



Ley N° 21.643

Ley Karin - Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Bridge Ventures Group SpA

Vigente desde el 1 de agosto de 2024
Av. Apoquindo 6550 Piso 21, Edificio Genesis, Las Condes

PRESENTACIÓN

Bridge Ventures Group SpA y sus filiales presentan este documento como instrumento de transparencia y compromiso con la implementación integral de la Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", vigente desde el 1 de agosto de 2024. Esta ley representa un hito fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores en Chile y la promoción de ambientes laborales seguros y dignos.

Compromiso

Bridge Ventures Group y sus filiales se comprometen a:

- Implementar y mantener vigentes protocolos de prevención efectivos
- Garantizar canales de denuncia accesibles y confidenciales
- Investigar todas las denuncias de forma imparcial y oportuna
- Aplicar sanciones justas y proporcionales según corresponda
- Brindar capacitación continua a todos nuestros colaboradores
- Garantizar medidas de protección para denunciantes y terceros afectados

Entendemos que la creación de una cultura laboral respetuosa y libre de violencia es responsabilidad de todos los miembros de la organización. Este documento describe el texto completo de la Ley N° 21.643, su alcance, procedimientos y la aplicación específica en nuestras políticas internas.

FICHA TÉCNICA

Ley N° 21.643 — Ley Karin

Nombre completo: Ley 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.

Publicación: Diario Oficial de la República de Chile, 15 de enero de 2024.

Entrada en vigor: 1 de agosto de 2024 (primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación).

Ministerio: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cuerpos legales modificados: Código del Trabajo; Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Marco internacional: Implementa el Convenio N° 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificado por Chile.

⚠ Nota editorial: El presente documento reproduce el texto de la Ley N° 21.643 y sus principales disposiciones tal como fueron analizadas por la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 362/19 de 07.06.2024. Para efectos legales y procesales, siempre debe contrastarse con el texto publicado en el Diario Oficial y disponible en www.bcn.cl/leychile.

ORIGEN Y CONTEXTO

Origen de la Ley

La Ley N° 21.643 lleva el nombre de Karin Salgado Cabrera, técnica en enfermería del Hospital San José de Santiago, quien falleció en agosto de 2019 como consecuencia del acoso laboral que padecía en su lugar de trabajo. Su caso impulsó la tramitación legislativa que culminó con la promulgación de esta ley.

La ley incorpora al ordenamiento jurídico laboral chileno las normas del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Violencia y Acoso, que define estos comportamientos como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Sus principales innovaciones son: la incorporación de la violencia en el trabajo ejercida por terceros; la obligación de contar con un Protocolo de Prevención para todos los empleadores; el fortalecimiento de los procedimientos de investigación con plazos perentorios; la adopción inmediata de medidas de resguardo; y la inclusión expresa de la perspectiva de género en las relaciones laborales.

TEXTO DE LA LEY — ARTÍCULO 1°

Artículo 1° — Modificaciones al Código del Trabajo

Se introducen las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

Modificación al Artículo 2° del Código del Trabajo

Susítuyese el inciso segundo del artículo 2° por el siguiente texto, que incorpora tres nuevas definiciones y principios:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación y, en especial, las siguientes conductas:

- 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.”*

Asimismo, se modifica el inciso cuarto del artículo 2º, sustituyendo la frase “u origen social” por “origen social o cualquier otro motivo”, ampliando así el catálogo de causales de discriminación arbitraria.

Elemento clave: el acoso laboral puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada. Esto elimina el requisito anterior de reiteración que exigía la ley, ampliando significativamente la protección de los trabajadores.

Modificación al Artículo 154 N°12 del Código del Trabajo

El artículo 154 N°12 del Código del Trabajo, referido al contenido mínimo del Reglamento Interno de las empresas, queda con la siguiente redacción:

“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.”

Nuevo Artículo 154 bis del Código del Trabajo

Se incorpora un nuevo artículo 154 bis, aplicable a empleadores no obligados a confeccionar Reglamento Interno (menos de diez trabajadores):

“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 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, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, 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.”

