62 N° 9 estatuto administrativo. Sin fundamento, o con ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Contraviene especialmente la probidad administrativa.
- Nueva norma de inhabilidad de ingreso por cese por acoso laboral.
- Reglas de temporalidad.

Protocolos Universidad de Chile.

- Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. Decreto Exento N° 0026723 de 2024.
- Aprueba Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de la Universidad de Chile. Decreto Exento N° 0027041 de 2024.

Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.

DIRJU decide sobre instrucción de procedimiento. En 3 días hábiles decide si se da por presentada. Luego, en 4 días hábiles, decide si se desestima o si se instruye procedimiento.

Personas afectadas pueden:

- Aportar antecedentes a la investigación.
- Conocer su contenido desde la formulación de cargos.
- Ser notificadas de las decisiones.
- Interponer recursos.
- Resguardo de información sensible.
- Confidenciales del procedimiento.
- Adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

Situación de las personas que no tienen un vínculo estatutario con la Universidad, o no sean estudiantes.

- Honorarios.
- Investigadores.
- Contratistas.
- Subcontratados.
- Otros, asimilables.

Denuncia es por escrito.

¿Quién puede recibir denuncias?

Denuncias de parte de terceros. Persona afectada será contactada para dar su consentimiento a seguir con el proceso.

Acompañamiento a la persona afectada. Atención psicológica temprana.

Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.

¿Quién puede recibir denuncias?

Dirección Jurídica

- Autoridad que decide sobre ordenar o desestimar la instrucción de un procedimiento.
- Todos los casos.
- denuncias@uchile.cl

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

- Cuando denunciante es académico, o personal de colaboración.
- Sobre casos de acoso laboral o violencia en el trabajo.
- acoso.laboral@uchile.cl

Dirección de Bienestar Estudiantil

- Denunciante es estudiante.
- denuncias.dirbde@uchile.cl

Dirección de Igualdad de Género

- Denuncia por acoso sexual, violencia de género, o discriminación arbitraria por razón del género.
- Denunciante es académico/a, personal de colaboración o estudiante.
- oficinaacososexual@uchile.cl

Jefatura del funcionario o máxima autoridad de la Unidad.

Otros mecanismos provistos por la Universidad

Medidas Cautelares

- Se dan el contexto de un procedimiento disciplinario.
- Limitan temporalmente derechos funcionarios o estudiantiles del presunto responsable.
- Finalidad es cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas.
- También la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Medidas Administrativas de protección.

- Finalidad es proteger por encontrarse la persona involucrada en hechos, denuncias o procedimientos del protocolo. Persona afectada siempre debe consentir en la medida.
- Intervención organizacional.
- No pueden causar perjuicio de difícil o imposible reparación, ni afectar derechos.
- Si existe una persona sobre la cual incida la medida determinada, esta debe ser oída antes de formalizarla.
- Director de Gestión y Desarrollo de Personas puede proponer medidas administrativas de protección, en casos de acoso laboral y violencia en el trabajo.

Atención Psicológica Temprana

Concepto

- Los organismos administradores del Seguro de la Ley n° 16.744, tienen la obligación de otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. (Art. 133 inciso 2° del Estatuto Administrativo).
- Es un procedimiento especial. No necesita denuncia, sólo a requerimiento del afectado.
- La Unidad de Intervención en Crisis (UIC) de la ACHS, entregará la atención psicológica temprana.
- Puede darse en el contexto de una primera acogida a una persona afectada por una situación de violencia o acoso.

