

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en moción de las Diputadas señoras Olivera, Cicardini, Musante y Ossandón y de los Diputados señores Celis, Cuello y Ojeda, 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 (conocido como Ley Karin).

**BOLETIN N° 15.093-13**

---

[Objetivos](#) / [Constancias](#) / [Normas de Quórum Especial \(no hay\)](#) / [Consulta Excma. Corte Suprema \(no hubo\)](#) / [Asistencia](#) / [Antecedentes de Hecho](#) / [Aspectos Centrales del Debate](#) / [Discusión en General](#) / [Votación en general](#) / [Texto](#) / [Acordado](#) / [Resumen Ejecutivo](#).

**HONORABLE SENADO:**

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de las Diputadas señoras Erika Olivera de la Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázaval y de los Diputados señores Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

**La Sala del Senado, en sesión de fecha 4 de octubre de 2023, acordó autorizar a la Comisión para discutir el proyecto de ley en general y en particular, en el primer informe.**

-----

#### **OBJETIVOS DEL PROYECTO**

Asegurar que las relaciones laborales -tanto en el sector público como en el sector privado- tengan como base un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, previniendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

## CONSTANCIAS

- **Normas de quórum especial:** No tiene.
- **Consulta a la Excma. Corte Suprema:** No hubo.

-----

## ASISTENCIA

Estuvieron presentes en la sesión celebrada el 27 de septiembre de 2023, la Senadora Paulina Núñez Urrutia y la Diputada Erika Olivera De la Fuente.

En sesión de fecha 4 de octubre de 2023 estuvo presente la Diputada Erika Olivera De la Fuente.

En sesión de fecha 18 de octubre de 2023 estuvo presente la Diputada Erika Olivera De la Fuente.

En sesión de fecha 15 de noviembre de 2023 estuvo presente la Diputada Erika Olivera De la Fuente.

En sesión de fecha 29 de noviembre de 2023 estuvo presente la Diputada Erika Olivera De la Fuente.

A una o más sesiones concurrieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara; el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, el Subsecretario de Previsión Social, señor Claudio Reyes y las asesoras, señoras María José San Martín, Isidora Íñigo, Belén Muñoz, Jeannette Aguilar, Alejandra Villegas y los asesores, señores Andrés Bustamante, Francisco Neira, José Méndez, Daniel Vizcarra, Gonzalo Varillas, Marcelo Videla y los periodistas Mauricio Albornoz y Matías Zurita. El Superintendente de Pensiones, señor Osvaldo Macías, acompañado por el jefe de la División de Desarrollo Normativo, señor Patricio Ayala. La abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. El jefe de la División Jurídica Legislativa y el asesor del Ministerio de Desarrollo y Familia, señores Nicolás Morales y Fernando Carvallo. Los asesores del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), señor Rodrigo Asencio y señora Loreto González, y señora Marcia González y señor Vicente Riquelme. De "No más otra Karin": La señora Claudia Salgado (Hermana de Karin), la señora Paula Hernández, la señora Yorgina Burgos y el señor Danilo Pailemilla. La académica de la Pontificia Universidad Católica, señora Carolina Goic Boroëvic. Las representantes de

Fundación Ronda y de la Coordinadora Entre Todas Avanzamos, señoras María José Escudero, Valentina Garay, Ana María Spoerer y Carolina Lizama. Roxana Muñoz, la señora Yorgina Burgos y el señor Danilo Pailemilla. En representación de FENASSAP: la señora Natalia Mesías, el señor Juan Vera, la señora Valentina González, el señor Usiel Valderrama y el señor Mauricio Soto. De la Asociación Chilena de Municipalidades: el Director de Unidad Seguimiento Legislativo, señor Miguel Moreno. De YOQUIEROESTAR, las Directoras, señoras Verónica Campino y Francisca Ayala. En representación del Movimiento de Mujeres del Sector Público (MOMUSEP), señoras Ana Caneo, Leslie Urzúa y María José Zúñiga. En representación de ATCOMER CONATRACOPS, el Dirigente Sindical, señor Mauricio Acevedo y señoras Francesca Palacios, Caroll Meyer y Claudio Sagardias y de CAJVAL/ASOCFUNCAJ, las señoras Carolina Guzmán y María Paz Guajardo. La periodista de ExAnte, señora Alexandra Chechilnitzky. La periodista de Radio Biobío, señora Gabriela Piña. Los asesores parlamentarios: del Senador Galilea y del Senador Moreira, el señor Francisco del Río. Del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda. Del Senador Saavedra, el señor Luis Batallé y el señor César Barra. Del Senador Walker, el señor Ignacio Ortega. De la Senadora Pascual, la señora Macarena Galaz y el señor Roberto Carrasco. De la Senadora Carvajal, el señor Rodrigo Vega. De la Senadora Núñez, la señora Johana Godoy. De la Senadora Vodanovic, el señor José Poblete y de la Diputada Olivera, la señora, Natalie Leyton, los señores Miguel Andrade, Eduardo Faúndez y Cristián Figueroa y de la Bancada PDG e Independientes, el señor Cristián Morales.

Especialmente invitadas a la sesión de fecha 4 de octubre de 2023 concurrieron de la entidad “No más otra Karin”, la señora Claudia Salgado (Hermana de Karin) acompañada por la señora Roxana Muñoz y Paula Hernández. La académica de la Universidad de Chile, señora Lucía Planet y en representación de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada y Afines FENASSAP, la señora Natalia Mesías acompañada por el Secretario General, señor Usiel Valderrama.

Especialmente invitados a la sesión de 18 de octubre de 2023 estuvieron presentes en representación de COMUNIDADMUJER, la Presidenta Ejecutiva, señora Alejandra Sepúlveda, la Abogada, señora Lucía Álvarez y la Directora de Área Empresas, señora Carolina Peyrín. El Director Nacional del Trabajo, señor Pablo Zenteno; la asesora jurídica, señora Natalia Pozo y los asesores, señores Eduardo Gálvez y Manuel Hernández. El Presidente de la Asociación de Mutuales de Chile, señor Jorge Burgos.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se ha tenido en consideración la [Moción](#) de las Diputadas señoras Erika Olivera

de la Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázaval y de los Diputados señores Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo.

-----

### **ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE**

-La incorporación en el artículo 211-A de una letra e) en el inciso tercero, inciso que regula el contenido del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. El protocolo lo deberán elaborar los empleadores. La letra e) -que hace referencia a que se deben indicar las medidas a que haya lugar en caso de las denuncias inconsistentes- no fue contemplada por la Cámara de Diputados.

-La mencionada letra e) no explicita cuáles serían las medidas.

-En la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado en el artículo 14, nuevo, se agrega una letra e) similar a la aprobada en el artículo 211-A.

-----

### **DISCUSIÓN EN GENERAL**

#### **A.- Presentación del proyecto de ley.**

#### **SESIÓN CELEBRADA EL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023**

#### **MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JEANNETTE JARA ROMÁN**

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, expuso ante la Comisión los fundamentos, el contenido y los objetivos del proyecto de ley.

En primer lugar, explicó que el proyecto de ley, en su origen, forma parte de una variedad de propuestas legislativas que se han discutido sobre la materia y que tienen como objetivo general legislar sobre materias de violencia en el trabajo y, en particular, regular la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, como es el del caso, cuyo ingreso fue el 13 de junio de 2022 por la autora, Diputada Erika Olivera y patrocinado por los Diputados y Diputadas Andrés Celis, Daniella Cicardini, Luis Cuello, Camila Musante, Mauricio Ojeda y Ximena Ossandón.

En particular, afirmó que la iniciativa originalmente contemplaba una serie de medidas relacionadas con la obligación de crear protocolos de prevención en materia de acoso sexual y laboral dentro de los espacios de trabajo, incorporar la medida de resguardo, durante una investigación por acoso, de otorgar atención psicológica a la persona denunciante, como, asimismo, la obligación del empleador de denunciar hechos de acoso laboral que pudieran ser constitutivos de delito.

