



ACTA SESIÓN ORDINARIA SEPTIEMBRE 2025

En Santiago, a 26 de septiembre de 2025, a las 16.00 horas, se celebró la **sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2025, registrándose la asistencia de la señora Presidenta, doña Susana Jiménez Schuster, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, don Giorgio Boccardo Bosoni; don Pablo Muñoz Henríquez; doña Heidi Berner Herrera y don Eric Campos. Asiste don Pablo Chacon Cancino, Subsecretario del Trabajo.

Se deja constancia que los Consejeros fueron citados y remitida la tabla con a lo menos 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del Consejo.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; don Pablo Egaña, Coordinadora de Microeconomía del Ministerio de Hacienda; doña Karen Palma, Vicepresidenta de la CUT y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación de acta de sesión de agosto de 2025.
2. Presentación Informe comisión de seguimiento 190 OIT. Por parte de coordinador de Comisión don Gonzalo Bustos.
3. Propuesta para modificación de Decreto Supremo N° 6 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento de Consejo Superior Laboral, conforme lo establece artículo 12 de la Ley N° 21.751. Presentación Secretaria técnica.
4. Varios. La secretaria técnica solicita poder analizar los siguientes puntos.
 - i) Pendiente nominación de integrantes de comisión de Plataformas Digitales y Migración y Agricultura.
 - ii) Recepción de oficio N°22 de Comisión del Adulto Mayor y Discapacidad del H Senado de la República.
 - iii) Revisión Informe anual actividades CSL 2024.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN DE ACTA SESIÓN ANTERIOR



Se informa que se remitió el acta, y cualquier observación de los consejeros, será corregida.

Con esa consideración la Presidenta da por aprobada acta

2. PRESENTACIÓN INFORME COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 190 OIT. POR PARTE DE COORDINADOR DE COMISIÓN DON GONZALO BUSTOS.

Presidenta indica que hoy día tenemos la presentación de la Comisión de seguimiento a la implementación del Convenio 190 de parte del Gonzalo Bustos, así que bienvenidos, muchas gracias.

Don Gonzalo Bustos señala que corresponde dar cuenta del trabajo de la subcomisión de implementación del convenio de la OIT desde la última fecha que se dio un informe que fue en el mes de mayo. Entonces vamos a dar cuenta de las últimas ocho sesiones a partir del 22 de mayo, hasta la sesión de este miércoles, el miércoles 24 de septiembre.

Como ustedes saben, esta subcomisión tiene ya dos años desde que se creó, la primera coordinación estuvo a cargo de la CUT, estuvo Karen Palma presidiéndola. Ahora me tocó a mí, pero tenemos que ver cómo se va a cumplir el segundo año ya del funcionamiento de la subcomisión. Una de las cosas que tenemos que definir es cómo está que habíamos rodado que fuera una coordinación rotativa.

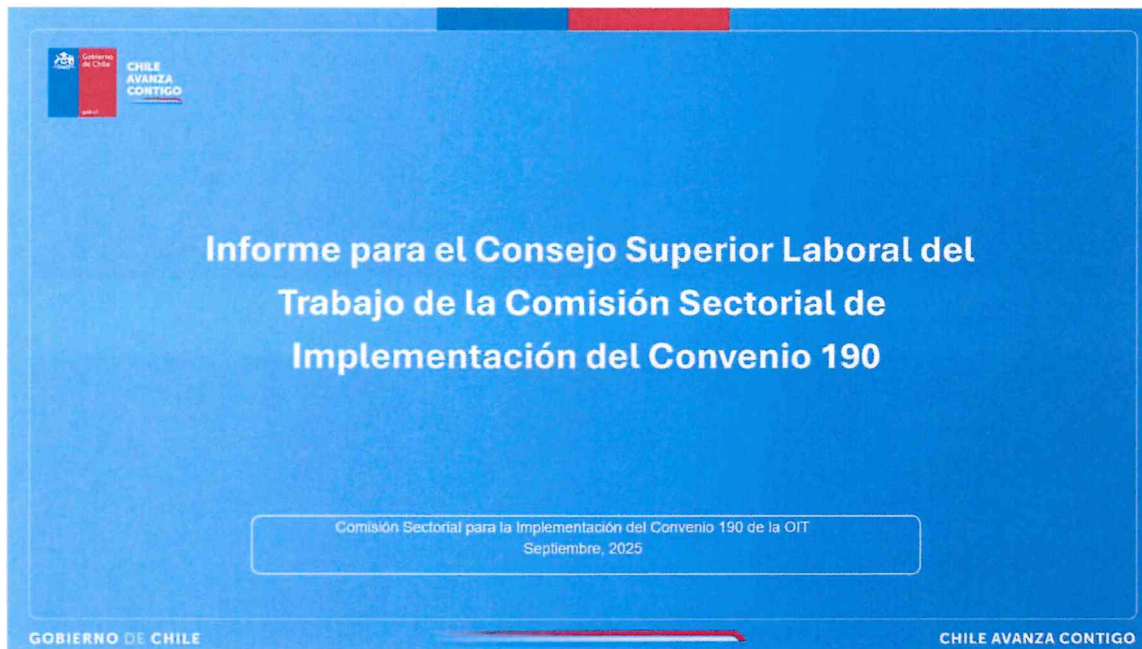
En concreto, desde el mes de mayo hasta ahora, esta subcomisión estuvo trabajando en dos ámbitos distintos, uno que tiene que ver con la implementación del convenio y el análisis y el debate de lo que significa la implementación del convenio, que como ustedes bien saben, no se agota con la ley de Karin, sino que la legislación es bastante más rica y exhaustiva en esta materia. Pero también hay desafíos pendientes, que son los que hemos estado tratando en la comisión, pero también a partir de que se cumplía el hito del primer año de la ratificación del convenio, y debíamos entregar como estado miembro una memoria del estado de implementación del convenio en nuestro país, se solicitó al ministerio que la memoria, en este caso, no fuera una memoria que solamente la redactara el gobierno con consulta a los estamentos que componen a la OIT, como se hace la memoria y finalmente la responsabilidad del gobierno.

Acá se solicitó hacerla de manera tripartita a lo que se accedió y por lo tanto el primer borrador, que fue el que se presentó como borrador en la Conferencia Internacional de Trabajo en junio de este año por parte del ministro, tuvo ese carácter de borrador porque



esta subcomisión se iba a dar a la tarea durante los meses de junio, julio y agosto de poder construir de manera tripartita esta memoria.

sentido ahí ustedes tienen un cronograma de las ocho sesiones que tuvieron lugar desde mayo hasta el miércoles recién pasado el 24 de septiembre y donde ustedes pueden ver ahí en el en el detalle que estuvimos haciendo en forma paralela el debate sobre la implementación del convenio pero también trabajando sobre los distintos capítulos de la memoria ustedes pueden ver





Introducción

TRABAJO

AVANCE

COMPROMISO

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

Sesiones

27 de Mayo 2025	Primera Revisión del borrador de la memoria tripartita C130 y Creación Documento Preliminar Memoria Convenio 190, junto a documento de Desafíos.	30 de Julio 2025	Revisión de ítems IV, V, VI y VII.
25 de Junio 2025	Revisión de solicitudes de incorporación a la Memoria de los estatutos OIT y CPG.	13 de Agosto 2025	Revisión de modificaciones de cada estatuto a los ítems de la Memoria. Incorporaciones de cambios y cierre de la Memoria.
02 de Julio 2025	Presentación y capacitación de OIT respecto a la Memoria y aclaración de dudas sobre el documento.	09 de Septiembre 2025	Organización Hito Primera Memoria Convenio 190. Definición próximas sesiones.
15 de Julio 2025	Formulación de Calendario de Trabajo. Decisión de incorporar los Desafíos encontrados en un capítulo especial de la Memoria. Revisión de ítems I, II y III.	24 de Septiembre 2025	Propuestas y ruta para avanzar en Desafíos de implementación del convenio 190.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

Primera Memoria Tripartita para la Implementación del Convenio 190

La presente memoria fue elaborada bajo un enfoque de diálogo social tripartito entre Gobierno, trabajadores y empleadores.

I. Definiciones

Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

- **ACOSO LABORAL:** Definido en la ley 21.643.
- **ACOSO SEXUAL:** Se encuentra la ley 21.369, Ley 21.643 que mantiene el concepto de la Ley 20.005 y Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) de la Dirección Nacional del Servicio Civil (2006).
- **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** Se incorpora este concepto en la Ley 21.643 y en Dictamen 362/19, Circular 3813, Resolución 58413 Exenta, Circular 3825, Circular 3819, D.S. N°44, de 2024.
- **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y VIOLENCIA EXTERNA:** Definidos en Circular 3813 y Ley 21643.
- **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Está contemplada en la Ley 21.675 y Ley 20.212.
- **VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO:** Definida en la Ley 21.120.

II. Ámbito de aplicación

Personas protegidas, Sectores Abarcados y Territorio

- Dictamen N.º 362/19 (11 de junio de 2024) de la Dirección del Trabajo (Personas Sector Privado).
- Dictamen N.º E518610 (19 de julio de 2024) de la Contraloría General de la República (Personas Sector Público).
- Ley Karin también se aplica al Poder Judicial, pero en su implementación ha generado su propia normativa y un procedimiento de prevención, investigación y sanción propio (Acta 160-2024 Corte Suprema).
- La legislación vigente no define específicamente lo que se considera espacio de trabajo para los efectos de prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso laboral y acoso sexual. Tampoco protege expresamente a los trabajadores en el **trayecto hogar-trabajo**.

III. Enfoque y Principios fundamentales

Enfoque para prevenir y Eliminar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Prevención

Investigación

Monitoreo

Sanción

Derecho a negociación colectiva

Eliminación trabajo forzoso

Abolición del trabajo infantil

Eliminación discriminación en empleo

Elaboración de 2 políticas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST).



IV. Protección y Prevención

Prohibición de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

- **Ley 21.843**, establece la obligación de contar con un **protocolo** de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- **Sector Privado:** La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.
- **Sector Público:** El nuevo artículo 14 de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.
- Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo a través de los organismos administradores de la ley 16.744.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Seguimiento y Control de Aplicación

- Los organismos administradores del seguro de la **Ley 16.744** deberán remitir semestralmente a la Superintendencia de Seguridad Social, la **cantidad de denuncias** que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del **tipo de acciones y/o medidas adoptadas** en cada una de ellas.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Impacto de la Violencia Doméstica en el Mundo del Trabajo

- Actualmente la legislación no abarca explícitamente la violencia doméstica como un riesgo en el mundo del trabajo. Sin perjuicio de ello, se aplica la cobertura de la **Ley N°16.744** y la **Ley 21.565**.
- Sobre la **Protección de la Privacidad y de la Confidencialidad**, en el sector público los procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. En el privado, resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.
- Sobre el **Derecho de los Trabajadores de Alejarse y Deber Informar a la Dirección**, se establecen medidas de resguardo.

