



**LEY 21.643**

***Guillermo Alejandro Flores Arias***

***Abogado***

***Magíster en Derecho PUCV***

***Mención Derecho del Trabajo***

***Diplomado en Relaciones Laborales PUC***

***Diplomado en Derecho Administrativo  
PUCV***

# 1.- Concepto derechos fundamentales.

## a) Derecho Constitucional. (José Luis Cea Egaña)

Los derechos fundamentales corresponden a aquellos derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad.

## b) Dirección del Trabajo.

Son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de estatus de personas o ciudadanos con capacidad de obrar. El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la empresa, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos.

## c) Función del Estado.

El Estado debe garantizarlos, respetarlos y promoverlos, pues se entiende que son anteriores al mismo y constituyen un límite en su actuar.

## **2.- Diferencia entre derechos fundamentales y derechos humanos.**

**Los derechos humanos tienen un alcance universal, pues se reconocen a todas las personas en el mundo desde el momento de su nacimiento, mientras que los derechos fundamentales tienen un alcance nacional y, dependiendo del país, pueden variar.**

Ejemplo 1: Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Ejemplo 2: El derecho a la propia imagen.

### **3.- ¿Dónde se regulan los derechos fundamentales?**

**a) Constitución Política de la República. Artículo 19 N° 1 al 26.**

Ejemplos: Vida, integridad física y psíquica; igualdad, propiedad, etc.

**b) Código del Trabajo. Artículo 485.**

**c) Otros textos legales.**

## **4.- Acciones judiciales que tutelan las garantías antes señaladas.**

**a) Recurso de protección.**

**b) Recurso de amparo.**

**c) Procedimiento de Tutela Laboral.**

**d) Procedimientos especiales.**

## 5.- ¿Qué es el acoso laboral?

**a) Actualmente.** El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

**b) Desde la entrada en vigor de Ley 21.643.** se entenderá acoso laboral a 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.

# Datos a nivel nacional sobre denuncias presuntivas de acoso laboral presentadas ante la Dirección del Trabajo en el periodo 01 de enero de 2021 a septiembre de 2022.

Dirección del Trabajo, [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).



DT EN DATOS  
N° 11/ 2022

## ¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.



[Código del Trabajo, Art.2 inciso 2.](#)

## Estadísticas de actividad inspectiva sobre Acoso Laboral

Nivel Nacional- Período 01.01.2021 - 30.09.2022 (\*)



según tipo de denunciante



+ información



visite [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)  
sección 'estudios y estadísticas'

(\*) Basado en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Estas estadísticas pueden sufrir variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información, incluso con efecto retroactivo.

(\*\*) Cabe hacer presente que las denuncias se califican como presuntivas toda vez que se refieren a todas aquellas que son interpuestas ante la DT, las cuales deben ser investigadas y el resultado de esta indagatoria puede dar como resultado si hubo o no un acto de acoso laboral.

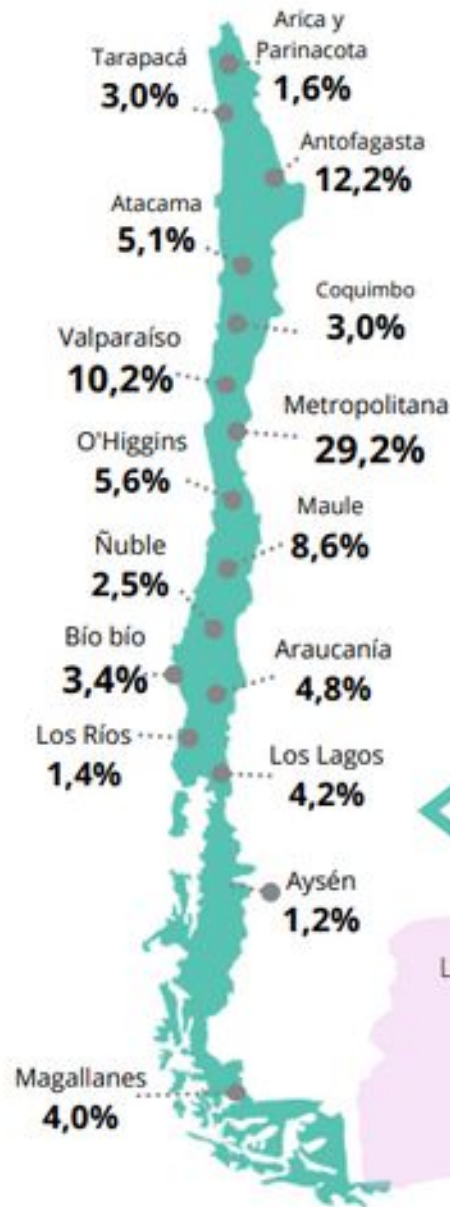


# Estadísticas de actividad inspectiva sobre Acoso Laboral

Nivel Nacional - Período 01.01.2021 - 30.09.2022 (\*)



DT EN DATOS  
N° 11/ 2022



Distribución según rama de actividad económica de las empresas fiscalizadas por estas denuncias

## DENUNCIAS PRESUNTIVAS POR ACOSO LABORAL

# 2.827

Distribución según región en la que se realizaron las denuncias

- Las 3 materias más denunciadas por acoso **LABORAL**
- A la integridad psíquica
  - A la honra de la persona y su familia
  - A la integridad física



16,4%

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas



10,8%

Enseñanza



9,4%

Actividades de servicios administrativos y de apoyo



8,9%

Otras actividades de servicios



7,4%

Industria Manufacturera



5,6%

Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social



4,5%

Actividades de alojamiento y de servicio de comidas



37,1%

Otras Actividades

(\*) Basado en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Estas estadísticas pueden sufrir variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información, incluso con efecto retroactivo.