Asimismo, destacó el proyecto de ley, correspondiente al Boletín N°14.458-06, que modifica diversos cuerpos legales para sancionar el acoso sexual en los sectores de la Administración del Estado que indica, e impone a las municipalidades la obligación de contar con protocolos internos para la prevención y sanción del acoso sexual, de autoría de la Diputada Gael Yeomans y patrocinado por las Diputadas Claudia Mix, Maite Orsini, Catalina Pérez, Camila Rojas y Marcela Sandoval. Con la finalidad de fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, sostuvo que el Ejecutivo, cumpliendo su compromiso consistente en impulsar políticas públicas que avancen en trabajo decente y género, consideró imperiosa la presentación de indicaciones al proyecto, recogiendo propuestas de ambas mociones.

Al referirse al fundamento de tales indicaciones, explicó que se encuentra la necesidad de generar condiciones para la implementación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Chile, que considera que todo miembro que ratifique el Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este proyecto, en conjunto con el diálogo tripartito, permite avanzar en políticas públicas que aseguren el cumplimiento de este objetivo en que los diversos intereses confluyen.

Asimismo, se contempla la actualización de la legislación laboral actual, con el propósito de adecuar el concepto de acoso laboral y regular el procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, se propone establecer una política de prevención de estas problemáticas y la necesidad de fortalecer las medidas de resguardo en las investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

En materia de igualdad entre personas funcionarias y trabajadoras del sector público y privado, garantizando una misma protección y prevención ante el acoso sexual, laboral y la violencia en el espacio de trabajo, explicó que el Convenio N°190 promueve la igual protección de las y los trabajadores, motivo por el cual se incorporan una serie de medidas que permitan el resguardo de las y los trabajadores indistintamente del sector en que se desempeñen.

En lo que atañe al enfoque inclusivo e integrado y perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el referido Convenio consagra la perspectiva de género como un eje central en la generación de políticas públicas, considerando que las mujeres son quienes padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso, razón por la cual se debe considerar las formas múltiples e interseccionales de discriminación, los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales por razón de género.

Enseguida, al referirse al contenido del proyecto en análisis, explicó que se trata de la regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público por medio de la modificación del artículo 2° del Código del Trabajo, que aplica a ambos sectores. Al efecto, propone que las relaciones laborales siempre deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género. Además, actualiza la definición de acoso laboral y, se recoge el fenómeno de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios.

Asimismo, en relación al establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo, propone establecer la obligación por parte de las empresas y de los órganos de la administración del Estado de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, cuyos elementos mínimos se contienen en la propuesta, tales como la identificación de peligros y evaluación de los riesgos psicosociales con objetivos medibles, asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, entre otros, contando con el apoyo de los Organismos Administradores del Seguro de la ley N°16.744.

En relación a las medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciante en el sector público como privado, durante la investigación en caso de denuncia, incorpora la obligación de adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, considerando la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Al efecto, ejemplifican medidas como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y la entrega de atención psicológica temprana a la persona denunciante por medio de los organismos administradores del Seguro de la ley N°16.744.

En cuanto al perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público, se disponen adecuaciones a la normativa del sector público considerando la responsabilidad administrativa y sus particularidades, ajustándose el rol de la persona denunciante y víctima por medio del reconocimiento de derechos para evitar que se generen escenarios de impunidad donde no se investigan los hechos denunciados. En ese mismo sentido, se reconocen particularidades de la lógica estatutaria cuando la persona que ejerce la violencia es el jefe de servicio, alcalde o concejales, evitando dejar sin herramientas a las víctimas.

Acerca del reforzamiento del rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación, explicó que en el caso de la Dirección del Trabajo se busca que ejerza un rol activo en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, incorporando plazos acotados para el cumplimiento de ciertas labores, como, por ejemplo, la solicitud al empleador de la adopción de medidas de resguardo, entre otras. Asimismo, refuerza su rol en materia de vulneración de derechos fundamentales, ya que, al tomar conocimiento de los hechos, tiene el deber de denunciar previa instancia de mediación, lo que no se exigirá para el caso de acoso sexual considerando las implicancias para quien sufre la vulneración.

Respecto al ámbito público, otorga un rol importante a la Contraloría General de la República para que, por ejemplo, la víctima pueda ejercer reclamos ante resoluciones que se adopten durante la respectiva investigación sumaria o sumario administrativo. En el mismo sentido, el órgano tendrá un rol importante en caso que los denunciados sean altos cargos de la Administración Central o Municipal.

#### **DIPUTADA SEÑORA ELIKA OLIVERA DE LA FUENTE**

La Diputada señora Erika Olivera expuso ante la Comisión, en su calidad de coautora de la iniciativa.

Al efecto, explicó que el proyecto de ley considera el caso de Karin Salgado, quien sufrió acoso laboral en su lugar de trabajo, lo que generó su decisión de quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Agregó que el acoso laboral constituye una práctica de frecuente ocurrencia, a pesar de ser una conducta que ha sido invisibilizada.

En razón de ello, abogó por una pronta aprobación de la iniciativa, considerando que apunta a asegurar un ambiente laboral libre de violencia y acoso, en concordancia con los instrumentos internacionales que Chile ha ratificado.

**B.- Exposiciones de los invitados y debate suscitado en la Comisión con ocasión de ellas.**

**SESIÓN CELEBRADA EL 4 DE OCTUBRE DE 2023**

En esta sesión se recibió en audiencia a la señora Claudia Salgado, hermana de Karin, a la profesora de la Universidad de Chile, señora Lucía Planet y a la dirigente de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada y Afines (FENASSAP), señora Natalia Mesías.

**CLAUDIA SALGADO, HERMANA DE KARIN SALGADO**

La señora Claudia Salgado, hermana de Karin Salgado, cuya situación dio origen a la iniciativa legal en discusión, expuso ante la Comisión.

Al referirse a las circunstancias que considera el proyecto, expresó que las prácticas de acoso laboral al interior de las empresas son de frecuente ocurrencia, cuyas consecuencias afectan la integridad física y síquica de las personas que las sufren, incluyendo a su entorno más cercano. En razón de ello, abogó por la pronta tramitación del proyecto de ley, atendido el alcance de la iniciativa, al ser extensiva al sector público y privado.

En consecuencia, afirmó que la entrada en vigor de la normativa propuesta puede colaborar en la prevención y sanción de la violencia al interior del trabajo.

**OBSERVACIONES**

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, señaló que, a partir de las observaciones recibidas por la Comisión, es necesario destacar que el proyecto enfatiza en el sentido de humanidad que debe caracterizar a las relaciones laborales y en la necesidad de evitar el acoso laboral, considerando que se trata de una conducta que afecta mayoritariamente a las mujeres trabajadoras.

Al efecto, agregó que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo requiere la actualización de la normativa interna, lo que puede ser abordado por las instituciones con competencia en materia de revisión de dichas disposiciones, tales como el Consejo Superior Laboral.

La Diputada señora Olivera reiteró la necesidad de avanzar en la tramitación del proyecto, con el objetivo de promover cambios culturales que permitan evitar el acoso en las relaciones laborales.

**ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE,  
SEÑORA LUCÍA PLANET**

La académica de la Universidad de Chile, señora Lucía Planet, expuso ante la Comisión sus observaciones respecto del proyecto de ley en discusión.

A modo de aproximación general, afirmó que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, considerando que la relación de poder al interior de la empresa se caracteriza por su carácter asimétrico, atendidos los poderes de mando, de reglamentación y el de disciplina del empleador. Por ello, se generan posiciones desiguales y una relación de poder de parte del empleador. Atendidas tales circunstancias, afirmó que nuestro país ha suscrito instrumentos internacionales que apuntan a la prevención y sanción del acoso en el trabajo que, en general, apuntan a reconocer la ciudadanía al interior de la empresa, esto es, la plena vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.

En relación a la normativa vigente, señaló que se encuentra contenida en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, relativos al procedimiento de tutela laboral, y en las normas que contemplan las obligaciones de seguridad y protección del empleador respecto de los trabajadores. Aplicando un enfoque de género, afirmó que resulta necesario adoptar medidas de protección y sanción ante las conductas de acoso, que mayoritariamente afectan a las mujeres trabajadoras.