VI. Orientación, Formación y Sensibilización

Abordar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en las Políticas Nacionales Pertinentes

- Para abordar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en las Políticas Nacionales Pertinentes, se definen 12 principios en la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.
- En cuanto a las **Orientaciones y Herramientas de Formación y Campañas de Sensibilización**, la CUT y gremios como CChC, CNC y SNA han desarrollado estudios, capacitaciones, seminarios y materiales para difundir e implementar la Ley Karin y el Convenio 190, alcanzando a miles de trabajadores/as de distintos sectores.
- Paralelamente, instituciones como ANFIE (INE), el Ministerio de la Mujer, el Poder Judicial y el Gobierno han impulsado campañas de sensibilización contra el acoso, el maltrato y la violencia de género, incluyendo programas de participación política y prevención del ciberacoso.



VII. Métodos de Aplicación

Detalles de la normativa en <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

VIII. Aplicación en la Práctica

- Informe de seguimiento denuncias por Ley 21.643: Ingresadas entre 1° agosto de 2024 y 30 de Junio de 2025 en la Dirección del Trabajo: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos127329_archivo_01.pdf
- Informe Final Consejo Consultivo Ley Karin elaborado por el Consejo Ley Karin convocado por la Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/documents/ley-karin/informe-consejo-ley-karin-digital.pdf?sfvrsn=9180191_1
- Informe Implementación Ley Karin Servicio Civil: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2025/05/undecimo-informe-nag-cgr.pdf>

GOBIERNO DE CHILE**CHILE AVANZA CONTIGO**

Capítulo Especial

Desafíos para la Implementación del Convenio 190 de la OIT

1. Definiciones legales insuficientes y riesgos de interpretación restrictiva.
2. Cobertura legal insuficiente para ciertos grupos de trabajadores.
3. Falta de claridad sobre el ámbito territorial de aplicación.
4. Ausencia de medidas efectivas de reparación.
5. Protección insuficiente frente a represalias.
6. Débil abordaje de la violencia doméstica en el entorno laboral.
7. Desafíos en la implementación institucional.
8. Capacitación deficiente y falta de apropiación del Convenio.
9. Modificaciones a la ley.
10. Soporte institucional a las pequeñas y microempresas.

GOBIERNO DE CHILE**CHILE AVANZA CONTIGO**

Terminada la presentación, la Presidenta da la palabra al Sr. Bobic, quien agradece la presentación y el trabajo de la comisión, indicando que el trabajo realizado para una primera memoria del convenio 190, siendo un convenio muy complejo. Es bastante inédito respecto de otros que tiene ámbitos bastante más acotados y claros Indica que es un buen



avance que el Estado haya pedido, la participación de los trabajadores y empleadores sin duda es algo positivo, y lo que se presenta en el fondo está bien estructurado y refleja claramente el levantamiento que se ha hecho y las observaciones de cada sector.

Indica, sugiriendo al Consejo, es concordar como se sigue, en especial por la evaluaciones que se han presentado de la Ley Karin. Señala que se ha escuchado la presentación del director de trabajo como el primer año de la ley vimos las cifras que entregó. Es bueno pensar en la en la siguiente etapa que es generar acuerdos para la perfeccionamiento de la normativa, ya sea a nivel legislativo como reglamentario para ir caminando en el cumplimiento del objetivo de la ley.

Una de las preocupaciones internas es sobre los casos que no han sido comprobados y donde probablemente el daño ha sido terrible en lo laboral, con sus compañeros y compañeros de trabajo y en lo familiar. Indica que se deben establecer desafíos sobre algunos temas que aquí están expuestos y poner urgencias y foco muy claro en temas como cómo logramos que la admisibilidad sin desestimar a quien corresponde porque eso no es justo, tampoco es afuera y también porque eso además va a cortar los tiempos no puede mantener las medidas los guardo por seis meses o más, no se puede.

Otro desafío, indica es pensar en esas personas que están siendo víctimas y en toda esa gran cantidad de personas denunciadas que no eran que no correspondía pero que también fueron víctimas porque al haber sido denunciada, tuvieron un daño bien importante entonces tenemos un tema bien complejo no hay de fácil solución pero yo creo que hay que ponerse en desafío de implementarlo yo creo de focalizarlo y trabajar en eso.

Sugiere, que un foco sería la violencia doméstica, en algunos casos del teletrabajo hay ciertas cosas que uno podría extrapolar o ver cómo hacer tenemos el trayecto que también es complejo el ámbito de control efectivamente es fundamental hasta donde puedo el empleador puede controlar riesgos. Indica que es fundamental trabajar para que esta sea una buena ley y nosotros mañana podemos decir que efectivamente estamos mejorando la cultura que también estamos todos cuidándonos para evitar situaciones.

La Presidenta da la palabra a la Encargada Ministerial de Género, Sra. Natalia Mesías, quien indica que la Comisión este miércoles recién pasado definió un trazado respecto a la forma en la que va a trabajar a continuación, y en la primera sesión que viene, la OIT va a ser una capacitación muy exhaustiva respecto a lo que comprende el Convenio 190 con cada uno de sus artículos.

Indica que la materia de trayecto y de la violencia doméstica, también se busca abordar y, por supuesto, en las medidas de efectivas de reparación y el tratamiento de casos que se le da a las personas posterior a que hayan sufrido violencia o acoso en los espacios de trabajo.



Y lo mismo que para la comisión es un tema de preocupación el poder visualizar y poder ver la forma de solucionar problemas que son diferentes en el sector público y que no los tiene el sector privado, y problemas que tiene el sector privado que no son del sector público, porque ahí también se nos genera un nudo importante de poder visibilizar, de poder solucionar y de poder tratar también, pero para esta comisión es importante no solamente dejar un producto, sino poder dejar resuelto ojalá la mayoría de los desafíos que hemos encontrado en la medida que se ha hecho la construcción de la memoria y que eso también nos permita que en un próximo gobierno se pueda avanzar en la implementación del convenio 190

Finaliza agradeciendo a la Sra. Karen Palma representante de las trabajadoras y de los trabajadores de la CUT y a Gonzalo Bustos, representante de la CPC, por el tiempo que ellos entregaron y todos quienes componen esta comisión, así como también su compromiso, pues muchas veces se tuvieron que deponer posturas para poder avanzar, indicando que eso se debe relevar del tripartismo.

Se le da la palabra la Sra. Karen Palma, indicando que considera bueno que el Consejo Superior Laboral recoja como experiencia lo que se vivió en la construcción de las memorias del Convenio 190, pero indica que queda mucho por hacer para tener la implementación completa del 190, y por ello se planteo un nuevo capítulo que era el de desafíos.

Indica que el esfuerzo debe ir más allá de decir si tenemos la misma visión de la cifra, por ejemplo efectivamente, el 43% de las denuncias se catalogó como ley Karin, en los datos que entrega la Dirección del Trabajo, pero eso no quiere decir que el otro 60% no tenga una vulneración de derechos, que quizás sea distinta a ley Karin, pero que también hay que analizar. Indica también la preocupación de datos que indican que las denuncias o derivaciones son en su mayoría de la gran empresa.

Indica que como central, nosotros no estamos alejados de hacer cualquier debate, en especial hace referencia a las denuncias falsas, pero también considerando un tema que es bien importante y que creo que recoge el convenio, que tiene que ver con la relación de poder. Recuerda que este convenio una de las cosas que destaca es que dice que el mundo del trabajo es distinto a otros lugares porque hay una relación de poder a propósito del campo laboral. Entonces que claramente aquí tenemos que mirar todo eso cuando enfrentamos estos fenómenos como denuncias falsas u otras, porque esto empieza a veces a poner un poco de laxitud y hemos escuchado términos como denuncias que no tienen pruebas y yo creo que hay harta diferencia entre una denuncia que no tiene pruebas a una denuncia que efectivamente busca el perjuicio de otra persona y creo que ahí hay un debate que tenemos que hacer y nos pusimos como meta poder entrar.



Por eso las memorias lo que plantean son desafíos y temas a discutir, y no basarnos en conclusiones porque tenemos que mirar, como decía, todo el amplio aspecto de lo que significan las relaciones laborales. Termina agradeciendo la disposición y creo que es buen ejercicio.

La Presidenta toma la palabra señalando que al ser un espacio de diálogo, da a dar su opinión, sin tener qué representar a nadie. Indica que valora muchísimo el trabajo realizado, así como la instancia tripartita que dio lugar a esto, pero que sigue viendo miradas super distintas respecto de esta ley. Señala que entiende la intencionalidad que tuvo esta ley y es muy positiva, pero hay que ponderar muy bien los efectos prácticos que tienen estas leyes y que escucha de que unos hablan de desafíos de mejorar lo que hoy día tenemos, dada la evidencia que hemos podido constatar acá en el Consejo y otros que ya están pensando en extender la aplicación de la ley a trayectos, a veces doméstico, etc.

Señala que le preocupa que no podamos tener una visión más compartida, en el sentido de que la Ley Karin para las empresas de todos los tamaños ha sido súper relevante en los términos positivos, porque da cuenta de que hay que tener una sana convivencia, de que tiene que haber un trato acorde a lo que es una relación laboral de lado y lado. De que esto no es solo, yo lo he dicho siempre, esto no es empleador-trabajador. Esta situación puede darse incluso entre pares, entre colegas de trabajo.

Señala que cuando la implementación de las leyes se hace muy, muy gravosas se vuelve más difícil la contratación de personas. Que cada vez puede ser más fácil automatizar. Indica que se tiene que dar cuenta de todos estos procesos y de todas estas tensiones que efectivamente generan un impacto en el ambiente laboral. Opina que se debe participar en las actividades productivas para darse cuenta de que se está volviendo muy costoso y por lo tanto no puede extrañar que hoy día tengamos casi el 9% de desempleo, y que no se recupere.

Entonces, de verdad yo trato de hacer un intento de entender y de empatizar con la posición, pero yo creo que también el mundo sindical tiene que empezar a mirar las cosas con el impacto y la evidencia que tiene, porque si no vamos a seguir llenándonos de leyes y con medios internacionales y no estamos viendo el impacto que se tiene en las personas hoy y para que hablar de las personas mañana con la irrupción tecnológica de inteligencia artificial.

Finaliza señalando que le cuesta encontrar como el punto de convergencia y que después de haber escuchado a la dirección del Trabajo a la fundación Carlos Espantoso, haberlos escuchado a ustedes, uno pudiera encontrar dos o tres puntos a abordar pero con la misma



mirada. Por ejemplo que no se pueda hacer un control de admisibilidad, si lo que estamos viendo es un cuello de botella. Yo no sé, y esta es una pregunta para los que estuvieran en la comisión, si está el espíritu de avanzar en algunos temas o si nos vamos a quedarnos titulares y en lo que piensan uno y lo que piensan los otros.

El consejero Boccardo señala que el Ministerio del Trabajo se debe rendir cuentas anualmente a la OIT con los distintos convenios que se ha suscrito como país. Indica que es muy relevante que esto se construyera de manera tripartita, y que conforme le ha señalado la OIT lo que se elaboró en Chile es inédito, pero tiene que ver con un convencimiento de que esa es la manera de realizar políticas públicas.

Indica que los tiempos que se usan para realizar acuerdos tripartitos son altos y el grado conversaciones hace que los procesos sean más lentos, pero tiene que ver con ir construyendo bases sólidas para las reformas laborales que se implementan, y que los diagnósticos, y las posibilidades de cambio, se vayan construyendo en bases al diálogo.

Agradece a Karen Palama como a Gonzalo Bustos y a Natalia Mesías, porque el esfuerzo de construir estas memorias, pero se avanzó, a diferencia de lo vimos en la comisión de riesgos biológicos, donde no logramos construir un acuerdo y fuimos con posiciones distintas a la conferencia, pero creo que esto es algo que en sí mismo creo que tiene un valor porque va a haber construyendo pisos de una ley que es de la reunión.

Indica que, como ministerio se tiene la potestad de hacer modificaciones reglamentarias, y escuchar las opiniones que hagan el sentido y que hay que resolver. Ese es un camino posible, plenamente posible. Pero también es importante, para que estas reformas se vayan sostenido en el tiempo que, al menos en los cambios más medulares, haya espacio de acuerdo, sino efectivamente, este tipo de modificaciones finalmente no producen el efecto buscado. Señala que se ha considerado un set de temas que se puedan identificar y que se podría pensar existe entendimiento, en algunos casos habrá sugerencias de modificación legal y otras que pueden ser ajustes reglamentarios que pueden tener un alcance más inmediato. Indica que estas modificaciones son distintas si se hacen en un marco de acuerdo tripartito que se pudiese concretar. Insiste que para el Ministerio la apuesta de identificar los alcances del convenio 190 para su implementación, indicando, que sin embargo se debe hacer un esfuerzo de los juicios y evaluaciones de ley Karin que, para otros actores tienen las validez.

Sugiere revisar los nudos pendientes y diferenciar aquellos que tienen que ver con ley, de los que tienen que ver con tenas reglamentarios y/o administrativos. Pero todo ello en base al dialogo y al acuerdo.



La Presidenta da la palabra al Subsecretario del Trabajo, quien señala que respecto de lo que indica el Ministro, relevar algunos ejes que me parecen importantes. A propósito de la opinión que señala la presidenta, que creo que es provocadora y abre la conversación, porque finalmente puede haber distintas hipótesis acerca del fenómeno.

Respecto de las en el ámbito de la Ley Karin, indica que es importante para nosotros relevar el hecho de que acá, como se ha dicho, se presentan estos ejes para la discusión que se realizará en la subcomisión, y que puede tener un producto finalmente de propuestas de cambio.

Finaliza señalado que para él es muy importante relevar lo que señalo don Gonzalo Bustos que no es solamente en la discusión del cambio de la norma, sino que está en el proceso de conversación, y que acá debe darse un proceso de conversación en los lugares de trabajo, en el marco de la cultura preventiva, porque es antes de que se produzcan las denuncias ya sea en la ley Karin o ya sea en los procesos de conversación que se generen con posteriores si es que hay otras normativas por lo tanto yo solamente quiero refrendar eso que va a ser muy importante que la subcomisión también discuta cómo hacer la promoción de la conversación sobre la cultura preventiva de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los espacios de trabajo.

Pide la palabra la Consejera Berner, quien indica que primero que todo, agradece el informe porque a propósito de expectativas, ella venía con menos expectativas de la presentación. Señala estar de acuerdo con avanzar en algunos puntos y poder separar lo que es implementación administrativa respecto de lo que son modificaciones legales y en esa lógica creo que sería bueno el poder generar una ruta de trabajo donde se priorice aquellos temas que tienen que ver con la implementación administrativa porque lo más fácil es pensar que algo no funciona porque la ley quedó mal cuando en realidad muchas de las cosas tienen más que ver con la implementación.

Indica respecto de asumir ciertos niveles de causalidad, señala que en todas las reuniones que se ha tenido de distintos ámbitos del Consejo Superior Laboral, y una de las razones de las fortalezas, que tiene este lugar es que se pueden tomar decisiones basadas en evidencia, y que los consejeros deben ser muy responsables a la hora de emitir juicios si no existen evidencias, e invita a que el diálogo que se inicie permita derribar mitos. Indica que desde la vereda en que uno se para también toma ciertos mitos o ciertas formas de aproximación a un problema, pero en realidad por lo es necesario tener más evidencia y causalidad a la hora de tomar ciertas opciones. Indica que lo señala a propósito de la tasa de desempleo pues si se mira los datos allá se han retomado los niveles pre-pandemia de participación laboral y de ocupación en el rango de 25 a 55 años.



Indica que existen brechas importantes en los adultos mayores que probablemente no van a recuperarse y en los jóvenes, donde por lo menos, si uno mira las tasas de desocupación en el sector de 15 a 19 años, son gigantescas, pero consulta si ¿si se quiere que los jóvenes de 15 a 18 años vuelvan al mercado laboral?, para ella la respuesta es no. Que ese no es el lugar donde tienen que estar entonces.

Señala que expone todo lo anterior para que no mezclar las cosas, pues el informe es demasiado bueno y tiene buenos desafíos, debiéndose poner de acuerdo en eso y que los otros temas se analicen con la evidencia que corresponda. Indica que se hace la pregunta si las buenas relaciones laborales impactan en la productividad en la productividad. Señala que si alguien no se lleva bien con alguien adentro y se siente atacada, probablemente a las 6 de la tarde lo único que está pensando es salir de ahí, y que cree que poco se ha debatido de cuál es el impacto que puede tener una ley como la ley Karim en la productividad laboral, de eso no he escuchado nunca, indicando que si es por presentar hipótesis, le gustaría probar la causalidad, pero ahora el llamado es de qué manera podemos avanzar, poniéndonos plazos razonables de temas de administrativos que no requieran ir al congreso, y con una hoja de ruta de aquellos que requieran cambios legislativos, y que se puedan entregar a la próxima administración cualquiera sea porque creo que eso va a ser lo mejor para la implementación de esta ley para el convenio 190 pero también para efectos de los desafíos que nos tenemos enfrentados en un mercado laboral.

Señala que si se vuelve a mirar el tema de desempleo y uno ve qué sectores no se han recuperado, sale la construcción y no cree que ello se deba únicamente a la implementación de la Ley Karin, sino a temas de tasa de interés, acceso a crédito, entonces las causas son muy múltiples. Finaliza señalando que a los economistas nos gusta tanto buscar la causalidad que a veces no es tan fácil de encontrar metodológicamente hablando pero se debe buscar.

Toma la palabra el Sr. Vicepresidente, quien valora el esfuerzo, y no solamente en llegar a la conclusión de 10 puntos, sino que el esfuerzo también del debate, el tema de entender que los espacios de diálogo social son de construcción más democrática. Señala que el Consejo Superior Laboral, partió con el Convenio 190 que es un convenio de la transversalidad de la legislación nacional y que irrumpió la ley Karim que nace de un hecho puntual, lamentable, pero nació del Parlamento, entonces nosotros a veces nos confundimos con la ley Karim con el convenio 190, y que los compete este Consejo Superior Laboral es el convenio 190 que es la transversalidad de la legislación nacional y que tiene que ir con la política nacional de seguridad como una serie de políticas.



Como también hay que recordar que la Ley Karim cayó desde el parlamento, y le cayó a la Dirección del Trabajo sin ningún profesional acorde para que atendiera. Le cayó en la cabeza a la dirección del trabajo sin un peso de presupuesto porque no estaba considerada como una ley que requería recursos.

Pero yo creo que el valor de la comisión es que hubiese llegado a 10 desafíos, y que quizás, sino se hubiere dialogado serían 300. Indica que lo importante es relevar no el rol punitivo de la Ley Karin o el Convenio 1990, sino que tiene un sentido de ir generando un espacio en donde las personas, hombres o mujeres, empleadores y trabajadores y trabajadores con trabajadores tengan puedan recurrir y no se genere miles de dudas, muchos actos en la justicia, de acto de discriminación, de falsas denuncias o denuncias positivas y creo que esto es un espacio de cultura preventiva, más que un espacio de cultura punitiva, es un espacio de construcción cultural, nos va cambiando los parámetros a nosotros, lo importante en el de esta comisión; de la Subcomisión de Minería, es que han trabajado con un concepto de racionalidad y respeto con las partes, y en la generación de una cultura preventiva.

Por cierto que el primer mes o los primeros años sale una cantidad de denuncias positivas, negativas, válidas o no válidas, por una necesidad propia de buscar canales de justicia. Indica que estima que la cantidad de denuncias irá decreciendo en el tiempo, pues de no ser así se tendría otro problema tendríamos a debatir. Señala que como central de trabajadores, se busca que este espacio sea un espacio de cultura, de cultura preventiva que en el tiempo no exista ninguna denuncia, en el tiempo si alguien tiene una situación de vulnerabilidad tenga, un espacio común, un espacio justo de donde ir a reclamar.

Presidenta da la palabra a Sr. Pablo Bobic, quien indica que la intervención de nuestra presidenta es buena porque en el fondo también nos obliga a movernos un poco, y que tomando las palabras del ministro, señala que de todas estas medidas, se debe ser capaz de abordar dos o tres. Continúa indicando que efectivamente faltan datos para sacar conclusiones, por ejemplo lo que pasa en sector público, que no son pocas personas

La Presidenta toma la palabra señalando que de todas las intervenciones existen 3 temas en que se coincide. Primero la valoración del diálogo tripartito. Nadie lo ha puesto en duda, y que es un valor que en esta instancia se pueda hablar en forma transparente y respetuosa de lo que pensamos. En segundo lugar, señala el buen trabajo que hizo la Comisión y agradece en nombre de todos, gran trabajo y que queda pendiente una segunda etapa, pero obviamente muy agradecidos de la presentación. En tercer lugar señala que estima que todos coinciden en que la intencionalidad de este tipo de convenios es positiva y que las dificultades están en la implementación, y que ella tiene tendencia a lo concreto, y que estas instancias no solo sirven para cumplir con entregar un informe a la OIT, sino que



también son espacios de mejora y de incidencia en la política pública, y para que esa buena instancia se traduzca en un buen resultado y no en una mayor conflictividad.

