

**FORMULA INDICACIONES AL PROYECTO
DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL (BOLETÍN N° 15093-13).**

Santiago, 31 de julio de 2023

N° 120-371/

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CÁMARA DE
DIPUTADAS Y
DIPUTADOS**

Honorable Cámara de Diputadas y
Diputados:

En uso de mis facultades
constitucionales, vengo en formular las
siguientes indicaciones al proyecto de ley
del rubro, a fin de que sean consideradas
durante la discusión del mismo en el seno de
esa H. Corporación:

I. ANTECEDENTES

La erradicación de la violencia y el
acoso en el mundo del trabajo constituye un
desafío que deben abordar todos los países,
respecto de todas las ocupaciones y
modalidades de trabajo, tanto del sector
público como del privado, con el fin de
permitir que trabajadores y trabajadoras se
desenvuelvan en ambientes laborales seguros.

Esta tarea es de especial preocupación
para nuestro Gobierno, el que se ha
comprometido, como se advierte en su
programa, en adoptar medidas tendientes a
avanzar en trabajo decente, el que constituye
el principio rector de las relaciones
laborales, y uno de los fundamentos que debe
tener la sociedad que queremos construir.

El trabajo decente implica, en este
aspecto, velar por lugares de trabajo libres
de violencia, avanzando en este objetivo a



través de la prevención y, especialmente, sanción de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual y, en general, de la violencia en el trabajo. Para el cumplimiento de este propósito se requiere de procedimientos adecuados para la erradicación de estas conductas en el contexto cotidiano de las personas trabajadoras.

La normativa internacional abarca esta problemática en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio N° 155 de 1981 sobre "La Seguridad y la Salud de los Trabajadores", y el Convenio N°190 de 2019 "Sobre la violencia y el acoso", recientemente ratificado por nuestro país, el primer instrumento internacional que aborda estas materias. Ambos fijan diversas directrices que es necesario considerar al respecto.

El Convenio N° 190 tiene como objetivo fundamental el respeto, la promoción y el aseguramiento del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Con el objetivo de avanzar en su implementación en nuestro sistema jurídico, el presente proyecto de ley boletín N° 15.093-13, que "Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral", de autoría de la H. Diputada Erika Olivera, y patrocinado por las H. Diputadas Ximena Ossandón, Daniella Cicardini, y Camila Musante, y por los H. Diputados Andrés Celis, Luis Cuello, y Mauricio Ojeda, nos entrega la oportunidad de adecuar y robustecer la normativa relacionada al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo a estándares internacionales que nuestro país ha ratificado y se ha comprometido a adoptar, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Ante de la sensible situación que afectó a la trabajadora Karin Salgado Molina, técnico nivel superior en enfermería, nuestro



país se debe conmover y trabajar para que las personas que diariamente se esfuerzan para obtener el sustento de sus hogares nunca deban, en dicho contexto, enfrentarse a situaciones de violencia que afecten el derecho a tener un trabajo digno.

En memoria de Karin Salgado Molina, es que este importante proyecto de ley ha sido denominado "Ley Karin". Nuestro Gobierno comparte el llamado de su familia y de diversas organizaciones de la sociedad civil a no tardar en la necesaria protección de las y los trabajadores ante la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

La iniciativa impulsada por diversos parlamentarios en apoyo de la familia de Karin Salgado Molina es parte de un esfuerzo colectivo, en el que otras mociones han buscado mejorar las condiciones de trabajo de nuestros compatriotas a propósito del fenómeno de la violencia en el trabajo. Así, es relevante destacar el proyecto de ley 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 H. Diputada Gael Yeomans y patrocinado por las H. Diputadas Claudia Mix, Maite Orsini, Catalina Pérez, Camila Rojas y Marcela Sandoval, el que aborda esta problemática en el caso de las municipalidades, proponiendo la regulación y sanción del acoso sexual como una conducta contraria a la probidad administrativa, y estableciendo el deber de dictar protocolos de prevención del acoso sexual en estos espacios.