En razón a ello, explicó que la iniciativa permite adecuar la normativa interna al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos internacionales, en materia de trato libre de violencia, compatible con dignidad con enfoque inclusivo e integrado en perspectiva de género. Asimismo, introduce un concepto de violencia ejercida por terceros, amplía la certeza jurídica en el procedimiento de investigación de ilícitos de violencia, al incorporar una postura amplia sobre atributos protegidos, y contiene un enfoque preventivo de la violencia, además de reactivo. En el mismo sentido, dispone medidas de resguardo para la vinculación entre la información sobre peligros laborales y la evaluación de riesgos psicosociales y de salud mental e incorpora al sector privado y público.

A modo de reflexión, propuso considerar que el Convenio 190 de la OIT permite que cada Estado pueda conceptualizar juntos o separados la regulación sobre violencia y acoso por razón de género. Asimismo, durante el trámite de la iniciativa se debe considerar la oportunidad de actualizar el concepto de acoso sexual, atendidas interpretaciones formalistas en cuanto a la noción de requerimiento, en

cuanto a acoso por chantaje y el carácter intencional de figuras ilícitas.

Asimismo, en relación al acoso laboral, precisó que se debe actualizar el carácter sistemático del hostigamiento, toda vez que tal requisito ha ido desapareciendo a favor de la intensidad y gravedad del comportamiento del actor. En materia de despido indirecto, propuso analizar el régimen indemnizatorio del denunciante, la necesidad de enfoque interdisciplinario y el rol de la Dirección del Trabajo ante el incumplimiento de medidas de resguardo.

En el mismo sentido, propuso revisar los mecanismos de participación de trabajadores, las reglas para la investigación de conductas constitutivas de acoso laboral, la adopción de medidas de resguardo con perspectiva de género, la determinación del alcance de las medidas de protección a la etapa precontractual, la vinculación con las normas de seguridad social contenidas en la ley N°16.744 y la sensibilización sobre materias relativas a la educación en materia de prevención del acoso.

#### **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE LA SALUD PRIVADA Y AFINES (FENASSAP)**

La representante de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada y Afines (FENASSAP), señora Natalia Mesías, expuso ante la Comisión.

Inició su exposición señalando que en el sector de la atención sanitaria el 73% corresponde a trabajadoras, de quienes el 44% sostienen hogares monomarentales.

En dicho sector, afirmó que resulta adecuado prevenir y sancionar situaciones de violencia, lo que requiere implementar medidas con perspectiva de género. Afirmó que ello deriva del derecho de todas las personas a acceder a un trabajo decente.

Acerca de las conductas de acoso, afirmó que se deben adoptar medidas de capacitación para evitar la ocurrencia de dichas prácticas, analizar el rol que deben cumplir las mutualidades en materia de fiscalización y protección de los trabajadores respecto de los riesgos sicosociales y la implementación de espacios libre de riesgos, lo que disminuye la deserción laboral y aumenta el compromiso y productividad de los trabajadores.

#### **C. VOTACIÓN EN GENERAL**

El Senador señor Walker, al fundamentar su voto, destacó la necesidad de abordar una materia particularmente relevante mediante herramientas efectivas, incluyendo la obligación de las empresas y

de los órganos de la administración del Estado, consistente en contar con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo, junto al perfeccionamiento de los procesos y el fortalecimiento de las funciones de fiscalización de la Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República.

El Senador señor Saavedra, al fundamentar su voto, sostuvo que el proyecto se enmarca dentro de medidas de protección de los trabajadores, lo que permite humanizar las relaciones laborales.

El Senador señor Sanhueza, al fundamentar su voto, luego de reconocer la pertinencia del proyecto, propuso evitar que su aplicación genere una dificultad de las trabajadoras en el ingreso al mundo del trabajo. Asimismo, valoró la aplicación del proyecto al ámbito público y privado, dado el efecto que puede generar para promover un cambio cultural en la materia y propuso considerar medidas de colaboración para su implementación en empresas de menor tamaño.

La Senadora señora Carvajal, al fundamentar su voto, valoró la implementación de medidas que permitan prevenir y sancionar el acoso laboral, particularmente en el ámbito público.

**-Puesto en votación en general el texto aprobado en primer trámite constitucional, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Carvajal y Senadores señores Saavedra, Sanhueza y Walker.**

### **SESIÓN CELEBRADA EL 18 DE OCTUBRE DE 2023**

En esta sesión se recibió en audiencia al presidente de la Asociación de Mutuales, al Director del Trabajo y a la Presidenta Ejecutiva de Comunidad Mujer.

#### **ASOCIACIÓN DE MUTUALES DE CHILE**

El presidente de la Asociación de Mutuales de Chile, señor Jorge Burgos, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión y señaló que la iniciativa constituye un avance trascendente, al abordar una materia vinculada a acuerdos internacionales que ha suscrito el Estado. En ese contexto, sostuvo que las mutualidades son frecuentemente requeridas por las empresas para efectos de solicitar la colaboración de tales entidades, particularmente a raíz de las directrices contenidas en la regulación administrativa emanada de la Superintendencia de Seguridad Social.

Finalmente, propuso considerar la aplicación de la normativa propuesta de manera expresa a las Fuerzas Armadas y de Orden.

## **DIRECTOR DEL TRABAJO, SEÑOR PABLO ZENTENO**

El Director del Trabajo, señor Pablo Zenteno, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en discusión.

En primer lugar, valoró el contenido de la iniciativa, que surge de una situación particularmente grave, de modo que resulta pertinente que la legislación aborde la problemática del acoso laboral. Asimismo, sostuvo que el proyecto permite avanzar en los estándares que establece el convenio 190 de la OIT, aplicar los criterios a los que se ha comprometido el Estado, y coincide con el cumplimiento de quince años desde que el Congreso Nacional aprobó la reforma relativa a la tutela laboral en materia de derechos fundamentales.

Al referirse al proyecto y su vinculación con las facultades de la Dirección del Trabajo, explicó que modifica el concepto de acoso laboral y elimina el requisito de la reiteración de la conducta lesiva para la configuración del acoso, lo que generará un impacto en la admisibilidad, la investigación y la calificación de los posibles hechos o hechos configuradores de la conducta. En ese sentido, señaló que se trata de una propuesta que impacta en la eficacia positiva de la protección de los derechos fundamentales por parte de la Dirección del Trabajo.

En torno a la modificación de las normas sobre investigación y sanción del acoso sexual y laboral y la violencia en el trabajo, en términos generales, afirmó que la nueva legislación obligaría al empleador a tomar medidas de resguardo de la o el trabajador denunciante con un criterio más intenso, lo que resulta adecuado. Asimismo, aseveró que el proyecto avanza en la dirección correcta al establecer la obligación de la Dirección del Trabajo consistente en solicitar al empleador la adopción de medidas de resguardo en el plazo de dos días hábiles, las que se deben adoptar en conformidad de manera inmediata.

Respecto al reglamento que debe emitir el Ministerio del Trabajo con un informe previo de la Dirección del Trabajo, explicó que se trata de un resguardo adecuado, pues se trata de un organismo técnico que cuenta con conocimientos para fijar los criterios en la definición aplicable a los procedimientos de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

En general, afirmó que el proyecto busca establecer el rol del organismo en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, incorporando plazos acotados y obligaciones específicas en la materia

Finalmente, hizo presente que la propuesta establece que además de fundarse en el trato compatible con la dignidad de la persona, las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia. Por ello, sostuvo que tal noción debe ser revisada, pues, de no entenderse así, se estaría acotando el concepto propuesto en el proyecto.

### **COMUNIDAD MUJER**

La Presidenta Ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda, junto a la abogada de la organización, señora Lucía Álvarez, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, la Presidenta Ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda, valoró el contenido del proyecto, que coincide con modificaciones normativas y la ratificación del Convenio 190 de la OIT, de modo que resulta relevante reconocer que la violencia en el mundo del trabajo por razones de género es una de las dimensiones más dolorosas de violencia. En consecuencia, afirmó que el proyecto permite visibilizar tales expresiones de violencia y constituye una oportunidad para elevar los estándares sobre el abordaje del acoso laboral, sexual y la violencia en el mundo del trabajo, lo que requiere la adopción de medidas por parte del Estado, los empleadores y los trabajadores.