Nota: La obligación de Reglamento Interno aplica a empresas con 10 o más trabajadores (art. 153 Código del Trabajo). Las empresas más pequeñas deben igualmente cumplir con el protocolo de prevención.

OBLIGACIÓN DE PREVENIR

Artículo 211-A del Código del Trabajo — Protocolo de Prevención

La Ley N° 21.643 incorpora el artículo 211-A al Código del Trabajo, estableciendo la obligación de todos los empleadores de elaborar 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 (ACHS, Mutual, IST o ISL). Este protocolo debe contener a lo menos:

1. 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.
2. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
3. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores.
4. Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
5. 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. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

El empleador deberá informar semestralmente a sus trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, así como las instancias estatales disponibles para denunciar cualquier incumplimiento laboral.

OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR

Artículo 211-B del Código del Trabajo — Principios del Procedimiento de Investigación

“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.”

Las investigaciones deben garantizar las siguientes garantías mínimas:

- Constar por escrito
- Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos

- Adoptar medidas para proteger a la víctima y a los testigos frente a posibles represalias

Artículo 211-B bis del Código del Trabajo — Presentación de la Denuncia y Medidas de Resguardo

“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 acta¹, 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
- Las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo

Entre las medidas de resguardo que puede adoptar el empleador se incluyen:

- La separación de los espacios físicos entre los involucrados
- La redistribución del tiempo de la jornada
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N° 16.744

“Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las 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.”

D E S A R R O L L O D E L A I N V E S T I G A C I Ó N

Artículo 211-C del Código del Trabajo — Procedimiento y Plazos de Investigación

“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 investigación interna:

¹ El modelo de acta para la recepción de denuncias verbales se encuentra en el Anexo I del presente documento (“Acta de Recepción de Denuncia Verbal”), conforme a lo exigido por el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

“...esta 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 esta. 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.”

El empleador debe designar, de preferencia, como persona a cargo del procedimiento, a un trabajador que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

En el caso de conductas de violencia en el trabajo por terceros (letra c) del artículo 2º), las conclusiones del informe deberán contener las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Resumen de plazos clave: • Remisión a la Inspección del Trabajo (si el empleador no investiga internamente): 3 días. • Plazo máximo para concluir la investigación: 30 días hábiles. • Plazo de la Inspección del Trabajo para pronunciarse sobre el informe interno: 30 días. • Plazo del empleador para aplicar medidas tras recibir el informe: 15 días hábiles.

OBLIGACIÓN DE SANCIONAR

Artículo 211-D del Código del Trabajo — Rol de la Inspección del Trabajo

“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 2º.”

Artículo 211-E del Código del Trabajo — Información al Denunciante sobre Delitos

El empleador tiene la obligación de entregar a la persona denunciante la información relativa a los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir eventuales delitos, incluyendo los canales de acceso a la justicia penal.

Sanciones Aplicables tras la Investigación

En conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince (15) días hábiles contados desde que es notificado por la Inspección del Trabajo.

Las sanciones pueden incluir, según la gravedad:

- **Amonestación verbal, escrita o multa:** conforme al artículo 154 N°10 del Código del Trabajo.
- **Terminación del contrato por causa justificada:** cuando se acrediten “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas”, conforme al artículo 160 N°1

letras b) o f) del Código del Trabajo. En estos casos, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposiciones Transitorias

Artículo Primero Transitorio° — Entrada en Vigor

“La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial.”

La ley fue publicada el 15 de enero de 2024, por lo que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024.

Artículo Segundo Transitorio° — Aplicación en el Tiempo

“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.”

Esto significa que las denuncias presentadas antes del 1 de agosto de 2024 se tramitan conforme a la normativa anterior, mientras que las presentadas desde esa fecha se rigen por la Ley N° 21.643.