Desde el Gobierno relevamos ambas mociones, y en especial la que nos convoca, toda vez han permitido poner en un sitio central la problemática de la violencia laboral, y observarla desde distintas



perspectivas, considerando las particularidades del sector público y privado, de modo de avanzar en condiciones necesarias para una correcta y adecuada implementación del Convenio N°190, sobre la Violencia y el Acoso.

II. FUNDAMENTOS DE LAS INDICACIONES

De acuerdo con datos de la Dirección del Trabajo para el año 2022, entre las denuncias de acoso laboral según el derecho vulnerado, se destaca con mayor prevalencia la afectación a la integridad psíquica, seguida por la vulneración a la honra de las personas y sus familias; la afectación a la integridad física, a la vida privada y, finalmente, la inobservancia del derecho a no discriminación. En lo que refiere al acoso sexual, existe una clara tendencia según el sexo afectado, ya que el 92% de las denuncias tienen como afectada a mujeres.

El elemento de género se presenta como un aspecto relevante, especialmente en el caso de las mujeres. En efecto, las trabajadoras suelen denunciar más que los hombres, alcanzando 1.165 denuncias en 2019 versus 561 denuncias de trabajadores hombres, lo que es concordante con lo que previenen diversos estudios, a saber, que las mujeres están más expuestas a ser víctimas de prácticas de acoso que sus pares hombres.

1. Necesidad de generar las condiciones para la implementación del Convenio N° 190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio N° 190 tiene como principio fundamental el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Con este propósito, adopta un enfoque inclusivo e integrado de género, con pleno respeto y promoción de los derechos fundamentales, adoptando, adicionalmente, resguardos específicos en el caso de las



mujeres trabajadoras y grupos vulnerables, en atención a las condiciones materiales en que se desenvuelven.

Para alcanzar dichos objetivos, transversalmente valorados, se debe reconocer la importancia que tiene el Gobierno, y las y los trabajadores y empleadores, toda vez el dialogo tripartito permite avanzar en políticas públicas en que los diversos intereses confluyan.

2. Problemáticas en la legislación laboral actual.

a. Necesidad de adecuar el concepto de acoso laboral.

El Código del Trabajo define el acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores (...)" y establece como un elemento esencial que la conducta sea reiterada, lo que implica excluir casos en que existan agresiones, pero no se produzca el elemento de la reiteración. Esto genera un espacio de desprotección de las víctimas que no se ajusta a los estándares del Convenio N°190.

b. Ausencia de un procedimiento de investigación del acoso laboral.

En nuestra legislación se contempla un procedimiento de investigación a propósito del acoso sexual. Sin embargo, en el caso del acoso laboral no existen certezas para la víctima ya que la ley no establece un procedimiento para la investigación y sanción de estas conductas, circunstancia que es necesario corregir.

c. Ausencia de una política de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.



Nuestra legislación carece de disposiciones que regulen mecanismos de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Su incorporación es necesaria para generar espacios seguros que propicien confianza y contención, disminuyendo los factores que impiden a las personas trabajadoras denunciar estas prácticas, por vergüenza, culpa, falta de entendimiento y miedo a las represalias. Asimismo, su incorporación es necesaria para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por nuestro país con la ratificación del Convenio N° 190.

d. Ausencia de medidas de resguardo en caso de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en la actual normativa laboral.

En la actualidad, las medidas de resguardo se encuentran a discreción de la empresa en caso de que la investigación se desarrolle al interior de esta. Esta circunstancia afecta la efectiva protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora afectada.

3. Igualdad entre personas funcionarias y trabajadoras del sector público y privado ante el acoso sexual, laboral, y la violencia en el espacio de trabajo.

El Convenio N° 190 promueve la igual protección de las y los trabajadores, independientemente de si se encuentran trabajando en el sector privado o público. Todas las personas trabajadoras deben contar con un acceso igualitario a la prevención, la investigación y sanción del acoso laboral, sexual y, en general, de la violencia en el trabajo.