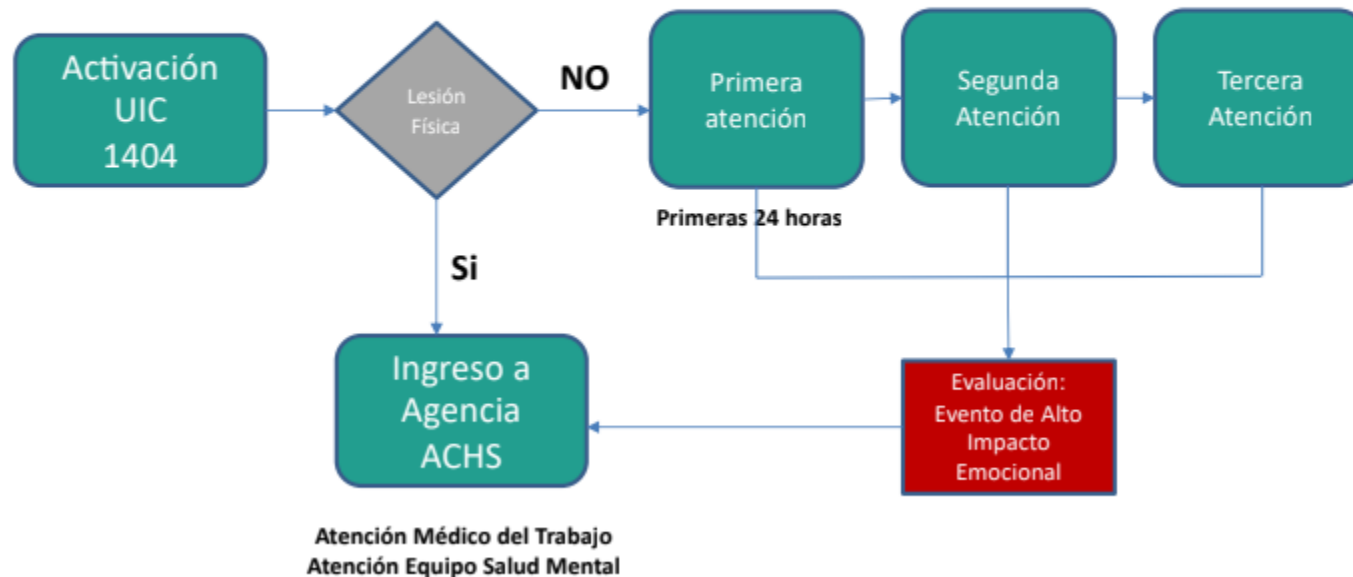
¿A quien solicitar?

- Se puede solicitar directamente a la DGDP, o al organismo universitario.
- **Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas DGDP**
acoso.laboral@uchile.cl
[+562297 82538](tel:+56229782538)
- Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas
prevencion.acoso.faciqyf@ciq.uchile.cl
- Anexos:
- **Alex Rubilar Gibert**, abogado asesor [arubilar@ciq.uchile.cl / +562297 82944].
- **Pía Navalón Arenas**, prevencionista de riesgos [pia.navalon@uchile.cl / +562297 81711].

Atención Psicológica Temprana

Atención Psicológica Temprana

Ley 21.643: casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo



Espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual. Organismos deben tomar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar.

Crear protocolo de prevención.

Funcionarios denunciantes tendrán los siguientes derechos:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde que se recibe la denuncia, hasta que se resuelva no tenerla por presentado, o hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario. No podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen sin su autorización por escrito.
- No podrán ser objeto de precalificación anual si el denunciado fuese su superior jerárquico.

Requisitos de las denuncias.

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) Narración circunstanciada de los hechos.
- c) Individualización de quienes los hubieren cometido y las personas que los hubieren presenciado.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento.

Se agregan, como conductas que contravienen especialmente el principio de probidad administrativa, el acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Cuerpos legales modificados - ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo

Se deja expresamente consignado que la realización de actos calificados como acoso laboral, hace procedente aplicar la medida de destitución en caso de que la autoridad lo estime.

Sólo se podrá desestimar una resolución fundada, y notificar en 5 días al denunciante. Se permite interponer reclamo en el plazo de 10 días.

Fiscales con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Víctimas y personas afectadas tienen derecho a:

- Aportar antecedentes a la investigación.
- Conocer el contenido desde la formulación de cargos.
- Ser notificadas.
- Interponer recursos en contra de los actos administrativos de igual forma que el inculpado.

Si se propusiera el sobreseimiento, y este sea aprobado por la autoridad, el denunciante tiene un plazo de 20 días para reclamar ante la CGR. Igualmente, si está en desacuerdo con la medida disciplinaria.

Resoluciones de término van a toma de razón.

Fiscal puede adoptar medidas preventivas o de resguardo para las víctimas.

Tramitación de las denuncias en la Universidad de Chile

Primera acogida
(opcional)

- **Orientación al funcionario.**
- Solicitud de intervención organizacional.
- Solicitud de Atención psicológica temprana.

Presentación de denuncia

- Se puede enviar a través de diversas vías.
- Siempre dirigidas a Dirección Jurídica.

Decisión DIRJU

- Instruye procedimiento.
- Desestima denuncia. Posibilidad de medidas administrativas de protección y/o intervención organizacional.

Investigación.

- Medidas cautelares.
- Investigación sumaria.
- Sumario Administrativo.

Sanción o absolución.

- Medida disciplinaria.
- Recursos.

[Ley Karin, 21.643](#)

<https://uchile.cl/acoso-laboral>

[Recepción de denuncias.](#)

[Atención Psicológica Temprana](#)

[Protocolo de Prevención.](#)

[Protocolo de Actuación.](#)

[Circular 3831 Superintendencia de Seguridad Social.](#)



FACULTAD DE
CIENCIAS QUÍMICAS
Y FARMACÉUTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



Presentación Ley 21.643.

Modificaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Agosto 2024



www.quimica.uchile.cl