A photograph of a man and a woman in conversation. The man, on the left, has grey hair and a beard, wearing a purple sweater over a light blue collared shirt. The woman, on the right, has blonde hair and is wearing a yellow long-sleeved top. She has her hand raised in a gesture, palm facing the man. The background is a blurred office or indoor setting.

Ley 21643
Prevención, investigación y sanción del acoso laboral,
sexual y la violencia en el ámbito del trabajo
Webinar ICARE
Daniela Campos Schwarze

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

Temiendo 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, Daniela Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Osandón Irrazabal 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 que tenga como resultado para el o los afectados su menosprecio, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - 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."
 - b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".
2. En el numeral 12 del artículo 154:
 - a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

La ley N° 21.643, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

La SUSESO entregó directrices a los OAL este 07 de junio. Dirección del trabajo entregó directrices el 02 de julio .

La ley entrará en vigencia el día 01 de agosto del 2024



CIRCULAR N° 3813
Santiago, 07 de junio de 2024.
Correlativo Interno N° AU08-2024-00279

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN)

IMPORTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III, DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV, PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V, PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

1



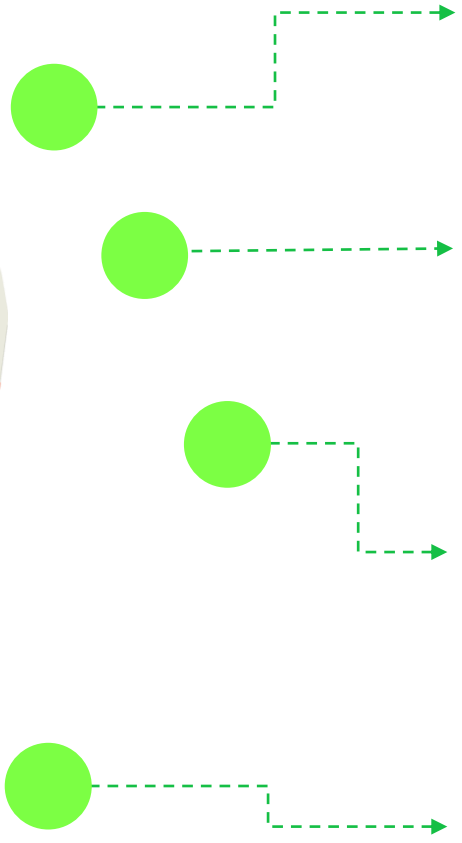
achs seguro
laboral

Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.

Relevancia en las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

“Los procedimientos han de ajustarse a los siguientes principios: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo?



- 1** Ejercicio del poder:
Abuso del poder
- 2** Intensidad de la exposición
- 3** Frecuencia de la exposición
- 4** Sensación subjetiva de ser victima

Obligaciones entidades empleadoras

Ley 21.643

Protocolo de Prevención

Politica de
Prevención

Sensibilización
y capacitación

Actualización
matrices de
riesgo

Atención psicologica Temprana

Informar
posibilidad de
atención

Solicitar
contención
inmediata

Permitir
evaluación flujo
EPSM

Protocolo de investigación y sanción

Informar
protocolo

Generar
medidas de
resguardo

Entrega
antecedentes a
DT luego de
investigación

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Ley 21.643



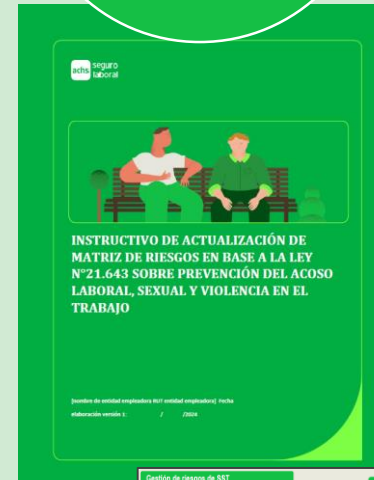
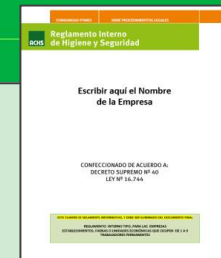
Protocolo de Prevención Violencia