Ante la ausencia de esta igualdad en nuestro ordenamiento jurídico, es de suma relevancia incorporar elementos que permitan el resguardo de los y las trabajadoras



indistintamente del sector en que se desempeñen, adecuación que permitirá avanzar en generar las condiciones de implementación y cumplimiento del Convenio N° 190.

4. Perspectiva de género en la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

El Convenio N° 190 consagra la perspectiva de género como un eje central en la generación de políticas públicas, especialmente respecto de la regulación relacionada con casos de violencia en el trabajo, en que se establece la perspectiva de género como elemento de protección a las trabajadoras y funcionarias. La perspectiva de género, además, abarca las relaciones laborales en general, las deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

III. CONTENIDO DE LAS INDICACIONES

Los desafíos que plantea el Convenio N° 190 y sus principios deben ir abordándose de manera progresiva en nuestro ordenamiento jurídico, razón por que las indicaciones que se proponen al presente proyecto de ley buscan ir entregando las bases para la construcción de un modelo normativo que permita, entre otros aspectos, contar con medidas de prevención y resguardo construidas en el seno de las organizaciones laborales.

1. Regulación de del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público.

Las presentes indicaciones proponen modificar el artículo 2° del Código del Trabajo, que aplica a trabajadoras y trabajadores, tanto del sector público como del sector privado. Así, se propone establecer que las relaciones laborales deberán siempre 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.

Asimismo, se actualizan definiciones respecto a lo que comprenderá el acoso sexual y laboral, y se recoge el fenómeno de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en el contexto específico de la prestación de servicios. Esta regulación se suma a otras existentes, a modo de ejemplo, las conductas de violencia física o sexual ejercidas por terceros contra trabajadores y trabajadoras en el transporte público, circunstancia que se enmarca dentro de lo que se ha denominado "accidentes de trayecto", respecto de las que el empleador tiene el deber de denunciar ante los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 para la atención de este tipo de contingencias.

2. Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual, y de la violencia en el trabajo.

Tanto en la regulación para el sector público como para el sector privado, se 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 de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, con el fin promover el buen trato, los ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas,

La elaboración e implementación de estos protocolos considera la realización de actividades de difusión, sensibilización formación y monitoreo, y podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N° 16.744, los que establecerán los contenidos mínimos de los protocolos, tales como la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y la



violencia en el trabajo, con enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, y las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras y funcionarias sobre riesgos, medidas de prevención y protección, entre otros.

En la confección de los lineamientos de los protocolos, la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 16.395, deberá efectuar consultas a representantes de empleadores y empleadores, y trabajadores y trabajadoras, instancia en que será trascendental el dialogo tripartito a la luz de las exigencias del Convenio N°190.

Se propone, adicionalmente, que estos protocolos tengan una aplicación generalizada, lo que implica su aplicación incluso a las Fuerzas Armadas y de Orden Público.

3. Medidas de resguardo y atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes.

En caso de denuncias se establece que tanto en el sector público como privado deben siempre adoptarse las medidas de resguardo necesarias respecto de la víctima, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre las medidas a adoptar se prevén, entre otras, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, y la entrega de atención psicológica temprana a la persona denunciante, a través de los programas que disponga el Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744.



4. Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el caso del sector público.

Las presentes indicaciones proponen una serie de adecuaciones a la normativa aplicable al sector público, considerando las particularidades que reviste hoy la determinación de responsabilidad administrativa a través del desarrollo de investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

Para ello, se propone modificar el rol que tendrá la persona denunciante y víctima en estos procesos reconociendo una serie de derechos que permitan evitar que, como ocurre en la actualidad, se generen escenarios de impunidad.

Asimismo, se reconocen las particularidades propias de la lógica estatutaria, abordando la situación que ocurre cuando la persona que ejerce la violencia es el jefe de servicio, el alcalde o concejal, de forma de evitar que se repitan hechos lamentables en que el ordenamiento jurídico no otorga respuestas a las víctimas.

5. Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación.

En el sector privado, con la finalidad de otorgar a la Dirección del Trabajo un rol activo a en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se establece la posibilidad que se inicien los procedimientos de investigación a través de las Inspecciones del Trabajo.

Asimismo, si el reclamo es presentado en la empresa, establecimiento o servicio, se propone que el empleador tenga la obligación de disponer la realización de una investigación interna de los hechos o remitir



los antecedentes a la Inspección del Trabajo. Con todo, en caso de que se realice la investigación por parte del empleador, ésta deberá remitir las conclusiones a la Inspección para que realice sus observaciones.

Finalmente, se propone reforzar el rol de la Dirección del Trabajo en materia de vulneración de derechos fundamentales, estableciendo su deber de denunciar, previa instancia de mediación, la que no se exigirá en el caso de las conductas de acoso sexual considerando las implicancias que tiene para quien ha sufrido la vulneración de sus derechos.

En el ámbito público se otorga un rol preponderante a la Contraloría General de la República permitiendo que la víctima reclame de las resoluciones que se adopten durante la respectiva investigación sumaria o sumario administrativo.

Asimismo, la Contraloría tendrá un rol relevante en el caso en que las personas denunciadas sean altos cargos de la Administración Central o Municipal, con el fin de velar por el correcto desarrollo de las investigaciones. En el caso de las autoridades municipales, adoptará un rol activo en la determinación de responsabilidades.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración las siguientes indicaciones al Boletín N° 15093-13:

**AL ARTÍCULO ÚNICO, QUE PASA A SER
ARTÍCULO 1°**

1) Para modificar su encabezado en el siguiente sentido:

a) Reemplázase el vocablo "único" por el guarismo "1°".



b) Reemplázase la frase "Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo." por la frase "Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:"

2) Para reemplazar su numeral 1 por el siguiente:

"1. Modifícase el artículo 2 en el siguiente sentido:

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 un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género. Es contrario 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, 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 y los trabajadores, con ocasión de la prestación de



servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”.

b) Reemplázase en el inciso 4° la frase “u origen social,” por la frase “, origen social o cualquier otro motivo,“.“.”.

3) Para reemplazar su numeral 2 por el siguiente:

“2. Modifícase el artículo 154 en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el párrafo primero del numeral 12, 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 y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto al Título IV del Libro II, considerando las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.”.

b) Modifíquese el párrafo segundo del numeral 12, para incluir luego de la expresión “acoso sexual,” la expresión “laboral o violencia en el trabajo,“.“.”.

4) Para reemplazar su numeral 3 por el siguiente:

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

“Artículo 154 bis. El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que refieren los artículos anteriores, deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y 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 al que se someterán dichas



conductas, en conformidad a lo dispuesto al Título IV del Libro II, considerando las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito e incorporarse al Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la Ley N°16.744.”.”.

5) Para reemplazar su numeral 4 por el siguiente:

“4. Reemplázase el epígrafe del Título IV del Libro II “De la investigación y sanción del acoso sexual” por el epígrafe “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.”.

6) Para reemplazar su numeral 5 por el siguiente:

“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”.

7) Para reemplazar el numeral 6 por el siguiente:

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

“Artículo 211-A- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, debiendo el empleador tomar todas las medidas necesarias para asegurar su prevención, investigación y sanción. Los empleadores deberán, directamente o a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



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

a) Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

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

c) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Con todo, las y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa y el Estado 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."."

8) Para reemplazar el numeral 7 por el siguiente:

"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."."

9) Para incorporar, a continuación del numeral 7, el siguiente numeral 8, nuevo:

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

"Artículo 211-B. Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad e 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."."