Indica que en donde probablemente se tenga un poco de diferencia, a pesar de que yo también soy economista y valoro mucho la evidencia y la demostración de causalidades, no hay que despreciar la experiencia, e indica que ve lo que ha provocado las distintas regulaciones en materia laboral. Señala que desde el análisis económico, el gobierno lo puede tomar, lo puede negar, lo puede interpretar, puede sacar estos indicadores, pero que ella no comparte el indicador de desempleo, segmentado por rango etario, como tampoco comparto cuando el ministro de Hacienda habló del PIB por per cápita, ajustado por trabajador activo. Indica que se busca buscando demasiado para algo que para ella es bastante evidente pero que entiendo que ahí tenemos una discrepancia de opinión.

Finaliza señalando que se debe avanzar en al menos en algunos puntos que permitan mejorar la implementación de esta ley, y que genere un cambio cultural que es de muy largo aliento.

El Consejo Eric Campos señala que como todas las opiniones quedan en acta y yo suelo decir que primero construir el espacio de Dialogo Social en Chile es muy nuevo, no tiene ni siquiera 10 años y ha sido un proceso de maduración interesante pero todavía muy nuevo como para cargarle muchas expectativas.

Indica que el desafío es construir metodologías de diálogo porque es un ejercicio nuevo en Chile y tratar de avanzar en espacios de consenso

Señala que se debiese avanzar en esos puntos que indica la comisión, porque de lo contrario vamos a tener un debate que tiene más carácter político que directamente la relación con el Convenio y la ley Karin.

3. PROPUESTA PARA MODIFICACIÓN DE DECRETO SUPREMO N° 6 DE 2017 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL QUE APRUEBA REGLAMENTO DE CONSEJO SUPERIOR LABORAL, CONFORME LO ESTABLECE ARTÍCULO 12 DE LA LEY N° 21.751. PRESENTACIÓN SECRETARIA TÉCNICA.

En consideración a la hora se acuerda que punto 3 quede para próxima sesión.

4.- VARIOS.

- i) Se establece que se han remitido los integrantes de la comisión de Plataformas Digitales, Respecto de comisión de Migración y Agricultura, el consejero campos señala que no está de acuerdo con circunscribirla a ese sector, pues la situación es mas amplia, Ante lo cual el



sector empleadores indica que el acuerdo era que quedará en el área de agricultura, y que esos eran los integrantes que tenían propuesto. De cambiar el foco, no se podría constituir la comisión.

- ii) Recepción de oficio N°22 de Comisión del Adulto Mayor y Discapacidad del H Senado de la República. Se acuerdo invitar a la Red de Empresa Inclusiva para que comenten sus experiencias en nuevas prácticas.
- iii) Revisión Informe anual actividades CSL 2024. Consejero y consejera, remitirán sus observaciones.

ACUERDOS

Luego del debate producido se acuerda por unanimidad de los consejeros y consejeras lo siguiente:

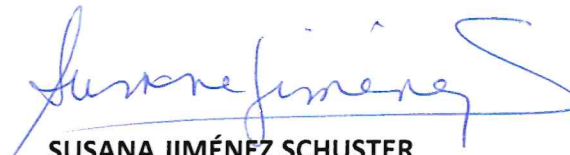
PRIMERO: La Comisión de implementación de Convenio 190. Continúe con la revisión de los desafíos presentados, priorizando puntos para avanzar en ello.

SEGUNDO: Queda pendiente la implementación de la comisión de migraciones.

TERCERO: Invitar a la próxima sesión a la Red de Empresa Inclusiva para que comenten sus experiencias en nuevas prácticas en base a manual de buenas prácticas que aprobó el Consejo Superior el año 2021, para dar respuesta a Oficio del Senado.

CUARTO: Consideración para próxima sesión de propuesta de modificación reglamentaria del CSL.

QUINTO: Sobre horario de próxima sesión consejeros revisarán hora de disponibilidad.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER
PRESIDENTA



JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE

GIORGIO BOCCARDO BOSONI
CONSEJERO

HEIDI BERNER HERRERA



PABLO MUÑOZ HENRIQUE
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



INFORME DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190

Septiembre, 2025

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe expone el trabajo desarrollado por la Comisión para la Implementación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo -en adelante, “la Comisión”- desde la entrega de su segundo reporte al Consejo Superior Laboral, con fecha 22 de mayo de 2025.

Durante este periodo, la Comisión ha mantenido un doble propósito: avanzar en la elaboración de la Primera Memoria Tripartita de Implementación del Convenio 190, y al mismo tiempo, analizar con rigor los principales desafíos que enfrenta el país para garantizar la plena vigencia de este instrumento internacional.

El trabajo de seguimiento ha estado marcado por un proceso de deliberación tripartita que ha contado con la activa participación de las y los representantes de gobierno, trabajadores y empleadores, así como con el permanente apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo. Este diálogo ha permitido no solo dar continuidad a las sesiones de trabajo, sino también proyectar las líneas de acción necesarias para consolidar una implementación efectiva, sostenida y con perspectiva de género del Convenio 190 en Chile.

El informe se estructura en cuatro secciones principales. En primer lugar, se presenta la conformación y funcionamiento de la Comisión, destacando los ajustes en su integración y la lógica de representatividad tripartita que la sustenta. En segundo término, se detallan las sesiones realizadas entre mayo y septiembre de 2025, junto con las materias abordadas en cada una de ellas. Posteriormente, se exponen las conclusiones del trabajo desarrollado, subrayando los consensos alcanzados y los desafíos futuros para la plena implementación del Convenio 190 en Chile. Finalmente, se acompaña como anexo la **Primera Memoria Tripartita de Implementación del Convenio 190**, hito que refleja el compromiso del Estado y de los actores sociales con la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

II. DE LA COMISIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO

En este apartado se detalla la conformación de la Comisión, considerando los ajustes introducidos por la Central Unitaria de Trabajadores en la designación de sus representantes. Asimismo, se presenta un resumen ejecutivo del trabajo desarrollado entre mayo y septiembre del presente año, en cumplimiento del mandato otorgado por el Consejo Superior Laboral y de la solicitud formulada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, orientada a la elaboración de una memoria tripartita.

La Comisión mantiene la lógica de representatividad tripartita del Consejo Superior Laboral, estando integrada por representantes de los tres - trabajadores, empleadores y gobierno-, con tres miembros titulares y tres suplentes por cada parte.

a. Parte Trabajadores (as)

Designados por la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores

Titulares	Suplentes
Karen Palma Tapia	Romina Albarrán Bruna
Angela Riffo Castillo	Natacha Sierralta Inostroza
Camila Fuentevilla Maturana	Karen González Sanhueza

b. Parte Empleadores (as)

b.1. Designados por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)

Titulares	Suplentes
Gonzalo Bustos Carbone.	Camila Valenzuela.
Sebastián Hurtado Valdés	Manuel Ignacio Hertz.

b.2. Designados por el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño

Titulares	Suplentes
Ana María Ramírez Soto	Marcos Illescas Campos

c. Parte Gobierno

Titulares	Suplentes
Natalia Mesías	Karen Mejías

Tania Hernández
Paula Rojas

Pablo Jorquera
Natalia Díaz

III. Sesiones

El presente acápite expone el detalle de las sesiones realizadas por la Comisión y las principales materias tratadas durante el período comprendido en este informe:

- **27 de Mayo 2025.** Primera Revisión del borrador de la Memoria Tripartita del Convenio 190 y elaboración del documento preliminar de la Memoria, junto a un documento que expone los desafíos identificados.
- **25 de Junio 2025.** Análisis de las solicitudes de incorporación de contenidos presentada por los estamentos CUT y CPC.
- **02 de Julio 2025.** Presentación y capacitación a cargo de la OIT sobre la estructura de la Memoria y resolución de dudas respecto del documento.
- **15 de Julio 2025.** Definición del calendario de trabajo. Acuerdo de incorporar los desafíos identificados en un capítulo específico de la Memoria. Revisión de los ítems I, II y III.
- **30 de Julio 2025.** Revisión de los ítems IV, V, VI y VII.
- **13 de Agosto 2025.** Revisión de las modificaciones propuestas por cada estamento a los ítems de la Memoria. Incorporación de cambios y cierre del documento.
- **09 de Septiembre 2025.** Organización del hito de presentación de la Primera Memoria del Convenio 190 y definición de las próximas sesiones de trabajo.
- **24 de Septiembre 2025.** Discusión de propuestas y definición de la hoja de ruta para abordar los desafíos de implementación del Convenio 190.

IV. CONCLUSIÓN

En cumplimiento del mandato conferido por el Consejo Superior Laboral y por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Giorgio Boccardo Bosoni, esta Comisión tiene el honor de informar que, a lo largo de ocho sesiones, se ha trabajado con profundo compromiso y rigor tripartito en la construcción de la primera Memoria del Convenio 190.

En este proceso, cada estamento ha compartido sus realidades y experiencias frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Gracias a la apertura al diálogo y a la disposición de todas las partes, fue posible avanzar en consensos que reflejan de manera fiel los logros alcanzados por nuestro país, integrando la voz de las y los trabajadores, de las entidades empleadoras y del Gobierno.

El trabajo de la Comisión constituye un hito en la implementación del Convenio 190 y, al mismo tiempo, abre nuevos desafíos. La tarea futura es consolidar una aplicación efectiva de

este instrumento en todos los espacios laborales, de modo que su espíritu esencial - erradicar toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y muy especialmente aquella basada en género- se traduzca en realidades concretas para las personas.

En esta ruta, el diálogo social tripartito ha demostrado ser una herramienta fundamental. Es a través de la deliberación compartida y de la construcción colectiva que se logra avanzar en políticas sostenibles, legítimas y capaces de transformar la cultura laboral. Reforzar estos espacios de encuentro y negociación constituye no solo una exigencia del Convenio 190, sino también una garantía para asegurar entornos laborales más seguros, dignos y respetuosos en el largo plazo.

V. ANEXOS

1.- Primera Memoria Tripartita de Implementación del Convenio 190, depositada en la OIT el 01 de Septiembre 2025.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria da cuenta del proceso de implementación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Chile, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este documento busca ser una herramienta explicativa y accesible para todas las personas interesadas en comprender cómo se ha llevado a cabo este esfuerzo, que constituye un hito en materia de derechos laborales y trabajo decente.

