OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY N° 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

INFORMATIVO N°3

Arica, 25/02/2025, actualizado el 19/05/2025

MATERIA: INFORMACIÓN PARA FISCALES E INVESTIGADORES/AS EN PROCEDIMIENTOS POR LEY N°21.643 – "LEY KARIN".

Dirección de Equidad y Género
Oficina de Prevención Ley N°21.643

INDICE

I) Contexto general..... **3**

II) Disposiciones universitarias sobre la normativa..... **3**

III) Reserva y confidencialidad durante un proceso de investigación..... **4**

IV) Formación de Fiscales e investigadores/as en procedimientos de investigación por Ley N°21.643..... **5**

V) Plazos para conclusión de investigación..... **6**

VI) Consideraciones..... **6**

VII) Capacitación para Fiscales e investigadores/as..... **7**

I) CONTEXTO GENERAL.

La Ley N°21.643, más conocida como "Ley Karin", modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

Esta Ley surge en respuesta a la necesidad de garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y la equidad de género.

El referido texto legal, establece modificaciones a, entre otras, la Ley N°18.575[1] y Ley N°18.834[2], donde en su artículo 2, numeral 1 indica que, "Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción".

En concordancia con lo anterior, el artículo 2, numeral 2, de la Ley N°21.643, refiere que "Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo".

II) DISPOSICIONES UNIVERSITARIAS SOBRE LA NORMATIVA.

La Universidad de Tarapacá mediante Decreto Exento N°00.626/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2274 y aprueba Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

En la misma línea, mediante Decreto Exento N°00.625/2024 de fecha 31 de julio de 2024, promulga acuerdo N°2275 y aprueba Reglamento de procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral de la Universidad de Tarapacá.

---

[1]Ley orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

[2] Ley sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

III) RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Respecto a la reserva y confidencialidad que se debe llevar durante un procedimiento en investigación, tanto la norma general como universitaria se refieren a ello, indicando expresamente, lo siguiente.

- La Ley N°21.643, en su artículo 2, numeral 3, establece que los procedimientos de investigación o sumarios administrativos, deberán sujetarse a los principios de **confidencialidad**, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

- El Protocolo de prevención de la Universidad de Tarapacá, en el punto 5 "Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras", señala, entre otros, el deber de la persona trabajadora por "Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información".

Asimismo, señala que la Universidad de Tarapacá debe asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

- El Reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá, en su artículo 3 "Principios del procedimiento disciplinario", señala como primero de ellos, lo siguiente.

a) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

Por su parte, el articulo 13 refiere que "Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria por conductas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, sustanciados por un/a fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones".

En cumplimiento de sus funciones, los/as Fiscales o Investigadores/as de la unidad especializada deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, *materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas".*

IV) FORMACIÓN DE FISCALES E INVESTIGADORES/AS EN PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN POR LEY N°21.643.

- El artículo 3 "Principios del procedimiento disciplinario", del Reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá, señala en la letra i), lo siguiente.

  a) Idoneidad: Se debe procurar que **la persona a cargo de investigar una denuncia por violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, cuente con las habilidades, conocimientos, formación en materias de acoso, género o Derechos fundamentales que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.**

- Por su parte, el artículo 8 "Instrucción y designación", del Reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá, señala que *"Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designará como Fiscal o investigador/a un funcionario o funcionaria de la unidad especializada de investigación y sanción,* ***quien deberá contar con formación en materias de acoso, género (incluye perspectiva de género), derechos humanos y derechos fundamentales,*** *para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante."*

V) PLAZOS PARA CONCLUSIÓN DE INVESTIGACIÓN.

- La Ley N°21.643, en su artículo 1, indica expresamente que **"...la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días".**

- En esa misma línea, el artículo 14 del Reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá, "Plazo de investigación", señala que **"Instruido el procedimiento disciplinario, el/la fiscal o investigador designado, según sea el caso, procurarán respetar los plazos máximos del respectivo procedimiento, que no podrán exceder a 30 días hábiles".**

VI) CONSIDERACIONES.

En atención a que el Fiscal o investigador/a de un procedimiento de investigación, es quien se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, y con el objeto de realizar una gestión de calidad que asegure una investigación idónea, es imprescindible dar estricto cumplimiento a lo normado sobre **confidencialidad, formación y plazos**, en los respectivos procesos de investigación en el marco de la Ley N°21.643 "Ley Karin" y las disposiciones universitarios.

- Confidencialidad: Es un pilar fundamental para garantizar la integridad y efectividad de los procedimientos, protegiendo a todos los involucrados. Su cumplimiento permite resguardar la privacidad y dignidad de quienes participan en los procesos y evitar la revictimización.

- Formación: Es importante que los fiscales e investigadores en procedimientos de investigación cuenten con la formación necesaria, a fin de garantizar la idoneidad y eficacia de los procesos disciplinarios.

- Plazos: El cumplimiento de los plazos es fundamental para garantizar la eficiencia y efectividad en la resolución de los procedimientos.

VII) CAPACITACIÓN PARA FISCALES E INVESTIGADORES/AS.

Para cumplir con lo establecido en la norma sobre formación en materias de acoso, género, perspectiva de género, derechos humanos y derechos fundamentales, exigida para quienes son designados como Fiscales e investigadores/as en los procedimientos, se informa que **la Oficina de Prevención Ley N°21.643 está disponible para coordinar la inscripción en cursos de capacitación e-learning**, para quienes necesiten formación o actualización de conocimientos en las materias establecidas por la normativa.

Para ello, quienes requieran capacitación o deseen actualizar sus conocimientos, pueden contactarse a través del correo electrónico leykarin@gestion.uta.cl, krozas@gestion.uta.cl, o al anexo 7375.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

CNA
Comisión Nacional de Acreditación Chile

UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA

- GESTIÓN INSTITUCIONAL
- DOCENCIA DE PREGRADO
- INVESTIGACIÓN
- VINCULACIÓN CON EL MEDIO
- DOCENCIA DE POSTGRADO

HASTA EL 22 DE JUNIO DE 2029

DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

OFICINA DE PREVENCIÓN
LEY Nº 21.643
DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO