



Guía para el desarrollo de  
*Reglamento de investigación y sanciones,*  
*Ley 21.643 (Ley Karin)*

## Guía para el desarrollo de **Reglamento de investigación y sanciones**

### Introducción

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En este contexto, las organizaciones deben disponer de un Reglamento de investigación y sanciones asociado a las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a partir de las directrices entregadas por el Ministerio del Trabajo (**aún pendiente de publicación**), por lo que los contenidos del presente documento fueron desarrollado considerando la normativa vigente al 21/06/2024, o sea, lo señalado en la Ley 21.643 (Ley Karin) y el dictamen de la Dirección del Trabajo 362/19 del 07/06/2024.

### Consideraciones para las organizaciones privadas

Respecto del mundo privado, la nueva Ley Karin, incorporó, a partir de los artículos 211-B y siguientes del Código del Trabajo, el deber del empleador de desarrollar un procedimiento de investigación y sanción de la violencia sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

De acuerdo con las disposiciones del artículo 211-B referido, este procedimiento deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, y las investigaciones deberán ajustarse a las directrices que determine un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



*tu mutualidad!*

A la fecha, el reglamento antes señalado no ha sido dictado, pero a partir de las nuevas normas introducidas por la Ley Karin, y el Dictamen N° 362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo (DT), se puede señalar como elementos que deberán contener los procedimientos de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, los siguientes:

### Investigación

1. La investigación comienza por denuncia de la persona afectada por una conducta de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
2. La denuncia puede realizarse de forma verbal o escrita. Si es verbal, quien la reciba debe levantar acta de la misma, que debe ser firmada por la persona denunciante.
3. La denuncia se puede realizar ante el empleador o ante la respectiva Inspección del Trabajo.
4. Recibida la denuncia, el empleador debe adoptar de inmediato alguna de las medidas de resguardo necesarias (separación de espacios físicos, redistribución de jornada envío del trabajador a atención psicológica temprana, u otras que considere pertinentes). (El empleador debe determinar las medidas a adoptar atendida la gravedad de la denuncia y los aspectos concretos del caso).
5. En caso de haberse realizado la denuncia ante la Inspección del Trabajo, este organismo dentro del plazo de 2 días hábiles instruirá al empleador a adoptar alguna de las medidas de resguardo que considere necesarias.
6. Recibida la denuncia, el empleador cuenta con un plazo de 3 días para iniciar una investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo que corresponda para que lleve a cabo la investigación.
7. La investigación siempre deberá concluir dentro del plazo de 30 días (con independencia que se lleve a cabo ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo).
8. La investigación debe reunir las siguientes características:
  - Deberá llevarse en estricta reserva.
  - Garantizar el derecho de ambas partes a ser oídas.
  - Debe regirse por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género

- Debe ajustarse a las directrices definidas en el reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - Debe ser delegada preferentemente a un trabajador con formación en materias de coso, género o derechos fundamentales.
  - La Dirección del Trabajo agrega que no hay inconvenientes en que la empresa realice la investigación interna por medio de una empresa externa especialista en estas materias, en tanto así lo prevea su procedimiento; y que si respecto de la denuncia realizada por acoso sexual, se constata que la conducta no es constitutiva de tal, sino que de acoso laboral (acoso sexista) u otro, el empleador igualmente deberá continuar el proceso de investigación y adoptar las medidas que correspondan.
9. Finalizada la investigación el empleador debe remitirla a la Inspección del Trabajo para que esta se pronuncie sobre la misma dentro del plazo de 30 días, transcurridos los cuales, sin pronunciamiento, la ley dispone que se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

### Medidas correctivas y sanciones

1. Recibido el informe de investigación, el empleador dispondrá de un plazo de 15 días para aplicar las medidas o sanciones que correspondan.
2. Estas medidas o sanciones adoptadas deberán ser informadas tanto al denunciante como al denunciado dentro del mismo plazo de 15 días.
3. Las medidas correctivas se adoptarán respecto de las situaciones de violencia en el trabajo cometidas por terceros ajenos a la relación laboral. Cabe destacar que, respecto de este aspecto, la Dirección del Trabajo aclara que, si bien las medidas correctivas están pensadas para los casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, nada obsta que el empleador adopte medidas correctivas en aquellos casos de denuncias de acoso sexual y/o laboral.
4. Por otra parte, respecto de las conductas de acoso sexual o laboral, la sanción podrá consistir en una amonestación verbal, escrita, multa que no puede exceder de un cuarto de remuneración diaria, o eventualmente el despido de conformidad con las causales de las letras b) o f) del numeral 1) del artículo 160 del Código del Trabajo.



*Tu mutualidad!*

En cuanto a las sanciones, la DT aclara que es importante que, si el empleador adoptará la decisión de desvincular al trabajador denunciado por acoso laboral y/o sexual, debe cumplir estrictamente con el deber de fundamentación de la carta de comunicación del despido del artículo 162 del Código del Trabajo, expresando en este documento la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Lo anterior teniendo presente que se mantiene vigente y sin modificaciones el deber de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido en el juicio (Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo).

Esto es relevante, pues el trabajador que con ocasión de este procedimiento sea despedido, 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.