La implementación del Convenio 190 ha sido impulsada bajo un enfoque de diálogo social tripartito, es decir, mediante la participación activa y coordinada de los tres actores fundamentales del mundo del trabajo: Gobierno, representado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; trabajadores, representados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); y empleadores, representados por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

Este enfoque tripartito es clave para asegurar que las medidas adoptadas respondan de forma equilibrada a las realidades y necesidades de los distintos sectores. El trabajo colaborativo ha permitido identificar áreas prioritarias, definir acciones concretas y avanzar hacia una cultura laboral basada en la dignidad, el respeto y la erradicación de toda forma de violencia y acoso.

En este marco, el 28 de Julio 2023 el Consejo Superior Laboral acuerda crear una comisión sectorial para la implementación del Convenio 190, mediante la Resolución Exenta N°1030. Esta instancia institucional ha sido fundamental para dar conducción técnica y política al proceso, permitiendo sistematizar el trabajo conjunto, fortalecer la gobernanza y asegurar la continuidad de las acciones comprometidas.

El valor de lo institucional ha estado en el centro de este proceso, reconociendo el rol del Estado como garante de derechos, pero también la relevancia del diálogo permanente con los actores sociales para avanzar en soluciones legítimas, sostenibles y representativas. Esta coordinación interinstitucional y tripartita ha sido una expresión concreta del compromiso país con la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo.

A lo largo de esta memoria se detallan las principales materias abordadas por la Comisión para la Implementación del C190, destacando los avances alcanzados en normativas, políticas públicas, fiscalización, formación y sensibilización. Asimismo, al final de la memoria, hemos incorporado un capítulo especial donde

se presentan los principales desafíos pendientes, que seguirán siendo trabajados de manera conjunta al interior de la Comisión, en un compromiso sostenido por continuar fortaleciendo condiciones laborales seguras y libres de violencia para todas las personas trabajadoras en Chile.

I. DEFINICIONES

Artículo 1 y Artículo 7 Definiciones de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

Medidas de aplicación:

Acoso laboral:

Se encuentra definido en la **ley 21.643**, como "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 quienes vean afectado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (artículo 2 Código del Trabajo)

La **Ley 21.643**, actualiza concepto de ley 20.607, retirando el requisito de la reiteración como parte del concepto de acoso laboral.

https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=ley%2021.643&dc_source=&npagina=1&tipo_recurso=

Acoso sexual:

La **Ley 21.369** que regula las políticas integrales sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación superior. Su objetivo es prevenir, investigar, sancionar y erradicar estos fenómenos. Promulgación: 30 de agosto de 2021; Publicación: 15 de septiembre de 2021. (BNE)

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023&_gl=1*p7v0d2*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTSW3NZ4C*MTc0MTk3Njk5Ni41LjEuMTc0MTk3Nzc5MC41OS4wLjA

Es posible señalar que en Chile existen documentos que permiten normar y abordar la temática del acoso en el trabajo, que comprende el acoso psicológico; entre ellos se encuentran: **Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) de la Dirección Nacional del Servicio Civil (2006)**; **Ley 20.607** que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral (2012); **Protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales** (2013) y la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subsecretaría de Previsión Social**, según DECRETO N°47/2016. Toda esta normativa es anterior a 2024.

La **ley 21. 643**, señala como contrarias las siguientes conductas:

El acoso sexual, que se entiende como 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. Se mantiene el concepto de acoso sexual de la Ley 20.005 del año 2005.

Violencia en el Trabajo

La violencia en el trabajo ejercida por personas ajenas a la relación laboral. Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores ejercidas por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. **Se incorpora este concepto en la Ley 21.643**, lo que no estaba regulado de manera específica. Sin perjuicio que existía regulación previa que abordaba el deber de seguridad del empleador, en el artículo 184 y 184 bis del Código del Trabajo.

<https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/acoso-sexual-acoso-laboral-y-violencia-en-el-trabajo>

Además, se han dictado directrices de distintos organismos públicos que permiten la implementación e interpretación de la ley, Dirección del Trabajo, **Dictamen 362/19**: Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la **Ley 21.643** al Código del Trabajo.

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) Circular 3813: Imparte instrucciones sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. **Resolución 58413 Exenta**: Aprueba el protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. **Circular 3825**: Complementa normas sobre acoso y violencia en el trabajo. **Circular 3819**: Complementa instrucciones sobre asistencia técnica en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

<https://www.suseso.cl/612/w3-article-732037.html> <https://www.suseso.cl/612/w3-article-737485.html>

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2558.html>

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/07/Oficio-Servicio-Civil.pdf>

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/09/Orientaciones-elaboracion-procedimiento-VALS.pdf>

https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/04/manual_vals_ene2025-1.pdf

El D.S. N°44, de 2024, que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable incorpora dentro de sus definiciones violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia o acoso por razón de género:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia externa: Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298>

Artículo 1, b Violencia y Acoso por razón de género

Medidas de Aplicación:

Violencia contra las mujeres:

Ley 21.675 Establece un marco para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Esta ley reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. (BNE)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220>

Ley 20.212 Tipifica el femicidio, es decir, la muerte de una mujer a manos de su pareja, conviviente o expareja. (BNE)

https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=2006-&id=Historia_L21212#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2021.212,materia%20de%20tipificaci%C3%B3n%20del%20Femicidio%E2%80%9D.

Antidiscriminación

La Ley de Antidiscriminación de Chile, o **Ley 20.609**, establece medidas contra la discriminación arbitraria. Esta ley fue promulgada el 12 de julio de 2012 y publicada el 24 de julio del mismo año.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

En legislación laboral propiamente tal, la **Ley 21.643** "Ley Karin", establece como principio lo siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", (artículo 2 inciso segundo Código del Trabajo).

Se establece la perspectiva de género como eje transversal en la ley, lo cual es recogido también en Reglamento del Ministerio del Trabajo, donde se reconocen como principios orientadores de los procedimientos de investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, los de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización

o no victimización secundaria. Mismos principios son recogidos por el dictamen de la Dirección del Trabajo.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204689>

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126267.html>

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2558.html>

El D.S. N°44 explícitamente para efectos de la gestión de los riesgos laborales, define la violencia o acoso por razón de género como aquellos dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

Violencia o acoso por razón de género: Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298>

Además, la **Ley 21.120** (2018) Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, y la rectificación de sexo y nombre registral. El derecho a la identidad de género consiste en la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos. Según su Artículo 2°; el objeto de la ley es regular los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su sexo y nombre, ante el órgano administrativo o judicial respectivo, cuando dicha partida no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2 Personas protegidas y Sectores Abarcados

Medidas de Aplicación:

La regulación se funda en relación laboral vigente, desde el inicio hasta el término de la relación laboral, incluyendo quienes se desempeñan en contratos de aprendizaje.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Artículo 485 del Código del Trabajo.

La base legal específica que respalda esta protección se encuentra en el **artículo 2 del Código del Trabajo**, que establece que las disposiciones de este código se aplican a todas las personas que presten servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y que reciban una remuneración por ello. Aunque los trabajadores a honorarios no están bajo una relación de dependencia tradicional, la Ley Karin extiende su protección a todas las formas de trabajo.

Aunque los trabajadores a honorarios no están sujetos a una relación laboral formal regulada por el Código del Trabajo, la **Ley N° 21.643 (Ley Karin)** extiende su protección frente al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo a todas las personas que prestan servicios, incluyendo aquellos contratados a honorarios.

Además, la **Ley Karin** modifica y amplía el concepto de acoso laboral y violencia en el trabajo, incluyendo la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, proveedores o usuarios. Esto refuerza la obligación del empleador de proteger a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, independientemente de su estatus contractual.

<https://leykarinenfacil.cl/faq/>

Sin embargo, es necesario un vínculo bajo subordinación o un vínculo civil de prestación de servicios o contrato de aprendizaje.

La normativa que previene y sanciona conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo abarca a todos los trabajadores del sector privado, incluyendo servicios tercerizados. Asimismo, se aplica a los trabajadores del sector público, incluyendo poderes del Estado, Poder Judicial, Fuerzas Armadas, sector público y municipal, con las distintas modalidades de contratación.

Dictamen Dirección del Trabajo:

- **Dictamen N.º 362/19 (11 de junio de 2024)**
Establece que todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector privado como público, están protegidos por la Ley Karin, incluyendo aquellos que puedan estar expuestos a violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral (como clientes o proveedores) Además, obliga a todas las entidades empleadoras (incluso empresas con menos de 10 trabajadores) a contar con un protocolo de prevención, investigación y sanción, informarlo a las personas trabajadoras desde el inicio del contrato, y aplicar procedimientos tanto escritos como verbales para la denuncia.

Dictámenes Contraloría General de la República:

- **Dictamen N.º E516610 (19 de julio de 2024)**

Aclara que la Ley Karin modifica los estatutos administrativos de funcionarios públicos (leyes N.º 18.575, 18.834 y 18.883), extendiendo la protección a Funcionarios públicos (bajo estatuto administrativo o municipal).

Dictamen Dirección del Trabajo <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126267.html>

Dictamen Contraloría General de la República <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Dictamen-organismos-publicos-cuyo-personal-se-rija-por-Codigo-del-Trabajo.pdf>

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/CGR-E502639N24.pdf>

Ley Karin también se aplica al Poder Judicial, pero en su implementación ha generado su propia normativa y un procedimiento de prevención, investigación y sanción propio (Acta 160-2024 Corte Suprema).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205698>

Artículo 3 Ámbito de Aplicación Territorial

Medidas de Aplicación:

La legislación vigente no define específicamente lo que se considera espacio de trabajo para los efectos de prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso laboral y acoso sexual. Tampoco protege expresamente a los trabajadores en el trayecto hogar-trabajo. Sin perjuicio de ello, existe una protección general referida a la cobertura del seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por lo tanto, el o la trabajadora que ha sido afectada por acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, tiene derecho a que el organismo administrador califique el origen del accidente o enfermedad que ha concluido en un siniestro, cual es un episodio de acoso en el trayecto a su lugar de trabajo, que pudiere ocasionar incapacidad para el trabajo de la persona afectada.

Por otro lado, los organismos administradores deberán contar con programas de intervención temprana, cuyo objetivo será otorgar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es exclusivamente de carácter psíquica.

<https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

<https://www.suseso.cl/612/w3-article-732037.html>

<https://www.suseso.cl/612/w3-article-735798.html>

III. ENFOQUE Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Artículo 4 (2) Enfoque para prevenir y Eliminar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Medidas de Aplicación:

La normativa de la **Ley 21.643**, incluye prevención, investigación, sanción y monitoreo.

Prevención con mecanismos de normativa interna en las empresas y servicios públicos, canales de denuncia, capacitación a todas las personas trabajadoras, no solo jefaturas o investigadores, coordinación con organismos administradores del seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales, regulados por la Superintendencia de Seguridad Social.