10) Para incorporar, a continuación del numeral 8, nuevo, el siguiente un numeral 9, nuevo:

"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. En caso de que la denuncia sea realizado de manera verbal, la persona que la recepcione deberá levantar acta de la denuncia, la que deberá



ser firmada por la persona denunciante, y entregará una copia al denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, para lo cual deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre las medidas a adoptar deberá considerar, entre otras, 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.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará en el plazo máximo de dos días hábiles al empleador la adopción de medidas de resguardo, las que este deberá adoptar de manera inmediata, mediante notificación en los términos que lo dispone el artículo 508 de este cuerpo legal.”.”.

11) Para incorporar, a continuación del numeral 9, nuevo, el siguiente numeral 10, nuevo:

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

“Artículo 211-C. Si la denuncia es presentado 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 optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, siendo remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva.

En el caso de las conductas establecidas en el inciso segundo letra c) 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 siempre deberán ajustarse a las directrices establecidas en el Reglamento al que hace referencia el artículo 211-B del presente Código. Cuando esta se realice por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales."."

12) Para incorporar, a continuación del numeral 10, nuevo, el siguiente numeral 11, nuevo:

"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 la obligación dispuesta en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso 6° respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2 del presente Código."."

13) Para incorporar, a continuación del numeral 11, nuevo, el siguiente numeral 12, nuevo:



"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, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Con todo, para la aplicación del numeral 1 literal f) del artículo 160, el empleador deberá considerar la gravedad de los hechos investigados.

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

Asimismo, si los hechos fueren constitutivos de delito el empleador tendrá la obligación, dentro del plazo de 48 horas, de poner a disposición los antecedentes al Ministerio Público, el que deberá estarse lo dispuesto en los artículos 53 y 54 del Código Procesal Penal. 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 2º, NUEVO

14) Para agregar, a continuación del artículo único, que ha pasado a ser 1º, el siguiente artículo 2º, nuevo:

"Artículo 2.- Modifícase el DFL 1 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado de la siguiente forma:



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, debiendo los órganos de la Administración del Estado, 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, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, pudiendo 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) Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

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

c) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados.



así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) 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.

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 poner en conocimiento los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.”.

3. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 46, a continuación del punto aparte, que pasa a ser una coma, la frase “, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”.

4. Modifícase el artículo 62, en el siguiente sentido:

a) En el numeral 8 sustitúyese el vocablo “, y” por “;”.

b) En el numeral 9, sustitúyese el punto final por la expresión “,y”

c) 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 y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo."."

ARTÍCULO 3°, NUEVO

15) Para agregar, a continuación del artículo 2°, nuevo, el siguiente artículo 3°, nuevo:

"Artículo 3.- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, de la siguiente forma:

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, y".

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 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 del punto aparte que pasa a ser una coma, la frase "cuyos procedimientos deberán sujetarse en los principios de confidencialidad,



imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”.

4. Agrégase al 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 encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) del presente Estatuto, 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 de este Estatuto;”

6. Agrégase en el artículo 126, a continuación del inciso primero, 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) de este Estatuto, 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 del presente Estatuto.”.

7. Intercálase en el artículo 129, a continuación del inciso primero, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos:

“En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de este Estatuto,



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 inculgado.

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

8. Intercálase en el artículo 136, a continuación del inciso primero, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de este Estatuto, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, para lo cual deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y 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 se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.”.

9. Agrégase en el artículo 137 el siguiente inciso final, nuevo:



“Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y este 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) de este Estatuto, 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. Modifícase el artículo 140, en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en su inciso quinto, a continuación del punto final, que pasa a ser seguido, la oración “Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) de este Estatuto, 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 contados 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 aplica 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) del presente Estatuto, 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 al artículo 143, a continuación del punto final, que pasa a ser seguido, la frase "En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m) de este Estatuto, tales medidas deberán ser adoptadas dentro de los veinte días desde el vencimiento de los plazos de instrucción."."

ARTÍCULO 4°, NUEVO

16) Para agregar, a continuación del artículo 3°, nuevo, el siguiente artículo 4°, nuevo:

"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), tras la expresión "funciones," por la oración "funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 120 de este Estatuto, 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 funcionaras, 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 del punto aparte que pasa a ser coma, la frase ",cuyos procedimientos deberán sujetarse en los



principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”.

4. Agrégase al 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) del presente Estatuto, 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. Agrégase, a continuación del inciso primero del artículo 124, 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) de este Estatuto, 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 del presente Estatuto.”.

7. Agrégase, a continuación del inciso primero del 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) del presente Estatuto 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 dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, a la Contraloría General de la República, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determinara la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva, debiendo los concejales y concejalas observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) del Decreto con Fuerza Ley N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de La ley N.°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.”.

8. Agrégase, a continuación del inciso segundo del artículo 127, los siguientes inciso tercero, cuarto y quinto, nuevos:

“En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de este Estatuto, 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 inculpado.



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

9. Agrégase, a continuación del inciso primero del artículo 133, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) de este Estatuto, 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 se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.”.

10. Agrégase, a continuación del inciso primero del artículo 135, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y este 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) de este estatuto, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella, en 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 al inciso final del artículo 138, a continuación del punto final, que pasa a ser seguido, la oración “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) de este Estatuto deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de esta ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contados desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.”.

12. Agrégase al artículo 141, a continuación del punto final, que pasa a ser seguido, la frase “En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m) de este Estatuto, tales medidas deberán ser adoptadas dentro de los veinte días desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”.

ARTÍCULO 5°, NUEVO

17) Para agregar, a continuación del artículo 4°, nuevo, el siguiente artículo 5°, nuevo:

“Artículo 5.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 1 que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de 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. Agrégase, a continuación del literal f) del artículo 76, el siguiente 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:

"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 del punto aparte que pasa a ser coma, la frase ", y lo dispuesto en artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, ". ".



ARTÍCULOS TRANSITORIOS, NUEVOS

18) Para agregar, a continuación del artículo 5°, nuevo, los siguientes artículos transitorios, nuevos:

“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 artículos 211-A y 211-B, respectivamente.

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.”.



Dios guarde a V.E.



GABRIEL BORIC FONT
Presidente de la República



CAROLINA TOHA MORALES
Ministra del Interior
y Seguridad Pública



MARIO MARCEL CULLELL
Ministro de Hacienda



ÁLVARO ELIZALDE SOTO
Ministro
Secretario General de la Presidencia





JEANNETTE JARA ROMÁN
Ministra del Trabajo
y Previsión Social



ANTONIA ORELLANA GUARELLO
Ministra de la Mujer
y la Equidad de Género





Informe Financiero

Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral

Boletín 15.093-13

I. Antecedentes

Las siguientes indicaciones (N°120-371) buscan perfeccionar el Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral.

Para ello, se agregan modificaciones al Código del Trabajo, y se indica también el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

En particular, se actualizan definiciones respecto a lo que comprenderá el acoso sexual, laboral, y se recoge el fenómeno de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en el contexto específico de la prestación de servicios. Además, se establece la obligación por parte de las empresas y 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, para promover el buen trato, los ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas.

En caso de denuncias se establece que tanto en el sector público como privado deben siempre adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de la víctima, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

También se disponen una serie de adecuaciones a la normativa aplicable al sector público, ajustando el rol que tendrá la persona denunciante y víctima en estos procesos. Además, se releva el Rol de la Contraloría General de la República en estos procesos de investigación.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

El presente proyecto de ley **no irroga mayor gasto fiscal**, ya que las modificaciones que introduce serán implementadas con cargo a la dotación y recursos contemplados en la Ley de Presupuestos vigente.





Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 160GG

I.F. N°160/31.07.2023

III. Fuentes de información

- Mensaje 120-371, de S.E. el Presidente de la República, con el que inicia un Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral.
- Ley de Presupuestos del Sector Público, año 2023.





Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 160GG

I.F. N°160/31.07.2023



JAVIERA MARTÍNEZ FARIÑA
Directora de Presupuestos

Visado Subdirección de Presupuestos:



Visado Subdirección de Racionalización y Función Pública:



Página 3 de 3