5. Pueden ser establecidas medidas y sanciones frente al evento de una acusación infundada.
6. Adicional a lo anterior, el empleador tiene el deber de entregar información al 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

### Respecto a incorporación al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad

De acuerdo con el numeral 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, el procedimiento de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, deberá contenerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Sobre este punto, una cuestión que generaba dudas era que ocurriría con las modificaciones a los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, una vez entrada en vigencia la ley el 01 de agosto de 2024. Esto pues de acuerdo con el artículo 156 del Código del Trabajo, las modificaciones realizadas al RIOHS, se deben comunicar con 30 días de anticipación a su entrada en vigencia.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señala que, si al momento de entrar en vigencia la ley, los RIOHS aún no han comenzado a regir por aplicación del artículo 156 antes señalado, entonces los procedimientos de investigación respectivos serán desarrollados por la Dirección del Trabajo, la que deberá aplicar directamente las normas introducidas por la nueva ley Karin (Artículos 211-B bis, y siguientes del Código del Trabajo) y las directrices que defina el reglamento que debe ser dictado y publicado por el MINTRAB antes de la entrada en vigencia de la ley.

## Consideraciones para las organizaciones públicas

Respecto del sector público, la nueva Ley Karin dispone que la investigación de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se someterán a las reglas de las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos, incorporando ciertas modificaciones a los mismos.

Al respecto podemos destacar:

### Funcionarios públicos en general

1. Todas las investigaciones sumarias y sumarios administrativos, con independencia del motivo por el cual se instruyen, deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
2. Tratándose de atentados contra la vida o integridad física de los funcionarios, la investigación sumaria o sumario administrativo podrá ser iniciada de oficio por la autoridad, lo que deberá resolver fundadamente.
3. Ante denuncias de acoso laboral o sexual, la autoridad solo podrá desestimarla por resolución fundada y deberá notificar de su decisión al denunciante dentro del plazo de 5 días, pudiendo este acudir a la Contraloría General de la República en contra de dicha decisión de desestimación, dentro del plazo de 10 días hábiles.
4. En caso de instrucción de sumarios administrativos por conductas de acoso sexual o laboral, deberá designarse como fiscal, preferentemente, a un funcionario que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
5. En caso de investigaciones sumarias o sumarios administrativos instruidos por conductas de acoso sexual o laboral, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a:
  - aportar antecedentes a la investigación,
  - conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos,
  - ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.
  - Estos mismos derechos los tendrá el reclamante en los nuevos procedimientos de reclamación previstos ante la Contraloría General de la República de los artículos 137 y 140 del estatuto administrativo (135 y 138 del estatuto de municipalidades).

6. Las sanciones que se pueden aplicar a conductas de acoso laboral o sexual son: la censura, multa, suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses, destitución. Al respecto destaca que se incorpora el acoso laboral como causal de destitución del funcionario (antes solo daba lugar a la destitución el acoso sexual).
7. En caso de sumarios instruidos por conductas de acoso sexual o laboral, el fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, dentro de las que se encuentran la separación de espacios físicos y la derivación a atención psicológica temprana. 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.
8. En caso de sobreseimientos de sumarios instruidos por conductas de acoso sexual o laboral, propuestos por el fiscal y ratificados por la autoridad, se deberá notificar de esta resolución al denunciante dentro del plazo de 5 días, pudiendo este reclamar ante la Contraloría dentro del plazo de 20 días desde que tomó conocimiento.
9. Asimismo, en caso de absolución, o aplicación de cualquier medida disciplinaria como resultado de un sumario administrativo iniciado por conductas de acoso laboral o sexual, se deberá notificar de esta resolución al denunciante dentro del plazo de 5 días, pudiendo este reclamar ante la Contraloría dentro del plazo de 20 días desde que tomó conocimiento.
10. Adicionalmente, en caso de sobreseimiento, absolución, o aplicación de cualquier medida disciplinaria como resultado de un sumario administrativo iniciado por conductas de acoso laboral o sexual, respecto de funcionarios de primer nivel jerárquico del servicio, la resolución estará sujeta a trámite de toma de razón.
11. En caso de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario queda excluido del plazo de 5 años previsto como inhabilidad para desempeñar cargos públicos. Esto aplica respecto de cargos de elección popular o de exclusiva confianza y de cargos de alta dirección pública.
12. Cabe destacar que se agrega una nueva regla de silencio administrativo para los sumarios administrativos, consistente en que, cuando estos se hayan instruido por conductas de acoso sexual o laboral y estos no se hayan sustanciado dentro de los plazos previstos para ello por la ley, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

## Funcionarios municipales

Las reglas anteriores, también se introducen en la normativa que rige a los funcionarios municipales, respecto de los cuales, se agregan las siguientes reglas especiales:

1. En aquellos casos en que la denuncia por conductas de acoso sexual o laboral, sea efectuada por o contra el alcalde, un concejal funcionarios que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, y será este organismo el que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del Estatuto municipal, en cuanto sean compatibles.
2. En los casos en que se determine la responsabilidad del alcalde en hechos de acoso sexual o laboral, los concejales deberán requerir la cesación del mismo de su cargo por la causal de contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, ante el Tribunal Electoral Regional Respectivo. Este requerimiento podrá hacerlo un solo concejal.
3. Se agrega una nueva causal de cesación en el cargo para concejales, consistente en la determinación de su responsabilidad en el sumario administrativo seguido ante la Contraloría General de la República por hechos constitutivos de acoso sexual o laboral, la que se considerará como una contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa. Esta causal deberá ser declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo a requerimiento del alcalde o cualquier concejal.
4. Cabe destacar que se hace extensible a los concejales la prohibición hecha a los funcionarios municipales de realizar actos de acoso sexual o laboral.





Guía para el desarrollo  
***Reglamento de investigación  
y sanciones***