Investigación se regula el proceso de investigación, que puede realizarse por la autoridad Administrativa, Dirección del Trabajo, desde su rol de inspección y por las empresas u organismos públicos de manera interna, con supervisión de la autoridad administrativa laboral.

Sanción, se regulan mecanismos de sanción en caso de constatación de acoso laboral o sexual en el trabajo, sanciones que van desde amonestaciones hasta el despido o la destitución del funcionario público. Las personas trabajadoras también pueden acudir a los tribunales de justicia, aplicando procedimientos de tutela de derechos fundamentales, solo en estos procedimientos, puede reclamarse una reparación.

No se contemplan mecanismos de reparación económica en la legislación nacional, en la etapa de investigación interna de las empresas u organismos públicos, ni en el procedimiento de investigación de la Dirección del Trabajo.

Monitoreo. La normativa contempla la obligación de mantener estadísticas, revisar semestralmente los canales de denuncia, con el objeto de tener una mejora continua.

<https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

El D.S. N°44 contempla un sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales con enfoque de género. Lo que significará identificar, evaluar aquellos factores de riesgos que generan estas conductas indeseadas, con el objeto de prevenirlas o evitarlas.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298>

Efectivamente, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante su Subsecretaría de Previsión Social ya lleva más de una década trabajando en materias de seguridad y salud del trabajo. Para ello, ha llevado a efecto **2 políticas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)**, la primera aprobada por D.S. N°47, 2016 y la D.S. N°2, de 2024, mediante procesos de diálogo social tripartito, esto es, entre empleadores, personas trabajadoras y el Estado, promoviendo de esta forma distintos objetivos en esta materia. Una de ellas son las adecuaciones para prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El D.S. N°44, como compromiso de la PNSST de contar con un marco normativo actualizado sistematizado y armonizado en materia de seguridad y salud en el trabajo, considera dentro del sistema de gestión los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras en las realidades sectoriales, el tamaño de la empresa, así como también las variables de género y diversidad y aquellas personas con mayor vulnerabilidad al riesgo. Por lo que, las entidades empleadoras serán responsables de identificar, evaluar y mitigar los factores de riesgos asociados a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 5 Derechos Fundamentales en el Trabajo

Medidas de Aplicación:

Libertad de asociación y Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

En materia de acoso sexual y acoso laboral, se establece en la ley, reglamento y dictámenes, la representatividad que puede tener el sindicato en la materia de negociación colectiva.

La ley establece que las materias relativas a la violencia pueden ser susceptibles de negociación colectiva (salvo si se trata de derechos irrenunciables). Un reconocimiento de similar naturaleza recibe los funcionarios públicos y sus asociaciones a través de la norma rectoras N°2 del servicio civil.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio: En Chile, la prohibición del trabajo forzoso se encuentra presente en la normativa nacional de manera indirecta en el artículo 19 N° 16 de la Constitución de la República respecto al derecho de las personas a elegir libremente el trabajo y, de manera explícita, en el Código Penal como delito asociado a la trata de personas en la Ley 20.507, específicamente en el artículo 411 quáter. En términos de protección y resguardo de víctimas de trata en el caso de migrantes que no sean residentes definitivos, el artículo 71 de la Ley 21.325 publicada el año 2021 y su complemento con el artículo 10, letra h § 1 del Decreto 177 del año 20221, permite el derecho a presentar una

solicitud de autorización de una residencia temporal por razones humanitarias, situación para la cual en ningún caso se podrá decretar la repatriación de las víctimas.

Adicionalmente, para abordar los temas de trata en Chile se ha constituido la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas (MITP) del Ministerio del Interior y Seguridad Pública², creado por Decreto Exento N° 2821 en 2008 y actualizado el año 2021 mediante el Decreto 1817 Exento³, siendo esta encargada de crear un Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas. Así surge en el año 2023 el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas 2023-2026, el cual actualmente es liderado por el nuevo Ministerio de Seguridad Pública, incorporando acciones respecto al trabajo forzoso.

Por otro lado, el Decreto 31 del año 2021 crea la Comisión Asesora Ministerial para la implementación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso (CAMTRAFOR) de 1930 de la OIT, P0294. La CAMTRAFOR es presidida por el Subsecretario del Trabajo de Chile⁵, involucrando a otras 8 instituciones del Estado y un trabajo tripartito. En donde una de sus áreas se propone abordar específicamente el trabajo forzoso y contribuye técnicamente al trabajo de ese marco, a partir del año 2022 el Ministerio del trabajo creó el departamento de derechos fundamentales.

CAMTRAFOR, la cual está ad-portas de aprobar el primer Plan de Acción para la eliminación del Trabajo Forzoso en Chile 2025-2028 (PANTRAFOR).

Desde la CAMTRAFOR también se ha diagnosticado un conjunto de oferta programática del Estado chileno para la erradicación del trabajo forzoso, las cuales se pueden agrupar en las siguientes categorías: Prevención, Persecución, Protección de víctimas, Cooperación internacional y Generación de información. Estas acciones contemplan capacitaciones para funcionarios claves, recopilación de datos, sensibilización de la población, entre otras medidas.

Abolición efectiva del trabajo infantil: La ley 21.271, 2020, adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo, estableciendo que los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar no serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Se entiende también como trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico. Queda prohibido el trabajo de niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar en cabarés y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, como también en los que expendan bebidas

alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco. En ningún caso se podrá autorizar a niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar, para prestar servicios en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación: Se incorpora una categoría abierta en materia de discriminación, con categorías sospechosas como ejemplo, no como un catálogo cerrado. (artículo 2 Código del Trabajo)

Medidas para fomentar el trabajo decente y seguro: Con la dictación del D.S. N°44 se considera promover la concepción del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y la equidad de género, entendidos como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras. Este reglamento prohíbe toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, estableciendo las herramientas de gestión necesarias para prevenir estas conductas, siempre con participación y consultas de las personas trabajadoras y sus representantes.

Artículo 6 Derecho a la Igualdad y la no Discriminación

Medidas de Aplicación:

La normativa, no hace distinción ni exclusión, y modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación, incluyendo explícitamente una categoría abierta de discriminación, sin criterios sospechosos, los cuales quedan en la ley como ejemplos.

Artículo 2 Código del Trabajo

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7 Prohibición de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Medidas de Aplicación:

La **Ley 21.643**, también conocida como Ley Karin, prohíbe la violencia en el trabajo y el acoso sexual y laboral en el trabajo. Esta ley entró en vigor el 1 de agosto de 2024.

La presente ley introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Para tal efecto,

en su artículo 1 se modifica el citado código, con la finalidad de establecer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se definen conductas contrarias a lo anterior, como el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral. Además, amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo. De igual forma se establece la obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. En esta línea, dispone que los empleadores no obligados a confeccionar el Reglamento Interno deben informar a los trabajadores el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción respecto al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo al momento de la suscripción del contrato.

Se enfatiza la necesidad de que los empleadores desarrollen e implementen protocolos de prevención, detallando elementos esenciales como la identificación de riesgos, medidas de control, capacitación y resguardo de la privacidad. A continuación, su artículo 2 incorpora modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N° 18.575), en el sentido de disponer que la función pública deberá ejercerse en un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual. En ese contexto, mandata a los órganos de la Administración del Estado a que adopten las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción. Además, establece la obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas. Se incluyen disposiciones para informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral. En el ámbito de tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por último, incorpora dentro de las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad, aquellas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205338>

Artículo 8 Medidas Apropriadas de Prevención

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

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

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

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

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

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

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

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4Mv4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMC4wLjA.

Estas normas se deben asociar a la gestión de los riesgos laborales que regula el **D.S. N°44** de forma complementaria.

La normativa, señala que se aplica a todas las relaciones de subordinación y dependencia, en el sector público explícitamente se señala que es aplicable a trabajadores contratados a honorarios, que se trata de contratos civiles de prestación de servicios, cuya relación no ha sido reconocida como laboral.

Pero respecto de situaciones de informalidad laboral, sin una relación civil de prestación de servicio, no se encuentra contemplada, se debiese aplicar legislación general, esto es, reconocimiento de relación laboral previo a protección relaciones laborales libre de violencia.

(Circulares de la DT, enfatizan en la existencia de relación laboral vigente)

Los sectores que en Chile se ubican entre los más expuestos a la violencia y el acoso en el trabajo se encuentran en sector comercio, enseñanza y otras actividades de servicios comunitarios

En el ámbito público, los sectores más expuestos son salud y educación.

o hay normas que se hagan cargo de la economía informal (salvo honorarios, que se encuentran formalizados al menos por el contrato de prestación de servicios)

En materia de protocolo de la Superintendencia de Seguridad Social, existe la obligación de hacer matrices de riesgos y levantamiento de riesgos, aplicar encuestas de riesgos psicosociales, que permitan identificar sectores y adoptar medidas de prevención.

https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Ley-Karin_Circular-SUSESO-N%C2%B0-3813-de-07.06.24.pdf

Artículo 9 Responsabilidades de los Empleadores

Medidas de Aplicación: Los empleadores están obligados a implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la **ley 16.744**. Derivar a los trabajadores para atención psicológica temprana, adoptar medidas correctivas, como es en el caso de la violencia en el trabajo.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMjA4

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En el Código del Trabajo, Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Capítulo I. Elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

La citada norma legal consagra el deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras. En virtud de dicho deber general, la entidad empleadora tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección.

Es importante que en todo el proceso de elaboración e implementación de este protocolo de prevención se considere debidamente la participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).

La obligación de elaborar un Protocolo aplica a todas las entidades empleadoras, tanto del sector público como privado:

Sector Privado: La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.

Los protocolos además deben ser incorporados a los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad de las empresas, los cuales deben ponerse a disposición de los trabajadores antes de su entrada en vigencia, quienes pueden hacer sus observaciones y también pueden impugnarlos ante la Dirección del Trabajo.

Sector Público: El nuevo artículo 14 de la **Ley 18.575**, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-726761.html>

En ambos casos existe la obligación del empleador, de mantener la información, procedimiento y canales de denuncia a disposición de las personas trabajadoras y capacitar en la normativa a todos quienes trabajan en ellas.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará: a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

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.

https://www.bcn.cl/levchile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzIxOC4zMjA4

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará: c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

https://www.bcn.cl/levchile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzIxOC4zMjA4

Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, según establece el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Participación y diálogo social:

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-726761.html>

El D.S. N°44 establece roles y obligaciones de los responsables de la gestión de la prevención de los riesgos laborales, incluyendo los factores de riesgos asociados a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-127643.html>

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10 a) y h) Seguimiento y Control de Aplicación

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

En el marco de las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de riesgos laborales, los organismos administradores del seguro de la **ley 16.744** deberán remitir semestralmente a la Superintendencia de Seguridad Social, la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas.