Al referirse a las estadísticas sobre la materia, explicó que el 17,8% de las mujeres en edad activa (15 a 65 años) y residentes en las zonas urbanas del país señala haber sido víctima de violencia en el ámbito laboral en algún momento de su vida. Por su parte, según la Dirección del Trabajo se interpusieron 1560 denuncias por acoso laboral en 2021, y esta cifra aumentó 3,6% en 2022, y del total de denuncias interpuestas en el bienio al menos un 48% fue realizada directamente por una trabajadora.

En materia de trabajo decente, explicó que, en el ámbito del trabajo, la violencia de género adopta las formas de acoso sexual y acoso laboral y, fuera de él, la violencia doméstica y de pareja, lo que genera efectos en el empleo, comportan riesgos financieros y psicosociales, impactando en la productividad, el clima laboral, la seguridad, la salud y el bienestar personal.

Por ello, manifestó que la noción de trabajo decente, inclusión sostenible y progreso de las mujeres en el mundo laboral implica no desviar la mirada hacia estos temas, por muy difíciles e incómodos que sean, de modo que el proyecto de ley es un paso importante y necesario en ese sentido.

En consecuencia, afirmó que contribuir a la prevención, sanción y erradicación de la violencia basada en género en el

mundo del trabajo resulta fundamental para la protección de los derechos laborales, actualmente desafiados por los nuevos formatos vinculados a la digitalización, al trabajo remoto y la separación a menudo difusa que plantea entre el lugar de trabajo y los hogares. Asimismo, destacó que es parte esencial de la conducta empresarial responsable, del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en general del conjunto de normas, regulaciones, iniciativas y buenas prácticas que impulsan el cierre de brechas de género en el mundo laboral.

Enseguida, la abogada de la organización, señora Lucía Álvarez, expuso ante la Comisión las observaciones de la entidad a las disposiciones contenidas en el proyecto.

En lo que respecta al artículo 211A del Código del Trabajo, propuso incorporar, como parte del contenido del protocolo, la obligación de contar con canales de denuncia a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras. Detalló que dichos canales deberán ser informados a todos los trabajadores, ser accesibles y asegurar la confidencialidad de las denuncias que se realizan.

Además, propuso explicitar que el empleador deberá proveer de recursos suficientes para la aplicación e implementación de medidas dispuestas en el protocolo y expresar de manera más concreta qué medidas se deben implementar por los empleadores para cumplir con la norma. En particular, propuso incorporar la necesidad de contar con protocolos y/o procedimientos para prevenir y controlar los riesgos, siendo estos instrumentos que cuenten con objetivos y/o indicadores medibles, que permitan monitorear su eficacia.

En relación con el control de la eficacia y corrección continua, sugirió incorporar la posibilidad de que los instrumentos sean revisados por terceros expertos e independientes, con el objeto de tener una mirada objetiva.

Acerca del artículo 221B, propuso incorporar la oportunidad para formular defensas y presentar pruebas y la no revictimización como principio del proceso de investigación.

En relación al inciso quinto del artículo 221C, propuso incorporar la posibilidad de que se pueda designar como investigador a un tercero externo a la empresa, que sea experto en estas materias.

Finalmente, respecto del inciso final del artículo 211E, propuso incorporar la expresión “son o puedan ser” constitutivos de delito, para incorporar la obligación de denuncia respecto de aquellos casos en los que la investigación interna ha arrojado sólo indicios de la comisión de

un delito. Asimismo, para que el empleador pueda tener la capacidad de determinar si los hechos son o pueden ser constitutivos de delito, propuso incorporar la necesidad de que quienes lleven adelante la investigación o la resuelvan cuenten con capacitación en materias de género y penales.

### **CONSULTAS**

El Senador señor Sanhueza consultó acerca del plazo de investigación ante la Dirección del Trabajo por denuncias sobre acoso y el valor probatorio de la investigación del empleador como sustento del despido

El Director del Trabajo, señor Pablo Zenteno, explicó que desde el año 2017 rige una orden de servicio que apunta a fortalecer este ámbito de acción de la Dirección del Trabajo, pues las denuncias por vulneración de derechos fundamentales son una materia priorizada institucionalmente, por ejemplo, mediante la apertura de nuevas oficinas y la contratación de nuevos fiscalizadores. En ese contexto, afirmó que se han adoptado medidas para una tramitación más expedita de los procedimientos.

Enseguida, la jefa del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, señora Natalia Pozo, explicó que la determinación del valor probatorio de cualquier medio de prueba respecto de un despido corresponde a los tribunales de justicia, pues el organismo recibe los informes y revisa que cumplan con los criterios de legalidad que rigen en el marco de las investigaciones por acoso.

El asesor legislativo del Senador señor Galilea, señor Francisco del Río, explicó que, en las empresas de mayor tamaño, que reciben cerca de 40 o 50 denuncias al año de acoso, han señalado que el visado de informes por parte de la Dirección del Trabajo tarda hasta siete meses, lo que afecta gravemente el ambiente laboral, por lo que resultaría pertinente establecer un plazo para la tramitación de tal procedimiento.

En cuanto al valor probatorio de las gestiones ante la Inspección del Trabajo, afirmó que tiene un rol importante en materia de prácticas antisindicales, pues da fe de los hechos que se contienen en el informe de fiscalización, de modo que la ley debe otorgar un valor probatorio a los procedimientos en materia de acoso.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, expuso que durante el análisis de la iniciativa resulta necesario proteger los derechos y la salud mental de la víctima y los derechos del acusado o acusada, lo que debe verificarse en el marco de un debido proceso.

## DISCUSIÓN EN PARTICULAR

### INDICACIONES FORMULADAS AL TEXTO APROBADO EN GENERAL

## **Artículo 1**

### **MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

#### **Número 1**

#### **Artículo 2° del Código del Trabajo**

El artículo 1 aprobado en general, que es el mismo texto despachado por la Cámara de Diputados en el primer trámite constitucional, modifica el Código del Trabajo.

En el número 1 introduce enmiendas al artículo 2° del Código del Trabajo, en lo concerniente a las relaciones laborales libre de violencia, compatibles con la dignidad de la persona y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, enumerando las conductas que son contrarias a dichos principios. Este número 1 del artículo 1 tiene dos letras. La letra a) reemplaza el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo y la letra b) modifica el inciso cuarto del mismo artículo 2°.

#### **Indicación 1**

##### **letra a) del número 1**

#### **RELACIONES LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL, ESTE ÚLTIMO QUE SE MANIFIESTE DE UNA SOLA VEZ O DE MANERA REITERADA**

El Presidente de la República formuló la indicación 1, para sustituir la letra a) del número 1, que reemplaza el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, con la finalidad de consignar el concepto de la perspectiva de género que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Luego se establece que son contrarias a dicho concepto, entre otras, el acoso sexual y el acoso laboral. Respecto del acoso laboral, la indicación sustituye el acoso que se manifieste en forma repetida por aquel que se manifieste de manera reiterada.

La Senadora señora Pascual valoró la propuesta en estudio, que permite especificar las obligaciones que derivan de la noción de perspectiva de género.

El Senador señor Walker afirmó, en el mismo sentido, que la propuesta resulta adecuada y concordante con diversas disposiciones que apuntan a la erradicación de la violencia de género.

**-Puesta en votación la indicación 1, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**Indicación 2  
letra a) del número 1  
RELACIONES LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Los Senadores Galilea y Moreira presentaron la indicación 2, para sustituir en el inciso segundo que se propone para el artículo 2° del Código del Trabajo, en la letra a) del número 1, la frase “y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género” por la siguiente: “y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.

**-Puesta en votación la indicación 2, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**INDICACIÓN 3  
CONCEPTO DE ACOSO LABORAL  
REEMPLAZAR ACOSO LABORAL DE MANERA REPETIDA POR DE  
MANERA REITERADA**

Los Senadores Galilea y Moreira formularon indicación dirigida a la conducta contemplada en la letra b) del inciso segundo propuesto para el artículo 2° del Código del Trabajo.

**-Puesta en votación la indicación 3, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**Número 2 del artículo 1  
Indicaciones 4 y 5 AL ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO  
EL REGLAMENTO INTERNO DE LAS EMPRESAS O  
ESTABLECIMIENTOS DEBERÁ CONTENER EL PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO QUE SE APLICARÁ**

Tanto el Presidente de la República como los Senadores Galilea y Moreira formularon las indicaciones 4 y 5,

respectivamente, para reemplazar en el primer párrafo del numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, las que coinciden en reemplazar la palabra “necesarias” contenida en la frase “el (protocolo de prevención) que considerará las medidas de resguardo necesarias”, por la locución “que se adopten”.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, explicó que la propuesta apunta a delimitar claramente la responsabilidad del empleador, atendidas las medidas generales que debe adoptar conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

En el mismo sentido, el asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Rí, afirmó que el concepto relativo a la necesidad de la medida carece de definición, cuya delimitación abordan las indicaciones en estudio.