## 6.- Derecho tutelado: La dignidad.

**Concepto:** La dignidad humana es el derecho fundamental de las personas a ser tratadas por igual sin ningún tipo de discriminación que provengan de las diferencias individuales, culturales, económicas y sociales que se presentan en la sociedad

# 7.- Diferencias entre acoso sexual y acoso laboral.

## a) CONCEPTOS:

**Acoso laboral:** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

**Acoso sexual:** se produce cuando un trabajador o empleador, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.

## **8.- Ley 21.643. Ley Karin.**

***Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos normativos tanto del sector público, privado y Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.***



**a) Vigencia. 01 de agosto del año 2024.**

**b) Origen (Karin Salgado) y contexto general.**

## Víctimas de Acoso Laboral Dentro del Último Año

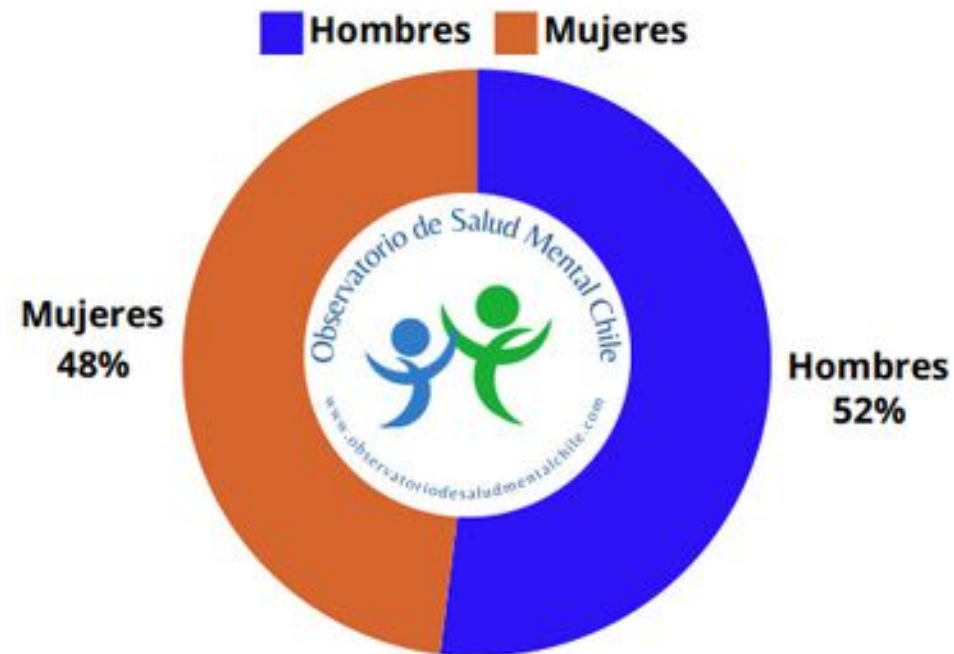
■ Sí ■ No ■ No estoy seguro

No estoy seguro  
15%



# Resultados Estudio Salud Mental Marzo 2024

## Víctimas de Acoso Laboral dentro del Último Año Mujeres y Hombres



## **9.- Innovaciones Ley Karin.**

Señalar que 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.

**a) Modifica concepto de 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. (Se elimina la reiteración de la conducta como presupuesto del acoso laboral).**

**b) Se incluye 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."**



### **c) Reformulación del concepto de acoso sexual.**

Se elimina el presupuesto de causar un efecto laboral negativo en el afectado (oportunidades en el empleo) y se obliga a que el empleador pueda adoptar medidas de carácter preventivo.

**d) Medidas que debe adoptar el empleador. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; Modificar el procedimiento de investigación ante denuncias de acoso sexual laboral y violencia en el trabajo; Crear y promover canales y formas para realizar denuncias que inicien una investigación.**

**e) Forma de modificar un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de una empresa.**

**f) Colaboración y coordinación con los Organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo en la implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de actos de violencia.**

**g) Se establecen formas y plazos para iniciar procedimientos de investigación internas o externas, ordenando adopción de medidas y señalando el rol de la Dirección del Trabajo.**

# Procedimiento de investigación.

**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 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.“


**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**



**"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."**

**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 las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 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. Para ello deberá 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."**

# 10.- Conclusiones, sugerencias y recomendaciones.



**a) Anticipación. Evaluación del clima laboral general.**

**b) Seriedad en la aplicación de medidas. Capacitación, reforzamiento, y asesoría idónea.**

**c) Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral.**

**d) Los procedimientos de investigación regulados deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

**e) Respetar la dignidad propia y de todos sin distinguir bajo ningún respecto.**



¡GRACIAS!