Los empleadores estarán obligados a proporcionar la información requerida por los organismos administradores para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso precedente.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, especialmente en lo que respecta al reporte y registro de información y la clasificación de las acciones y medidas adoptadas por los empleadores. Con todo, la Superintendencia deberá remitir al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Consejo Superior Laboral, en los meses de

enero y julio de cada año, un informe estadístico con los datos consolidados a que refiere el presente artículo.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMC4wLjA. <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

El D.S. N°44 que la inspección, fiscalización y sanción a las infracciones o incumplimientos del reglamento ocurridas en los lugares de trabajo, serán efectuadas por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo, de acuerdo con sus competencias legales, y sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Seguridad Social.

Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias.

Artículo 10 b) y e) Vías de Recurso y Reparación y Asistencia para las Víctimas y Acceso a Mecanismos de Presentación de Quejas y Solución de Conflictos

Medidas de Aplicación: 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.

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.

Los procedimientos de investigación contemplan el cese de la conducta y la sanción a quien la comete, sin contemplar mecanismos de reparación indemnizatorios o reparatorios.

Solo a través de recursos judiciales es posible obtener reparaciones o indemnizaciones por la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMC4wLjA.

El D.S. N°44 establece que el reglamento interno deberá contener los procedimientos de notificación e investigación de los accidentes o enfermedades profesionales; para formular propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionados con tales materias; y, los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, conforme se establece en el Código del Trabajo y normativa complementaria.

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 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.

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."

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

Artículo 10 c) Protección de la Privacidad y de la Confidencialidad

Medidas de Aplicación: En el **sector público**, el inciso segundo del artículo 46, a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva

de género". Se establece sanciones administrativas a las denuncias falsas o de mala fe. Por su parte, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTSW3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMC4wLjA.

En el **sector privado**, el protocolo deberá contener: Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTSW3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMC4wLjA.

Artículo 10 d) Sanciones

Medios de Aplicación: 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. (esto es, despido por alguna de las conductas indebidas de carácter grave, como letra b) conductas de acoso sexual y f) conductas de acoso laboral), debidamente comprobadas. Con todo, en el caso del acoso laboral, 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.

En el sector público las sanciones pueden ser las establecidas en el estatuto administrativo, que van de amonestación verbales, escritas, multas, suspensión o destitución, esta última por afectar gravemente el principio de probidad administrativa, en el caso de destitución por acoso sexual, se establece el término del vínculo funcionario y la inhabilidad de ejercer

cargos públicos por 5 años, en el caso del acoso laboral, y de decidir el término de la relación funcionaria, esta puede ser con o sin inhabilidad de ejercer cargos públicos por 5 años.

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzMxOC4zMCAwLjA.

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Instructivo-Contraloria-General-de-la-Republica.pdf>

Artículo 10 f) Impacto de la Violencia Doméstica en el Mundo del Trabajo

Actualmente la legislación no abarca explícitamente la violencia doméstica como un riesgo en el mundo del trabajo. Sin perjuicio de ello, si se producen casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo o mientras se realiza teletrabajo tales conductas configuran violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, por lo que se aplica la cobertura de la Ley N°16.744 (sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

En materia de violencia doméstica, existe una normativa que regula el femicidio, donde se establece fuero de 1 año, para las víctimas de femicidio frustrado y para personas de su núcleo familiar, además contempla permisos para asistencia a citas médicas o de terapia, asistencia a organismos que investigan el delito, citaciones a tribunales o cualquier trámite asociado al delito de femicidio o femicidio frustrado, adecuación de condiciones laborales, la víctima puede solicitar ajustes en su trabajo para facilitar su recuperación. Pensión para hijos: Los hijos menores de 18 años de víctimas de femicidio consumado pueden recibir una pensión mensual.

<https://previsionsocial.gob.cl/organizaciones/empresas-y-empleadores-empleadoras/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191935&tipoVersion=0>

Artículo 10 g) Derecho de los Trabajadores de Alejarse y Deber Informar a la Dirección

Medidas de Aplicación: En el **sector público**, el fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."

Además, el art. 90A del Estatuto Administrativo establece algunas garantías para las y los funcionarios que denuncien infracciones administrativas. Por ejemplo, no pueden ser objeto

de medidas disciplinarias de suspensión o destitución durante un período de tiempo, no pueden ser trasladados de localidad sin consentimiento, entre otras.

En el sector privado, se establecen medidas de resguardo, para garantizar que la persona denunciante no se vea expuesto a situaciones de violencia o acoso, con el fin del cese de la conducta, atención psicológica temprana y evaluación y atención en el organismo administrador del seguro por enfermedad profesional o accidente en el trabajo.

No se encuentra de manera explícita, pero la normativa de tutela de derechos fundamentales establece una garantía de indemnidad para quienes hayan realizado una denuncia ante la inspección del trabajo, hayan denunciado a la empresa o hayan sido testigos u ofrecidos como testigos en juicio contra la empresa. Dicha garantía, no impide el despido, solo establece una sanción indemnizatoria tasada. No se contempla fuero para quienes realicen denuncias en el ámbito de la violencia en el trabajo.

El D.S. N°44 establece que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

https://www.bcn.cl/levchile/navegar?idNorma=1200096&_gl=1*_gpsz3*_ga*MTkwNjcxNDc4My4xNzQxODk2MjA4*_ga_QLTsw3NZ4C*MTc0MTk4MjQ3NC42LjEuMTc0MTk4MzIxOC4zMCAwLjA.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11 a) Abordar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en las Políticas Nacionales Pertinentes

Medidas de Aplicación: Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

i)Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

ii)Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

iii)Equidad de género y diversidad:

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

iv)Universalidad e inclusión:

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o

privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

v) Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras cuando corresponda.

vi) Mejora continua:

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

vii) Responsabilidad en la gestión de los riesgos:

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

i) Política de tolerancia cero:

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual,

discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

ii) Valores fundamentales:

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

iii) Participación y diálogo social:

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

iv) Control de los riesgos en su origen:

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

v) Perspectiva de género:

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727114.html>

Artículo 11 b) y c) Orientaciones y Herramientas de Formación y Campañas de Sensibilización

Medidas de Aplicación:

18. Artículo 11 b) y c) Orientaciones y Herramientas de Formación y Campañas de Sensibilización

CUT: Realiza trabajo de campo para segundo estudio sobre la implementación de Ley Karin y Convenio 190 en la RM. taller y focus group con representantes y trabajadores del sector público y privado en el marco del segundo estudio sobre la implementación del Convenio 190 de la OIT en Chile, que busca prevenir y sancionar todo tipo de violencia y abuso en los entornos laborales.

El estudio busca establecer un contexto y dar herramientas para la prevención de la violencia y acoso en los entornos laborales.

Campaña sobre maltrato y abuso laboral y sexual" 30 de marzo 2023, organizada por la Unidad de Política de Género y Diversidad. Asociación Nacional de Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas, ANFINE. En el marco del mes de la mujer trabajadora, los días martes 28 y jueves 30 de marzo, dirigentes de ANFINE Nacional y SINE realizaron entrega de material informativo sobre maltrato y abuso laboral y sexual a compañeras y compañeros de la institución. Las infografías sobre “Concientización sobre Maltrato y Abuso Laboral y Sexual”, también fueron puestas en distintos lugares visibles de los edificios Bulnes y Morandé.

<https://www.anfine.cl/post/campa%C3%B1a-de-concientizaci%C3%B3n-sobre-maltrato-y-abuso-laboral-y-sexual>

Campañas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. "Aquí se construye un Chile sin violencia contra la mujer"

Lleguemos a Cero: Campaña de sensibilización que invita a la participación en la prevención de la violencia de género.

www.lleguemosacero.cl

Si es violencia, no la hagas viral: Campaña anual de sensibilización enfocada en las juventudes.

<https://nolahagasviral.cl/>

Programa Mujer y Participación Política. Programa que busca fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

<https://www.sernameg.gob.cl/programa-mujeres-y-participacion-politica-y-social/>

Campañas del Poder Judicial

Acaso es Acoso: Campaña sobre acoso sexual en el Poder Judicial, lanzada en 2017.

<https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/9-contenido/proyectos/22-campana-acaso-es-acoso-poder->

[judicial#:~:text=El%20Poder%20Judicial%20NO%20ACEPTA,y%20el%20video%20de%20sensibilizaci%C3%B3n.](#)

Campaña de sensibilización para promover el buen trato. Campaña que busca promover el buen trato y las relaciones igualitarias en el Poder Judicial.

<https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/338-campana-de-sensibilizacion-para-promover-el-buen-trato-y-las-relaciones-igualitarias-en-el-poder-judicial-de-chile#:~:text=%C3%89sta%20es%20una%20estrategia%20comunicacional,laboral%20con%20la%20vida%20personal.>

Campañas del Gobierno

#Influencia Lo Bueno: Campaña contra el ciberacoso que busca generar conciencia sobre el daño que genera en los jóvenes, niños y niñas y en sus familiares.

<https://www.gob.cl/noticias/influencialobueno-gobierno-lanza-campana-contra-el-ciberacoso-y-llama-fomentar-el-buen-trato-en-redes-sociales/>

Campañas de la Cámara Chilena de la Construcción CChC

- Difusión del convenio y de su implementación en comités gremiales, dirigidos a todos los socios.
- Difusión interna a colaboradores CChC.
- Minuta explicativa de los alcances de la Ley Karin, se distribuye a todos los socios de la CChC.
- Elaboración de dípticos explicativos dirigidos a las empresas socias.
- Charlas explicativas en todas las instancias gremiales (comités y comisiones).
- Minutas explicativas de la Circular SUSESO y Dictámenes de la DT. Se distribuyen a todos los socios CChC.
- Seminario para socios CChC en que se explican los alcances de la Ley Karin y su implementación. Asistieron presencial y telemáticamente cerca de 700 socios y la grabación del seminario ha sido descargada más de 3.000 veces por socios y no socios de la CChC.