**-Puestas en votación las indicaciones 4 y 5, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

#### **Número 3 del artículo 1**

##### **Indicaciones 6 y 7**

#### **NUEVO ARTÍCULO 154 BIS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE ESTABLECE OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE INFORMAR A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AL MOMENTO DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO QUE SE APLICARÁ**

El Presidente de la República por medio de la indicación 6 propone sustituir el número 3 que agrega el artículo 154 bis al Código del Trabajo, efectuando algunas enmiendas al texto aprobado en general.

La indicación 7 de los Senadores Galilea y Moreira proponen introducir modificaciones al artículo 154 bis, las que coinciden con la presentada por el Ejecutivo.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, explicó que, en general, la propuesta del Ejecutivo contiene una referencia general a los organismos administradores, a los procedimientos de investigación y sanción y establece la facultad de contar con asistencia técnica del organismo administrador de la ley.

-Puestas en votación las indicaciones 6 y 7, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.

#### Número 6 del artículo 1

#### Indicaciones 8 y 9 AL ARTÍCULO 211-A DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS A TENER UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE ELABORAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN ESAS MATERIAS

El Presidente de la República mediante la indicación 8 sustituye el numeral 6, con enmiendas formales al texto aprobado en general. Los Senadores Galilea y Moreira, por medio de la indicación 9 sugieren modificaciones coincidentes en su mayoría con las efectuadas por el Ejecutivo.

Posteriormente, **en sesión celebrada el 27 de noviembre de 2023**, tanto el Ejecutivo como los Senadores Galilea y Moreira formularon nuevas indicaciones al numeral 6, referido al artículo 211-A, como se describe a continuación:

#### ARTÍCULO 211-A Indicaciones 9 bis y 9 ter

La indicación 9 bis, de los Senadores señores Galilea y Moreira, propone sustituir el inciso primero propuesto para el artículo 211-A, por el siguiente:

“Artículo 211-A.- Las y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.”.

La indicación 9 ter, de los Senadores señores Galilea y Moreira, agrega en el inciso tercero del artículo 211-A la siguiente letra e), nueva:

“e) 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 a que haya lugar en caso de las denuncias inconsistentes en estas materias.”.

Ambas indicaciones coinciden con la nueva

**indicación presentada por el Ejecutivo, que propone sustituir el numeral 6 del artículo 1 por el siguiente:**

“6) Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

“Artículo 211-A.- Las y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las y los trabajadores, un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) 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.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras 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 las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) 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 a que haya lugar en caso de las denuncias inconsistentes en estas materias.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier

incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”.”.

-----

La Senadora Carvajal, en lo que concierne a la letra e) que se agrega como otra materia a incorporar en el protocolo de prevención consultó si de la redacción se desprende que existiría una sanción a la persona o personas que hubieren efectuado una denuncia injustificada o inconsistente como se refleja en el texto.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, descartó la existencia de sanciones para las denuncias injustificadas, recordando que en un principio senadores de Chile Vamos habían propuesto establecer que la denuncia infundada fuera siempre considerada como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo cual fue desechado, ya que nadie quiere convertir la norma en un desincentivo a la denuncia de los casos de acoso.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, explicó que la iniciativa en estudio tiene como objetivo actualizar la legislación laboral en cuanto a los conceptos de acoso laboral y acoso sexual, regular el procedimiento de investigación y sanción y establecer los protocolos de prevención. Estos últimos vinculados a lo dispuesto en el Convenio N° 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo laboral.

Agregó que los protocolos de prevención son fijados en las empresas, al igual como serán determinados en el sector público, de conformidad con una norma de carácter general de la Superintendencia de Seguridad Social que se instruye a las Mutualidades, las cuales ponen a disposición de los empleadores tales protocolos de prevención.

Advirtió que los protocolos de prevención no tienen ninguna vinculación con las sanciones, sino que buscan entregar información y herramientas a los trabajadores y a las trabajadoras, con la finalidad de que puedan realizar eficazmente la denuncia.

Recalcó que el protocolo de prevención no tiene por finalidad establecer sanciones, sino que, informar a las trabajadoras y a

los trabajadores, y respecto del sector público se reproduce igual texto en la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, porque la idea de fondo es superar la lógica de una denuncia que tenga aparejada una sanción, principalmente por provocar una victimización secundaria y poner en duda el relato de la víctima.

El Senador Walker celebró que las indicaciones coincidan en un inciso primero para el artículo 211-A que reconoce como un derecho de las trabajadoras y los trabajadores a que su empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

La Senadora Carvajal señaló valorar que se haya aclarado que no existe una sanción de entrada, siendo necesario que los protocolos sean educativos respecto de las medidas preventivas y de las denuncias que se puedan presentar, pero respecto de las indicaciones en discusión manifestó su desacuerdo con incluir en el protocolo la mención de las medidas a que haya lugar en caso de denuncias inconsistentes, preguntándose ¿quién califica que las denuncias sean inconsistentes y quién determina las medidas?

El Senador Moreira expresó que la redacción alcanzada mantiene un equilibrio tanto para la parte empresarial como para los trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social reiteró que una primera indicación formulada por los Senadores Galilea y Moreira podría haberse interpretado como un desincentivo a la denuncia por acoso sexual y laboral o denuncia por violencia en el trabajo. Sin embargo, la propuesta actual hace referencia a las denuncias inconsistentes que el Ejecutivo entiende como aquellos componentes que faltan en la formalización de la denuncia.

Ejemplificó diciendo que, por tratarse de una materia nueva, han ido ocurriendo cambios como en el caso de que una persona le cuenta a otra persona algo relacionado con acoso ¿eso constituye una denuncia formal para iniciar un proceso? O ¿constituye una denuncia idónea? Por lo tanto, reiteró que el Ejecutivo entiende que las denuncias inconsistentes dicen relación con la integralidad de la denuncia, más no con la verificación efectiva de fondo del tema de la denuncia, porque no hay espacio para sancionar a las personas que han hecho la denuncia.

El Senador Walker expresó que, en el caso de acoso laboral y sexual, debe evitarse la victimización secundaria y mantener el incentivo a la denuncia, como también debe resguardarse la privacidad y la honra de todos los involucrados.

Llamó la atención sobre la necesidad de mantener el párrafo relativo a las denuncias inconsistentes, porque cabe la posibilidad de que se abuse del derecho, esto es, con el fin de evitar el cumplimiento de alguna obligación se inicie una denuncia por acoso laboral y el o la denunciante sea trasladado a otro lugar o establecimiento.

La Senadora Carvajal puso énfasis en el tiempo que se ha tardado en regular el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, unido a una gran inhibición de parte de las denunciantes o de los denunciantes, de modo que al considerar en el protocolo el tema de las denuncias inconsistentes y de las medidas que podrían adoptarse lamentablemente podría conducir a un desincentivo a la denuncia.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, subrayó que la idea de la letra e) propuesta para el artículo 211-A es que se pueda educar a los trabajadores y sensibilizarlos acerca de cuál información es relevante para efectuar la denuncia y señaló que en el artículo 10, letra c) del Convenio N° 190 se considera una recomendación para proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida.

La Senadora Carvajal dijo entender que en el caso de una denuncia inconsistente bastaría con no proseguir el procedimiento y no hablar de las medidas que podrían adoptarse.

El Senador Moreira dejó constancia que la redacción propuesta no implica la decisión de sancionar.

-----

En sesión celebrada el 29 de noviembre de 2023, los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker presentaron una propuesta de redacción de la letra e) que se agrega al inciso tercero del artículo 211-A, cuyo tenor es el siguiente:

“e) 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.”.

Por su parte, la Senadora Carvajal hizo presente la siguiente propuesta de redacción de la letra e), que se agrega al inciso tercero del artículo 211-A:

“e) 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 para prevenir denuncias inconsistentes en estas materias, tales como insumos informativos, formularios u otros elementos que especialmente faciliten la actuación de los y las denunciantes.”.