RESUMEN PARA EL EMPLEADOR

Obligaciones del Empleador — Cuadro Resumen

- 1. Protocolo de Prevención:** Todos los empleadores, sin excepción de tamaño, deben elaborar e implementar un Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con apoyo del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- 2. Reglamento Interno:** El Reglamento Interno debe incluir el Protocolo de Prevención y el procedimiento de investigación y sanción (art. 154 N°12). Las empresas sin obligación de Reglamento deben informar estos contenidos por escrito al trabajador al momento de la contratación (art. 154 bis).
- 3. Canal de Denuncias:** Deben existir canales disponibles para recibir denuncias, tanto internos como externos (Inspección del Trabajo). El canal interno debe ser informado semestralmente a los trabajadores.
- 4. Medidas de Resguardo Inmediatas:** Ante toda denuncia, el empleador debe adoptar de inmediato medidas de resguardo (separación de espacios, redistribución de jornada, atención psicológica).

5. Investigación en 30 días: La investigación —interna o ante la Inspección del Trabajo— debe concluirse dentro de 30 días hábiles. Si se investiga internamente, el informe se remite a la Inspección del Trabajo.

6. Sanciones en 15 días: Una vez recibido el informe de la Inspección del Trabajo, el empleador tiene 15 días hábiles para aplicar las sanciones correspondientes.

7. Perspectiva de Género: Todos los procedimientos de investigación deben aplicarse con perspectiva de género, imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

8. Información Semestral: El empleador debe informar semestralmente a los trabajadores sobre los canales de denuncia disponibles.

Todas las denuncias son tratadas con máxima confidencialidad. Se garantiza la no represalia contra quienes denuncien de buena fe.

Canal de denuncias Bridge Ventures: <https://denuncias.bridgeventures.site/>

C O N T R O L D E C A M B I O S

REVISIONES

Versión	Elaborador por	Revisor Por	Aprobado Por	Fecha
1.0	María Paz Delpino L.	Ricardo Vidal T.	Mauricio Zeman V.	01/08/2024

A N E X O I**ACTA DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA VERBAL**

Ley N° 21.643 (Ley Karin) — Artículo 211-B bis del Código del Trabajo

En cumplimiento del artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando una denuncia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo se formule de manera verbal, la persona que la reciba deberá levantar la presente acta, la que será firmada por la persona denunciante, debiendo entregarse una copia de ella a esta última.

I. Antecedentes de la recepción**Fecha de recepción:** _____**Hora de recepción:** _____**Lugar de recepción:** _____**Empresa o establecimiento:** Bridge Ventures Group SpA**Persona que recibe la denuncia:** _____**Cargo:** _____**II. Identificación de la persona denunciante****Nombre completo:** _____**RUT o documento de identidad:** _____**Cargo y área:** _____**Teléfono de contacto:** _____**Correo electrónico:** _____**III. Identificación de la(s) persona(s) denunciada(s)****Nombre completo:** _____**Cargo y área:** _____**Relación con la persona denunciante:** _____**IV. Tipo de conducta denunciada (marque lo que corresponda)**☐ Acoso laboral☐ Acoso sexual☐ Violencia en el trabajo**V. Relato de los hechos**

Descripción detallada de los hechos denunciados: qué ocurrió, de qué forma, cuándo, dónde y con qué frecuencia.

VI. Testigos (si los hubiere)**Nombre / cargo / contacto:** _____**Nombre / cargo / contacto:** _____

Nombre / cargo / contacto: _____**VII. Antecedentes o medios de prueba aportados**

VIII. Medidas de resguardo solicitadas o requeridas

IX. Declaración y firmas

La persona denunciante declara que la información consignada en la presente acta es veraz y completa, y reconoce haber sido informada de los canales de denuncia, de las medidas de resguardo disponibles y del procedimiento de investigación aplicable.

Se deja constancia de que se entrega copia de la presente acta a la persona denunciante.

Firma de la persona denunciante: _____**Nombre y RUT:** _____**Firma de la persona que recibe la denuncia:** _____**Nombre, cargo y RUT:** _____**Fecha y hora de entrega de copia:** _____