<https://cchc.cl/w/cchc-y-ministerio-de-la-mujer-promueven-campana-de-sensibilizacion-contra-la-violencia-a-la-mujer>

<https://minmujeryeg.gob.cl/?p=52609#:~:text=Portal%20Todo%20Chile%20Alerta%202.0,talleres%20ofrecidas%20por%20el%20Ministerio.>

.- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC)

- Marzo 2024: Actividad de capacitación sobre Nuevas obligaciones en materia de conciliación de trabajo y vida familiar, violencia en el trabajo e inclusión: 313 capacitados en vivo y 875 vistas en YouTube= Total 1.188

- Julio 2024: Actividad de capacitación sobre ¿Cómo implemento la Ley Karin? Aspectos prácticos de la nueva regulación: 237 capacitados en vivo y 875 vistas en YouTube= Total: 1.112

- Julio 2024: Seminario Implementación Ley Karin en las empresas: 282 capacitados en vivo y 144 vistas en YouTube = Total 426

Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)

- Ha realizado difusión principalmente a través de información contenida en el “Vocero Agrícola”, medio de comunicación interno del gremio.

- Además, se ha abordado a través de webinars que se han difundido a los socios los cuales se elaboraron en conjunto con importantes estudios jurídicos. En el caso de la Ley Karin, se contó con el apoyo de Cariola y Cia. y la charla fue dictada por la abogada Ignacia López. Dicha actividad fue vista por más de 990 personas (link webinar:

También existe el **Portal Todo Chile Alerta 2.0**, un portal de capacitación que busca entrenar y empoderar a la población en temas de equidad de género.

El D.S. N°44 establece dentro de los roles de la entidad empleadora la de informar, formar y capacitar a las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud. Por su parte, es obligación de los trabajadores participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N°16.744 o la autoridad competente.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12 Legislación nacional, Convenios Colectivos y Otras Medidas Acordes con la Práctica Nacional

Medidas de Aplicación: Detalles de toda la normativa <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

VIII. APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA

La ley 21.643, entró en vigor el 01 de agosto de 2024, a poco tiempo de su entrada en vigor existen dos informes de evaluación, evaluaciones de los primeros 4 meses de implementación. se trata del informe de la Dirección del Trabajo, que se refiere a los trabajadores del sector privado y del Servicio Civil, que se refiere a los trabajadores del sector público.

Informe de seguimiento denuncias por Ley 21.643: Ingresadas entre 1° agosto de 2024 y 30 de Junio de 2025 en la Dirección del Trabajo

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127329_archivo_01.pdf

Capítulo Especial

Desafíos para la Implementación del Convenio 190 de la OIT

Este capítulo ha sido construido desde el trabajo tripartito que ha llevado a cabo la Subcomisión, en la construcción de la memoria.

Hemos identificado que la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT en Chile ha significado avances normativos relevantes, especialmente con la promulgación de la Ley N°21.643 (Ley Karin). Sin embargo, aún es posible observar una brecha entre el Convenio 190, la Recomendación 206 y la legislación vigente. Todavía persisten múltiples desafíos normativos, institucionales y prácticos que deben ser abordados para asegurar la plena garantía del derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, asimismo, resulta fundamental como país delimitar con claridad los alcances de la responsabilidad del empleador, trabajadores y Estado conforme a parámetros de razonabilidad, posibilidad cierta de intervención y ámbito de injerencia.

A continuación, se sistematizan los principales desafíos identificados:

1. Definiciones legales insuficientes y riesgos de interpretación restrictiva

La Ley Karin mantiene una definición de acoso sexual centrada en el 'requerimiento sexual', lo que limita su alcance y contradice los avances doctrinarios y jurisprudenciales que reconocen otras formas de acoso de carácter sexual.

La coexistencia de múltiples definiciones legales (Ley 21.643 y Ley 21.369) genera incertidumbre jurídica y puede debilitar la protección de las víctimas.

Existe el riesgo de retroceso jurisprudencial si los tribunales se limitan a la definición legal más estrecha, desestimando interpretaciones con enfoque de género.

Asimismo, es preciso que el ordenamiento jurídico reconozca de manera explícita la violencia en razón de género en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta las particularidades

de las dinámicas de poder y las consecuencias diferenciadas para las víctimas de violencia de género.

2. Cobertura legal insuficiente para ciertos grupos de trabajadores

Las personas trabajadoras a honorarios, que no tienen vínculo de subordinación y dependencia, y quienes se desempeñan en la economía informal continúan sin contar con una protección clara y efectiva frente a la violencia y el acoso laboral.

La legislación nacional, basada en una relación de subordinación, excluye a un amplio grupo de personas trabajadoras, especialmente mujeres en sectores informales y de cuidados.

Se requiere una estrategia estatal específica para extender mecanismos de protección, denuncia y reparación en estos sectores.

También dentro de este análisis y con el objetivo de abordar la protección con la amplitud que establece el Convenio 190, evaluar la protección a trabajadores cuando la relación laboral ya no está vigente.

3. Falta de claridad sobre el ámbito territorial de aplicación

El ordenamiento jurídico chileno no define expresamente qué se entiende por 'lugar de trabajo' en relación con la violencia y el acoso, generando zonas grises en trayectos, teletrabajo y espacios conectados al trabajo.

La protección frente a estas conductas depende hoy de criterios jurisprudenciales, lo que puede derivar en criterios dispares e imprevisibilidad jurídica.

Esta realidad establece como necesidad abordar propuestas claras que definan en el actual contexto del país que consideramos como mundo del trabajo, sumado a la determinación de responsabilidades y estrategias que permitan avanzar en caminos jurídicos y/o normativos para cumplir con este objetivo, además de abordar desde el tripartismo la complejidad de la violencia externa y las responsabilidades respecto de seguridad pública.

4. Ausencia de medidas efectivas de reparación

La legislación nacional contempla medidas de prevención, investigación y sanción, pero no establece mecanismos específicos de reparación para las víctimas (como asistencia jurídica, indemnización por daño moral o la posibilidad de renunciar con derecho a indemnización).

La acción de tutela de derechos fundamentales presenta vacíos interpretativos y no siempre se reconoce su compatibilidad con los procedimientos internos o administrativos, limitando el acceso a justicia.

Asimismo, el funcionamiento de espacios institucionales para atender conflictos ha tenido una implementación parcial y desigual en las distintas áreas del servicio público.

5. Protección insuficiente frente a represalias

A pesar de que en la ley se encuentra el principio de confidencialidad como un elemento importante a considerar para quienes denuncian acoso o violencia en el trabajo, este muchas veces se ve vulnerado y no se logra entregar protección específica contra despidos u otras represalias, lo que desincentiva el uso de los canales de denuncia y expone a nuevas formas de vulneración.

6. Débil abordaje de la violencia doméstica en el entorno laboral

A pesar de que el Convenio 190 exige reconocer y mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, la legislación chilena no contempla medidas laborales específicas al respecto.

Las víctimas carecen de licencias, medidas de ajuste laboral o sistemas de apoyo institucional adecuados.

Del mismo modo, no existe claridad respecto del límite de la responsabilidad del empleador. Aunque la violencia doméstica pueda tener repercusiones en el ámbito laboral, no se origina ni se desarrolla en el contexto de la relación de trabajo.

Por todas estas razones, se establece la necesidad de brindar una política integral frente a la violencia doméstica, que identifique responsabilidades y un trazado para poder abordarla de forma tripartita.

7. Desafíos en la implementación institucional

Actualmente se ha aumentado la dotación de fiscalizadores en la Dirección del Trabajo, lo que ha permitido incrementar las fiscalizaciones respecto a las denuncias de la ley. Pero aún no logramos que estas nos permitan una total eficacia de los procesos de fiscalización e investigación.

No existen equipos especializados, asesoría jurídica permanente para víctimas, ni dispositivos de atención de emergencia o casas de acogida, como recomienda la Recomendación 206.

En el sector público, la implementación ha sido desigual. No se cuenta con información sistemática sobre la aplicación de la ley ni se ha considerado plenamente la interacción con los distintos estatutos administrativos.

Es necesario establecer lineamientos claros, accesibles y estandarizados para la investigación y sanción de casos, asegurando que todas las entidades públicas y privadas cumplan con estándares, al menos similares (evitar las acciones fragmentadas y fomentar la claridad en las responsabilidades de las instituciones que participan en todo el proceso de la implementación de la ley).

Del mismo modo, un desafío pendiente es la discusión acerca del mecanismo para la atención de las denuncias, ya que las cifras demuestran que no toda denuncia tiene los elementos necesarios para llevar adelante una investigación, por lo cual es pertinente construir una estrategia para generar desagregación y tratamiento a cada uno de los casos. También existe una discusión pendiente con las denuncias temerarias o falsas, que hoy no tienen una sanción el sector privado, aunque la sola presentación de una denuncia falsa, con el solo objeto de dañar, representa un acto de la más grave violencia contra el denunciado.

8. Capacitación deficiente y falta de apropiación del Convenio

La capacitación impartida por empleadores es percibida con desconfianza y muchas veces no logra el objetivo de comprensión del Convenio y la normativa vigente.

Se requiere fortalecer la formación institucional con enfoque de derechos, perspectiva de género y participación sindical activa.

Es necesario invertir en el desarrollo de programas de formación y sensibilización dirigidos a empleadores y a trabajadores para promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Frente a la desconfianza que manifiestan trabajadoras y trabajadores respecto de los procesos de investigación que ordena la Ley Karin, se recomienda a los organismos relacionados con la elaboración de orientaciones; sean estatales (SUSESO, DT, Servicio Civil, etc.) u OAL, que enfoquen la difusión de información y las capacitaciones en aspecto culturales con perspectiva de género y en explicar los procesos y tiempos asociados a cada etapa.

9. Modificaciones a la ley

Explicitar en la ley, circular, documento u oficio las definiciones sobre incorporación de la perspectiva de género o materias asociadas a género, utilizando ejemplos o casos concretos para orientar la labor fiscalizadora.

Incorporar explícitamente en la ley el tratamiento de denuncias falsas, no con el objetivo de judicializar, sino para que existan sanciones claras y tipificadas.

Definir el marco de control y responsabilidad de los empleadores en relación con situaciones de violencia doméstica que afectan a sus trabajadores.

10.- La ley está pensada como una norma para la gran y mediana empresa, porque impone obligaciones de difusión, de investigación y medidas de resguardo, que claramente no están al alcance de una gran mayoría de pequeñas y microempresas, es necesario debatir medidas que permitan dar soporte institucional a estas empresas, resguardando el apoyo técnico profesional para el cumplimiento de la legislación vigente.

Se reafirma nuestro total compromiso desde el tripartismo con la erradicación de la violencia y el acoso laboral y sexual en los espacios de Trabajo, y en la importancia de ser agentes activos de un cambio cultural que favorezca una cultura de respeto en la sociedad.

Como Subcomisión del Convenio 190, continuaremos trabajando de manera constante y decidida para lograr el cumplimiento íntegro del Convenio 190 de la OIT. Nuestro objetivo es asegurar que cada uno de los principios y disposiciones que establece se implementen en su totalidad, promoviendo entornos laborales libres de violencia y acoso, asegurando el trabajo decente para todas y todos.