Política de Prevención

Sensibilización y capacitación

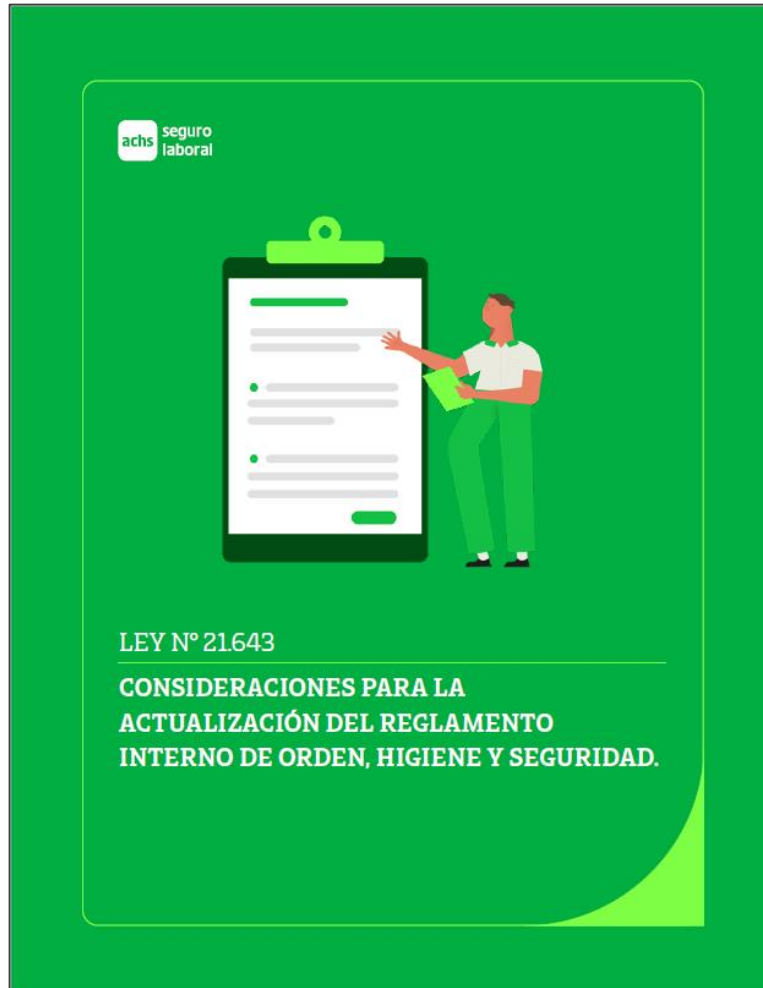
Actualización matrices de riesgo

Actualización Reglamento Interno

Obligaciones entidades empleadoras: Reglamento Interno

Ley 21.643



Debe incorporarse al reglamento interno el **protocolo de prevención** y el **procedimiento de investigación y sanción**.

Dado que el reglamento a los cuales deben ajustarse los procedimientos de investigación y sanción fue liberado el 02 de julio de 2024, se puede incorporar en el reglamento interno el siguiente párrafo:

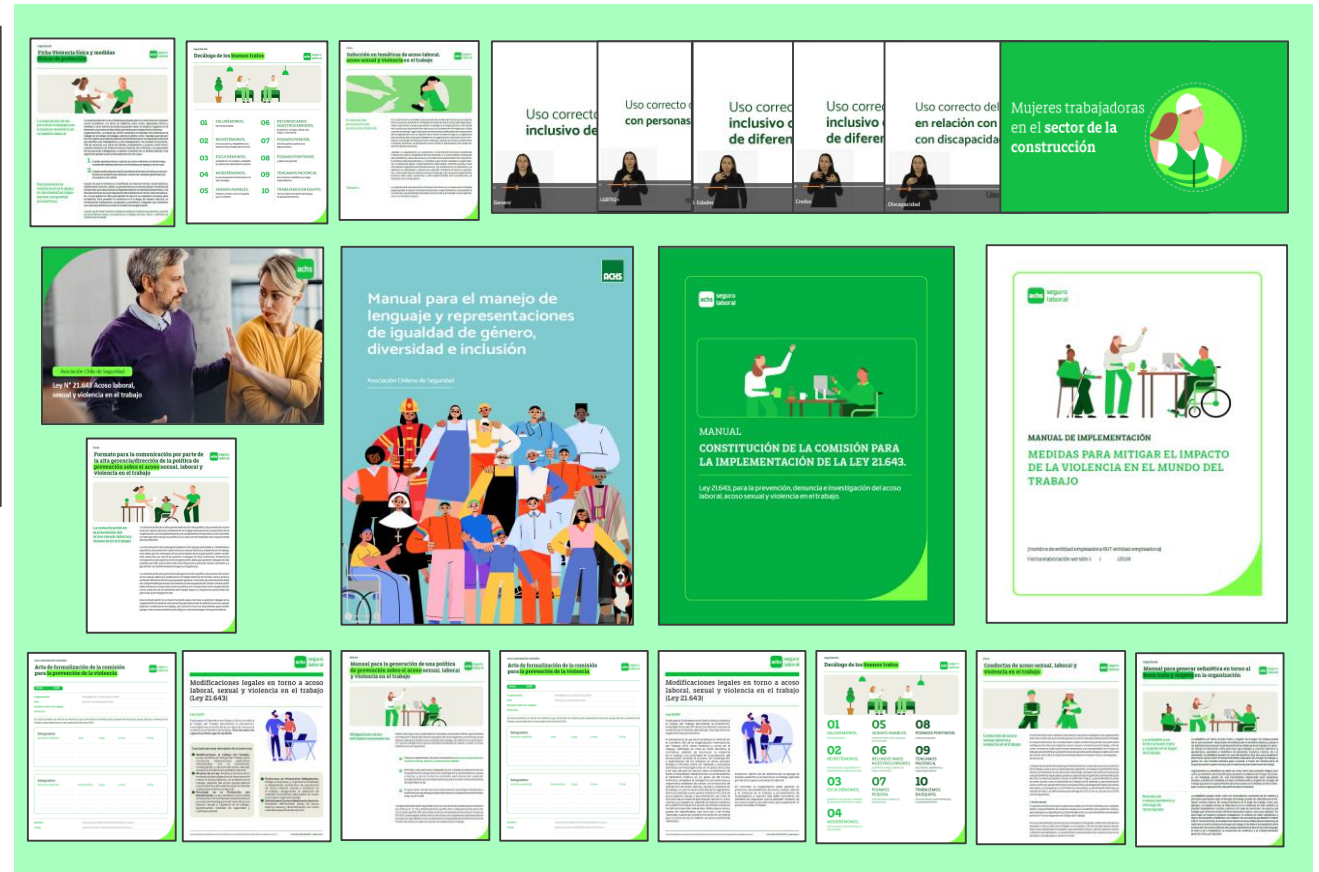
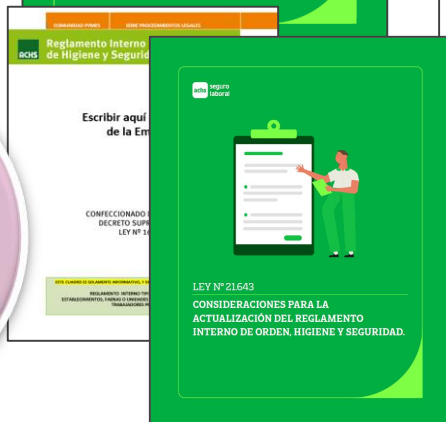
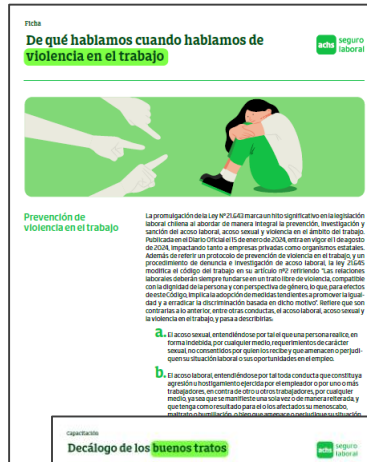
“El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Asimismo, las investigaciones deberán ajustarse a las directrices establecidas por el Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para el efecto.”

Obligaciones Organismo administrador ley 16.744

Asistencia técnica Achs



En su rol como OAL, la Achs pone a disposición de las empresas adheridas el protocolo de prevención, para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones, así como herramientas de sensibilización, difusión y capacitación.







Vive el cuidado

Flujo de denuncia, investigación y sanción

