



## LEY 21.643 (LEY KARIN)

**Promulgación:** 05-ENE-2024

**Publicación:** 15-ENE-2024

Vigencia Diferida por Fecha - **01-AGO-2024**

### **Materias:**

Acoso Laboral

Acoso Sexual

Derecho del Trabajo

Violencia Laboral

**AMBITO DE APLICACIÓN:** Sector Privado, Municipalidades, Funcionarios Públicos, Funcionarios Municipales

### **Resumen:**

La presente ley introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo y **Estatuto Administrativo para funcionarios públicos y municipales**, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de **prevención**, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Para tal efecto, en su artículo 1 se modifica el citado código, con la finalidad de establecer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se definen conductas contrarias a lo anterior, como el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.

Además, **amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo.**

De igual forma se establece la **obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.** En esta línea, dispone que los empleadores no obligados a confeccionar el Reglamento Interno deben informar a los trabajadores el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción respecto al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo al momento de la suscripción del contrato. Esto debe constar por escrito e incorporarse en el Reglamento según la ley N° 16.744.

Adicionalmente, sustituye 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”** e introduce dos nuevos párrafos que abordan aspectos de prevención, investigación y sanción de dichas conductas. Se enfatiza la necesidad de que los empleadores desarrollen e implementen protocolos de prevención, **detallando elementos esenciales como la identificación de riesgos, medidas de control, capacitación y resguardo de la privacidad.**

### **FUNCIONARIOS PÚBLICOS:**

- A) A continuación, su artículo 2 incorpora modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N° 18.575), en el sentido de disponer que **la función pública deberá ejercerse en un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual.** En ese contexto, mandata a los órganos de la Administración del Estado a que adopten las medidas necesarias para su **prevención, investigación y sanción.**
- B) Además, establece la **obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas.** Se incluyen disposiciones para

informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral. En el ámbito de tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, **celeridad** y perspectiva de género.

- C) Por último, **incorpora dentro de las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad, aquellas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.**

- **ESTATUTO ADMINISTRATIVO (LEY 18.834)**

Enseguida, sus artículos 3 y 4 efectúan varios cambios a la ley N° 18.834 (DFL 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834) sobre Estatuto Administrativo, y a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, entre otros, **se establece que en caso de amenazas a la vida o integridad física de funcionarios y funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio un procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo.**

- A) Se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, **celeridad y perspectiva de género** en la tramitación de los sumarios administrativos. **Adicionalmente, se establece que la autoridad solo puede desestimar una denuncia de acoso laboral o sexual mediante una resolución fundada.**
- B) **Se otorgan derechos a las víctimas en los procesos de investigación y se detallan medidas de resguardo en casos de acoso laboral y sexual.**
- C) También se establece el derecho de la persona denunciante a reclamar ante la Contraloría General de la República en caso de sobreseimiento.
- D) De igual forma, en caso que se sobresea, absuelva o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, por incurrir en alguna de las conductas ya señaladas, el acto administrativo correspondiente estará afecto al trámite de toma de razón.

## FUNCIONARIOS MUNICIPALES:

- E) Luego, su artículo 5 modifica la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, incorporando la posibilidad de requerir la destitución del alcalde o alcaldesa por parte de un concejal o concejala, cuando haya sido denunciado o denunciada y se haya verificado en sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N°18.883, considerándose una contravención grave a las normas de probidad administrativa. De igual forma, se incluye como causal de cesación en el cargo de concejal haber contravenido las mismas prohibiciones mencionadas. Añade que las causales de cesación en el cargo de concejal establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo 76 de la ley, serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo.
- En último término, se establece como fecha de entrada en vigencia de la ley el primer día del sexto mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, período en que deberán dictarse las normas reglamentarias a que hace referencia.

**Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.**