

**ORD.:**

**ANT.:**

Oficio 148 de 2024 de la Universidad de Aysén

**MAT.:**

Responde consulta sobre protocolo de prevención de la Ley 21.643 y su compatibilidad con el modelo de prevención de la Ley 21.369

**SANTIAGO,**

---

**DE:**

**JOSÉ MIGUEL SALAZAR ZEGERS  
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**A:**

**JUAN PABLO PRIETO COX  
ADMINISTRADOR PROVISIONAL  
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Junto con saludar, me dirijo a usted con el objeto de dar respuesta a su consulta citada en el antecedente, que dice relación con la compatibilidad del modelo de prevención de la Ley 21.369, a propósito de las nuevas modificaciones introducidas por la Ley 21.643 al Código del Trabajo y otros cuerpos normativos y, en específico, con la obligación de crear un protocolo de prevención de conductas de acoso sexual y acoso y violencia laboral.

Al efecto cumpla con informar lo siguiente:

### **1. Contexto**

La Ley 21.643 estableció la obligación de crear e implementar un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Las modificaciones realizadas por esta nueva ley son exigibles para todas las instituciones de educación superior<sup>1</sup> a contar del 1 de agosto de 2024. Por lo anterior, resulta necesario determinar la compatibilidad de este protocolo de prevención con aquel que se encuentra regulado en el artículo 4 de la Ley 21.369.

Un análisis del contenido de estos cuerpos normativos permite establecer que ambas buscan cumplir con una finalidad similar, esto es, erradicar conductas que debiliten la existencia de espacios seguros y libres de acoso sexual y laboral, violencia en todas sus formas y discriminación de género en el contexto de distintas organizaciones. Nos encontramos, por lo tanto, en presencia de normativas que se complementan y fortalecen en pos del logro de esta finalidad, sin perjuicio de las precisiones que se realizarán a continuación.

---

<sup>1</sup> Artículo 211-A del Código del Trabajo para el sector privado y artículo 14 de la Ley 18.575 para el sector público en virtud de las modificaciones establecidas por la Ley 21.643.

## 2. Modelo de Prevención de la Ley 21.369 y Protocolo de Prevención de la Ley 21.643

La Ley 21.643 estableció que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar y difundir entre las personas trabajadoras un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Misma obligación rige para el sector público en virtud de las modificaciones realizadas a la Ley 18.575. Su contenido mínimo dice relación con:

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, ellas deben incluir 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.

Como se puede apreciar, el análisis del protocolo de prevención de la Ley 21.643 permite concluir que su contenido también se encuentra incorporado en las disposiciones de la Ley 21.369. En su artículo 5, esta última exige contar con un modelo de prevención en contra del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Asimismo, establece la obligación de contar con un diagnóstico, medidas de prevención, información y capacitación permanente para erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Sin perjuicio de lo anterior, es evidente que el modelo de prevención de la Ley 21.369 no se encuentra destinado a prevenir conductas de acoso y violencia laboral que no se produzcan en el contexto de violencia o discriminación de género. En consecuencia, las instituciones de educación superior deberán ajustar sus modelos de prevención de manera de cubrir estos aspectos en uso de su propia autonomía. Con todo, no requerirán que éstos sean revisados a través de procedimientos participativos y paritarios (en los términos que exige el artículo 3 inciso tercero de la Ley 21.643) en la medida que sus actuales modelos de prevención han cumplido previamente con la exigencia prevista en el artículo 3 inciso primero de la Ley 21.369 y que las posteriores evaluaciones y modificaciones se realicen en procedimientos que cumplan con dichos requisitos. Tal orientación resulta consistente con las instrucciones que emanan de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ha indicado que: “...las Instituciones de Educación Superior,

*sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643, incorporando las materias que les resulten aplicables”<sup>2</sup>.*

Por su parte, la letra e) del artículo 1 número 6 de la Ley 21.643 establece la obligación de determinar las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación. Se trata de una obligación establecida por la Ley 21.369 para los modelos de investigación y sanción que disponen las instituciones de educación superior. Específicamente el artículo 6 letra e) prescribe que estos modelos deben incluir: “Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos”, por lo que la obligación de la Ley 21.643 se encuentra contenida en esta disposición.

Todo lo anterior expuesto no obsta, por supuesto, a que las instituciones de educación superior determinen por sí mismas la creación de un protocolo nuevo que permita dar cumplimiento a las nuevas disposiciones establecidas en la Ley 21.643.

### **3. Otras consideraciones en virtud de la entrada en vigor de la Ley 21.643**

Esta Superintendencia ha estimado pertinente, además, realizar otras precisiones en esta materia en virtud de la Ley 21.643 y, en especial, en lo dispuesto en la Circular 3813 de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.

#### **a. Encuesta CEAL-CM**

Sin perjuicio de la determinación de los riesgos en los procesos, interacciones o actividades que las instituciones de educación superior hayan detectado con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 21.369, es importante tener presente que la Superintendencia de Seguridad Social ha dispuesto un cuestionario CEAL-SM/SUSESO para tal fin, cuyos resultados son gestionados conforme a lo dispuesto en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud. Este indicador puede entregar elementos adicionales relevantes para la identificación de riesgos y la posterior determinación de medidas de prevención adecuadas en lo relativo a la dimensión violencia en el trabajo<sup>3</sup>.

#### **b. Información semestral de los canales de denuncia**

Las instituciones de educación superior deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1 número 6 de la Ley 21.643. En consecuencia, deberán informar semestralmente a las personas trabajadoras acerca de los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

#### **c. Atención psicológica temprana<sup>4</sup>**

La Ley 21.369 estableció la obligación de otorgar apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otros, a las víctimas de acoso sexual,

<sup>2</sup> Véase Circular 3813 de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>3</sup> Circular 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social numeral II.

<sup>4</sup> Al efecto, véase Circular 3813 de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social numeral II, número 2.

violencia y discriminación de género (artículo 6 letra d). Para tal fin, las instituciones podrán recurrir a la atención psicológica temprana que se entrega a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley 16.744.

Sin otro particular, se despide atentamente,

**Distribución:**

- Destinatario	1c
-Instituciones de Educación Superior	140c
- Partes y Archivo	1c
- Fiscalía	1c
- Gabinete	1c
- <b>Total</b>	<b>144c</b>