### **DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DE LAS INDICACIONES REFERIDAS A LA LETRA E) QUE SE AGREGA AL INCISO TERCERO DEL ARTÍCULO 211-A DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

El Senador Walker expresó que la propuesta presentada por los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker es fruto de un amplio consenso en que participó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que confrontada con la proposición de la Senadora Carvajal posee un carácter jurídico más entendible para los órganos que deberán aplicar el artículo 211-A.

El Senador Saavedra expresó que la obligación de los integrantes de la Comisión es resolver y despachar a la Sala del Senado, lo antes posible, el proyecto de ley que tiene como objetivo principal asegurar que las relaciones laborales -tanto en el sector público como en el sector privado- tengan como base un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, previniendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Por ello, se hizo el esfuerzo de concordar en una redacción que posibilitará generar relaciones laborales sin abusos, con un trato justo y con las sanciones que correspondan.

Añadió que la sociedad chilena todavía tiene que recorrer un largo de camino de aprendizaje y de educación, para tener y practicar relaciones laborales sin violencia, sin acoso sexual y sin acoso laboral y que, por el contrario a dichas prácticas, que las relaciones laborales dignifiquen a las trabajadoras y los trabajadores y nunca más se repita la tragedia de Karin Salgado.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román coincidió con el Senador Saavedra en la necesidad de que esta iniciativa sea ley prontamente, porque casos de acoso y violencia continúan ocurriendo y dejando afecciones permanentes en la salud mental de las trabajadoras y de los trabajadores, y en su vida y honra.

En lo que respecta al acuerdo logrado con los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker, señaló que se requiere

escuchar a todos y todas, para alcanzar la legislación que vaya en beneficio y resguardo de las trabajadoras y los trabajadores.

El Senador Galilea se refirió al protocolo que regula el artículo 211-A, documento que los empleadores con la intermediación de los organismos administradores de la ley N°16.744 deben elaborar con la finalidad de que las conductas de acoso y violencia en el ámbito laboral no existan y, en concordancia con lo expresado, valoró el acuerdo alcanzado por cuatro de los integrantes de la Comisión, dado que la redacción de la letra e) que se agrega es más precisa y más amplia que la indicación de la Senadora Carvajal, y dará tranquilidad a todas las mujeres trabajadoras que puedan verse enfrentadas a casos de acoso laboral o sexual o de violencia en el trabajo.

La Senadora Carvajal hizo mención del esfuerzo conjunto de los integrantes de la Comisión, para avanzar en la tramitación del proyecto de ley conocido como Ley Karin, respecto del cual el Ejecutivo hizo presente la urgencia de “discusión inmediata”, contando además con el impulso de la familia de Karin Salgado y de la entidad “No más otra Karin”. Resaltó la convicción de la Diputada señora Olivera al presentar a tramitación la moción correspondiente el 14 de junio del año 2022.

Seguidamente, afirmó que su interés y convicción como Presidenta de la Comisión ha sido el despachar con prontitud esta iniciativa de ley, lo que no significa que no pueda presentar una propuesta distinta de la del resto de los integrantes de la Comisión, ya que la indicación original del Ejecutivo no contemplaba la letra e), ni tampoco la contiene el texto aprobado por la Cámara de Diputados, sino que en una nueva indicación del Ejecutivo se agrega una letra e) que incorpora en el protocolo de prevención del acoso sexual y laboral y de la violencia en el trabajo las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados, y las medidas a que haya lugar en caso de las denuncias inconsistentes en estas materias. Respecto de dichas medidas ante denuncias inconsistentes llamó la atención que no concuerda con lo que es un protocolo preventivo y educativo, porque claramente las denominadas medidas implican algún tipo de sanción.

Preguntó ¿cuál es el curso que se adopta ante una denuncia inconsistente? ¿por qué no se explicitan las medidas que se adoptarían? El trasfondo –precisó- es que en el protocolo de prevención se les advierte a las trabajadoras y a los trabajadores que, si llegan a formular una denuncia y ésta es catalogada como inconsistente, se adoptarán medidas que no se describen, presumiendo que, por ejemplo, las mujeres acosadas o el trabajador que ha sufrido violencia presentarán denuncias inconsistentes.

La Senadora Carvajal observó que la indicación

presentada por los demás integrantes de la Comisión es más de lo mismo, porque probablemente desincentive la denuncia por acoso sexual, o por acoso laboral o por violencia laboral.

Asimismo, recordó que los datos estadísticos nos informan que las mujeres son las más afectadas por los casos que se están legislando.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social trajo a colación que el Ejecutivo realiza un trabajo pre legislativo al cual se convocan todos los integrantes de la Comisión, los que son libres de participar o no, y eso no significa que se esté legislando con unos y con otros no. La Presidenta de la Comisión, Senadora Carvajal, subrayó que la instancia donde se legisla y se realizan las votaciones es en las Comisiones y en la Sala del Senado.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social reiteró que el protocolo de prevención no establece sanciones respecto de las denuncias inconsistentes y la redacción de la letra e) está dando cumplimiento al Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Senador Moreira calificó al proyecto de ley en estudio como un avance en las materias que regula y, por lo mismo, debe comprender el otorgamiento de garantías a todas las personas involucradas.

**-Puesta en votación la indicación de los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker, fue aprobada por 4 votos a favor de sus autores y 1 voto en contra de la Senadora Carvajal.**

La Senadora Carvajal fundamentó su voto en contra de la indicación en la poca claridad de la misma en cuanto a no indicar cuáles serían las medidas que se adoptarían frente a denuncias inconsistentes como también a la ubicación de dicho texto, en atención a que se trata del contenido de un protocolo de prevención del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo, y en caso de querer mantener el tema de las medidas debería redactarse de una forma que explicitara las medidas para prevenir tales denuncias.

**-Puesta en votación la indicación de la Senadora Carvajal fue rechazada por 4 votos en contra de los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker, y 1 voto a favor de la Senadora Carvajal.**

La Senadora Carvajal fundamentó su voto a favor en la claridad del texto, que no contiene ninguna frase que signifique un amedrentamiento respecto de las personas denunciantes, sino que formula

las posibilidades de prevención y educación en estas materias.

**Número 9 del artículo 1**  
**Indicaciones 10 y 11 AL ARTÍCULO 211-B BIS DEL CÓDIGO DEL**  
**TRABAJO**  
**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ESCRITO O VERBAL EN CASO**  
**DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El Presidente de la República por medio de la indicación 9 y los Senadores Galilea y Moreira proponen enmiendas de carácter formal, que coinciden.

**-Puestas en votación las indicaciones 10 y 11, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**Número 10 del artículo 1**  
**Indicaciones 12, y 13 AL ARTÍCULO 211-C DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**  
**INVESTIGACIÓN INTERNA SOBRE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO**  
**LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. LA INVESTIGACIÓN Y SUS**  
**CONCLUSIONES SERÁN REMITIDAS A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**  
**RESPECTIVA**

El Presidente de la República, mediante la indicación 12 y los Senadores Galilea y Moreira conforme a la indicación 13, agregan un plazo de treinta para que la Inspección del Trabajo se pronuncie sobre las conclusiones de la investigación.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, expuso que la disposición considera el efecto ante la inacción por parte de un órgano fiscalizador.

El asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río agregó que la norma recoge la hipótesis consistente en la demora en el pronunciamiento que debe realizar la Inspección del Trabajo.

La Senadora señora Pascual propuso que, en dicha hipótesis, puedan adoptarse medidas de resguardo de las personas afectadas.

El Senador señor Saavedra coincidió con dicha observación, con el propósito de disponer medidas de protección en favor del denunciante.

El Senador señor Galilea afirmó que las conclusiones del informe pueden servir de base a una serie de medidas, toda vez que el inciso cuarto del artículo 211-C aprobado en primer trámite constitucional dispone que en el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Posteriormente, en sesión celebrada el 27 de noviembre de 2023, el Presidente de la República formuló la siguiente nueva indicación:

**Indicación 13 ter.-** Para incorporar en el inciso tercero del artículo 211-C, que reemplaza el numeral 10, a continuación de la frase “Inspección del Trabajo respectiva” la expresión “, 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.

