

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS / TÍTULO I. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS/ F. OBLIGACIONES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

F. Obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Ley N°21.643 (Ley Karin) dispone en sus artículos 1° y 2°, las obligaciones que las entidades empleadoras deben cumplir en estas materias y que son las siguientes:

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo;
2. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154, N°12 del Código del Trabajo). Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables.

[Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 21.675, los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad deberán adecuar los procedimientos de investigación cuando se trate de acoso o violencia en el trabajo ejercida contra las mujeres en razón de su género, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. Para lo anterior, se deberán tener presente los conceptos señalados en la Ley N°21.675, en lo que resulte aplicable al ámbito laboral.](#)

[Lo anterior, sin perjuicio de las demás directrices que pueda establecer la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del referido artículo 22;](#)

3. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y
4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.

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

(.....)

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS/ TITULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS/ LETRA D. ASISTENCIA TÉCNICA/ 14. ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también, realizar actividades de capacitación y sensibilización:

- a. Asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

(.....)

- b. Capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

(.....)

- c. Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

Los organismos administradores deberán brindar asistencia técnica a los empleadores que cuentan con menos de 10 trabajadores para elaborar el procedimiento de investigación y sanción del acoso o violencia en el trabajo.

~~[En la asistencia técnica que otorguen en esta materia deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices para la investigación del acoso y la violencia en el trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.](#)~~

[En la asistencia técnica que otorguen en esta materia deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado mediante el D.S. N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y las demás normas que emita la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley N°21.675.](#)

Se debe tener presente que, el procedimiento de investigación debe señalar que la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el reglamento antes señalado, debiendo indicar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 175 del Código Procesal Penal para los funcionarios del sector público.