A su vez, los Senadores Galilea y Moreira, presentaron la **indicación 13 bis**, para sustituir el inciso tercero del artículo 211-C, que repite el texto aprobado por la Cámara de Diputados, agregando la misma frase que propone el Ejecutivo.

**-Puestas en votación las indicaciones fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**Número 11 del artículo 1**  
**Indicación 14 AL ARTÍCULO 211-D DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**  
**SUSTITUYE LA FRASE “A LA OBLIGACIÓN DISPUESTA” POR “A LO**  
**DISPUESTO”**

El Presidente de la República propone mediante la indicación 14 sustituir la frase indicada.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, explicó que la propuesta apunta a evitar el carácter obligatorio del carácter de mediación para presentar una acción de tutela laboral, atendida la gravedad de la conducta denunciada.

**-Puesta en votación la indicación 14, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Pascual y Senadores señores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

**Número 12 del artículo 1****Indicación 15****SUSTITUCIÓN DEL ARTÍCULO 211-E, REFERIDO A LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS O SANCIONES EN CONFORMIDAD AL MÉRITO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

**PARA APLICAR LA SANCIÓN DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN DERECHO A INDEMNIZACIÓN EN EL CASO DE ACOSO LABORAL, EL EMPLEADOR DEBERÁ CONSIDERAR LA GRAVEDAD DE LOS HECHOS INVESTIGADOS Y CONSIGNARLO EN LAS CONCLUSIONES DEL INFORME**

El Presidente de la República presentó esta primera indicación 15.

**Indicación 16**

**Modificación del artículo 211-E, para reemplazar el inciso segundo disponiendo que el empleador –en los casos de acoso sexual y laboral– podrá poner término al contrato sin derecho a indemnización alguna, y el o la trabajadora despedida podrá impugnar dicho despido ante el tribunal competente**

**Asimismo, se establece que la denuncia infundada será siempre considerada como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato**

Los Senadores Galilea y Moreira formularon esta primera indicación 16.

En sesión celebrada el 27 de noviembre de 2023, el Presidente de la República y los Senadores Galilea y Moreira formularon nuevas indicaciones, signadas como 16 ter y 16 bis, respectivamente.

La indicación del Ejecutivo propone sustituir el número 12 del artículo 1 y la indicación de los Senadores reemplaza los incisos anteriormente propuestos, coincidiendo ambas indicaciones en su totalidad.

La indicación 16 bis, de los Senadores señores Galilea y Moreira, sustituye el inciso segundo que se propone agregar al artículo 211-E, por los siguientes:

“El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 160 N°1, letras b) o f). Con todo, en el caso de lo dispuesto en el número 1, letra f) deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.”.

La indicación 16 ter, formulada por el Presidente de la República, que reemplaza el artículo 211-E es la siguiente:

“12) Reemplázase el artículo 211-E por el siguiente:

“Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 160 N°1 letras b) o f). Con todo, en el caso de lo dispuesto en el N°1 letra f) deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo”.

El Senador Walker comentó que el artículo 160 del Código del Trabajo regula el despido sin derecho a indemnización alguna y la

letra b) contempla como causal las conductas de acoso sexual y en la letra f) contempla las conductas de acoso laboral. Respecto de esta última causal, la indicación establece que el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social subrayó lo expuesto por el Senador Walker, respecto de la causal contemplada en la letra f) del artículo 160, conductas de acoso laboral, en cuanto que el empleador tendrá la obligación de evaluar la gravedad de los hechos investigados y así lo deberá consignar en las conclusiones del informe que emane de la investigación interna.

**-Puestas en votación las indicaciones fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker.**

## **Artículo 2**

### **Modifica la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**

Nº2, que agrega un artículo 14, nuevo, relativo a la obligación de los órganos de la Administración del Estado de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual

El texto aprobado en general, que es el mismo despachado por la Cámara de Diputados consigna la inclusión de un artículo 14, nuevo, en la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, para establecer la obligación de los órganos de la Administración del Estado de tener un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas.

Se enumeran 4 materias que, a lo menos, deberá incorporar el protocolo, vinculadas a la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, a las medidas para prevenir y controlar dichos riesgos, a las medidas para informar y capacitar a las funcionarias y a los funcionarios y las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna protección a las funcionarias y a los funcionarios.

El Presidente de la República formuló la indicación 17, para agregar otra materia que debe contemplar el protocolo, correspondiente a 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 a que haya lugar en caso de las denuncias

inconsistentes en estas materias. Asimismo, el protocolo deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y los trabajadores.

En la indicación también se dispone que en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B del Estatuto Administrativo, referidos a los derechos de los funcionarios en casos de las denuncias que realicen.

**-Puesta en votación la indicación formulada por el Presidente de la República, en sesión celebrada el 29 de noviembre de 2023, fue aprobada por 4 votos a favor de los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker y 1 voto en contra de la Senadora Carvajal.**

-----

## **MODIFICACIONES**

En conformidad a los acuerdos precedentemente expuestos, la Comisión propone aprobar las siguientes modificaciones efectuadas al texto aprobado en general, que corresponde al despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados:

### **Artículo 1 (Modificaciones al Código del Trabajo)**

#### **Número 1 (artículo 2° del Código del Trabajo)**

##### **letra a)**

-Ha sustituido el encabezado del inciso segundo que se propone, 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 erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

-Ha reemplazado en la letra b) del inciso segundo que se propone, la palabra “repetida” por “reiterada”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**Número 2  
(numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo)**

**letra a)**

Ha reemplazado en el párrafo primero que se propone las siguientes frases:

-“a lo dispuesto al” por “a lo dispuesto en el”.

-“medidas de resguardo necesarias” por “medidas de resguardo que se adopten”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**Número 3  
(Artículo 154 bis, nuevo)**

Lo ha sustituido por el siguiente:

“3. Agrégase, a continuación del artículo 154, el siguiente artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual a ser 154 ter:

“Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente capítulo, deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N°16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**Número 6**

Lo ha sustituido por el siguiente:

“6. Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

“Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores, un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) 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.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras 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 las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en

materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”.

**(Unanimidad 5X0, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker, respecto del artículo 211-A, con excepción de la letra e) contenida en el inciso tercero). (La letra e) fue aprobada por 4 votos a favor de los Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker y 1 voto en contra de la Senadora Carvajal).**

**Número 9  
(Artículo 211-B bis, nuevo)**

-Ha reemplazado, en el inciso segundo, la frase “Entre las medidas a adoptar considerará, entre otras,” por la siguiente: “Entre otras, las medidas a adoptar considerarán”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

-Ha sustituido, en el inciso tercero, la frase “medidas de resguardo,” por la siguiente: “una o más medidas de resguardo señaladas en el inciso anterior,”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**Número 10  
(Artículo 211-C)**

Ha introducido las siguientes enmiendas:

-Ha incorporado en el inciso tercero, a continuación de la frase “Inspección del Trabajo respectiva”, el siguiente texto: “, 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”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

-Ha suprimido en el inciso cuarto la preposición “en” que se repite.

**(Adecuación formal)**

**Número 11  
(Artículo 211-D)**

-Ha reemplazado en el inciso final que se agrega, la frase “a la obligación dispuesta” por la siguiente: “a lo dispuesto”.  
**(Unanimidad 5X0. Senadora Pascual y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**Número 12  
(Artículo 211-E)**

Lo ha sustituido por el siguiente.

“12) Reemplázase el artículo 211-E por el siguiente:

“Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 160 N°1 letras b) o f). Con todo, en el caso de lo dispuesto en el N°1 letra f) deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.”.”.

**(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker).**

**ARTÍCULO 2**  
**(Modificaciones a la Ley de Bases Generales de la Administración del**  
**Estado)**  
**Número 2**  
**(Artículo 14, nuevo)**

Ha agregado en el inciso segundo la siguiente letra e):

"e) 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.”.

**(Mayoría 4 votos a favor, Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker y 1 voto en contra, Senadora Carvajal).**

-----

**TEXTO DEL PROYECTO**

En mérito de los acuerdos precedentemente expuestos, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer a la Sala la aprobación del siguiente proyecto de ley:

**PROYECTO DE LEY**

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

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 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 menoscabo, 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 conformidad **a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten** respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.”.

b) Incorpórase en el párrafo segundo a continuación de la expresión “acoso sexual,”, la siguiente: “laboral o violencia en el trabajo,”.-

**3. Agrégase, a continuación del artículo 154, el siguiente artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual a ser 154 ter:**

**“Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se**

refiere el presente capítulo, deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N°16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.”.

4. Reemplázase 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.”.

5. Agrégase a continuación del Título IV del Libro II, el siguiente epígrafe:

“Párrafo 1°  
De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.

6. Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

**“Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.**

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) 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.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras 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 las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”.

7. Agrégase en el Título IV del Libro II, a continuación del artículo 211-A el siguiente epígrafe:

“Párrafo 2°

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.

8. Reemplázase el artículo 211-B por el siguiente:

“Artículo 211-B.- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.”.

9. Agrégase a continuación del artículo 211-B el siguiente artículo 211-B bis:

“Artículo 211-B bis.- En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. **Entre otras, las medidas a adoptar considerarán** la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de **una o más medidas de resguardo señaladas en el inciso anterior**, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.”.

10. Reemplázase el artículo 211-C, por el siguiente:

“Artículo 211-C. Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

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. Una vez finalizada será remitida 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.**

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.”.

11. Agrégase en el artículo 211-D el siguiente inciso final, nuevo:

“Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento **a lo dispuesto** en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2.”.

12. Reemplázase el artículo 211-E por el siguiente:

**“Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.**

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 160 N°1 letras b) o f). Con todo, en el caso de lo dispuesto en el N°1 letra f) deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

**El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrán impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.**

**Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.”.**

Artículo 2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

1. Agrégase en el artículo 13, el siguiente inciso final, nuevo:

“Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.”.

2. Agrégase el siguiente artículo 14, nuevo:

“Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el 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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la Ley N°16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su

eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

**e) 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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.**

**En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.**

Con todo, 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.”.

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 46, a continuación de la expresión “sumario administrativo” la frase “, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

4. En el artículo 62:

a) En el numeral 8 sustitúyese el vocablo “, y” por un punto y aparte.

b) Agrégase a continuación del numeral 9, el

siguiente numeral 10, nuevo:

“10. Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.”.

Artículo 3.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda:

1. Reemplázase en el artículo 12 letra e), la expresión “funciones, y” por la expresión “funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.”.

2. Agrégase en el artículo 90 el siguiente inciso final:

“Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.”.

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 119, a continuación de la expresión “sumario administrativo” la frase “, cuyos procedimientos deberán sujetarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

4. Agrégase en el artículo 121 el siguiente inciso final, nuevo:

“En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.”.

5. Sustitúyese el literal b) del inciso segundo del artículo 125 por el siguiente:

“b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;”.

6. Agrégase en el artículo 126, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160.”.

7. Intercálanse en el artículo 129, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso quinto:

“En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140.”.

8. Intercálase en el artículo 136, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando a ser los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

“En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.”.

. Agrégase en el artículo 137 el siguiente inciso

final, nuevo:

“Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.”.

10. En el artículo 140:

a) Agrégase, en el inciso quinto, a continuación del punto final, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración final: “Con todo, cuando la autoridad determine la absolucón o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), 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 Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.”.

b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.”.

11. Agrégase en el artículo 143, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: “En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”.

Artículo 4.- Modifícase la ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:

1. Reemplázase en el artículo 10 letra e), la expresión “funciones,” por lo siguiente: “funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.”.

2. Agrégase, en el artículo 88, el siguiente inciso

final, nuevo:

“Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.”.

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 118, a continuación de la expresión “sumario administrativo” la frase “, cuyos procedimientos deberán sujetarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

4. Agrégase en el artículo 120 el siguiente inciso final, nuevo:

“En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida.”.

5. Sustitúyese el literal c) del artículo 123 por el siguiente:

“c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82.”.

6. Intercálase en el artículo 124, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156.”.

7. Agrégase en el artículo 126, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o

funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.”.

8. En el artículo 127:

a) Intercálanse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser inciso sexto:

“En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138.”.

b) En el inciso tercero que ha pasado a ser sexto, reemplázase la expresión “lo” por el artículo “los”.

9. Intercálanse en el artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

“En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las

medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.”.

10. Intercálase en el artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

“Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.”.

11. Agrégase en el inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: “Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.”.

12. Agrégase en el artículo 141, a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: “En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”.

Artículo 5.- Modifícase la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, de la siguiente forma:

1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 60, a continuación de la frase “a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio,” la frase “o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa,”.

2. En el artículo 76:

a) Sustitúyese en el literal e) la expresión “, y” por un punto y aparte.

b) Incorpórase el siguiente literal g), nuevo:

“g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883. En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.”.

3. Sustitúyese el inciso primero del artículo 77 por el siguiente:

“Artículo 77.- Las causales establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley N° 18.593. El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia.”.

4. Agrégase en el inciso primero del artículo 89, a continuación de la expresión “penal” la siguiente frase final “, y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883”.

#### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento al que hacen referencia las modificaciones establecidas en los numerales 6 y 8 del artículo 1 de la presente ley.

Artículo segundo.- Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.”.

-----

Acordado en sesión celebrada el día [27 de septiembre de 2023](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Gastón Saavedra Chandía, Gustavo Sanhueza Dueñas (en reemplazo del Senador Iván Moreira Barros) y Matías Walker Prieto; en sesión celebrada el [4 de octubre de 2023](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Gastón Saavedra Chandía, Gustavo Sanhueza Dueñas (en reemplazo del Senador Iván Moreira Barros) y Matías Walker Prieto; en sesión celebrada el [18 de octubre de 2023](#), con asistencia del Senador Matías Walker Prieto (Presidente accidental), del Senador Gustavo Sanhueza Dueñas (en reemplazo del Senador Iván Moreira Barros) y de la Senadora Paulina Vodanovic Rojas (en reemplazo del Senador Gastón Saavedra Chandía); en sesión celebrada el [15 de noviembre de 2023](#), con asistencia del Senador Gastón Saavedra Chandía (Presidente accidental), de la Senadora Claudia Pascual (en reemplazo de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Matías Walker Prieto; en sesión celebrada el [27 de noviembre de 2023](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Gastón Saavedra Chandía, Iván Moreira Barros y Matías Walker Prieto y en sesión celebrada el [29 de noviembre de 2023](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Gastón Saavedra Chandía, Iván Moreira Barros y Matías Walker Prieto.

Sala de la Comisión, a 1 de diciembre. 2023.

Pilar Silva García de Cortázar  
Secretaria abogada de la Comisión

## RESUMEN EJECUTIVO

---

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, 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 (CONOCIDO COMO LEY KARIN) (BOLETIN N° 15.093-13)**

**I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** Asegurar que las relaciones laborales -tanto en el sector público como en el sector privado- tengan como base un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, previniendo el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

**II. ACUERDOS:** Aprobado en general por la unanimidad de los integrantes presentes, Senadora señora Carvajal y Senadores señores Saavedra, Sanhueza y Walker.

Las modificaciones introducidas al texto aprobado en general fueron acordadas por unanimidad, con excepción de la letra e) que se agrega al inciso tercero del artículo 211-A del Código del Trabajo, que contó con 4 votos a favor (Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker) y 1 voto en contra (Senadora Carvajal). Asimismo, la letra e) que se agrega al artículo 14, nuevo, de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado fue aprobado por 4 votos a favor (Senadores Galilea, Moreira, Saavedra y Walker) y 1 voto en contra (Senadora Carvajal).

**III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de cinco artículos permanentes y dos disposiciones transitorias.

**IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.

**V. URGENCIA:** discusión inmediata.

**VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de las Diputadas señoras Erika Olivera de la Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irrarázaval y de los Diputados señores Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo.

Esta iniciativa fue aprobada en la Cámara de Diputadas y Diputados, tanto en general como en particular, por 139 y 138 votos a favor, respectivamente.

- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 29 de agosto de 2023.
- IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular.
- X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1) el Código del Trabajo; 2) la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; 3) la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; 4) la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; 5) la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

---

Valparaíso, 1 de diciembre de 2023.

Pilar Silva García de Cortázar  
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz  
Abogado ayudante