

ACTA SESIÓN ORDINARIA N° 123 DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL ADMINISTRADOR DEL FONDO AUTÓNOMO DE PROTECCIÓN PREVISIONAL

En Santiago, a 9 de julio de 2026, siendo las 11:00 horas, se celebró la sesión ordinaria del Consejo Directivo (en adelante, el "Consejo") del Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional (en adelante, el "Fondo Autónomo"), en dependencias de su sede ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1449, Torre 7, oficina 81 (Santiago Downtown).

Presidió la sesión don Enrique Marshall. Participaron, además, los consejeros doña Rosario Celedón, don Rodrigo Caputo y doña Soledad Huerta.

Participaron como invitados los señores Sergio Soto, director ejecutivo; Diego Kother, director Jurídico, actuando como secretario de actas y ministro de fe y Javiera Silva, abogada de la Dirección Jurídica y de Asuntos Institucionales.

Tabla. -

1. Convocatoria y quórum para sesionar.
2. Capacitación e implementación de Ley N° 21.643 en materia de prevención, investigación y sanción de acoso (Ley Karin).

1. Convocatoria y quórum para sesionar. -

El presidente informó del cumplimiento de todos los procedimientos previos de convocatoria para la celebración de la presente sesión.

Habiendo quórum suficiente de los consejeros, se inició la sesión.

2. Capacitación e implementación de Ley N° 21.643 en materia de prevención, investigación y sanción de acoso (Ley Karin). -

El Director Ejecutivo informó que en el contexto del proceso de instalación del Administrador y en línea con la orientación establecida en el Código de Ética institucional orientado a desarrollar un entorno laboral basado en el respeto, junto con el desarrollo de los protocolos de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo contemplados en la Ley N°21.643, se desarrollarían instancias de capacitación sobre la materia dirigidas al Consejo Directivo y a todo el personal del Administrador.

Al efecto, concurre doña Camila Betancourt, abogada del asesor externo, Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría (PPU), quien fue invitada a impartir

una capacitación a los miembros del Consejo Directivo y los Directores del Administrador sobre la Ley N°21.643, conocida como "Ley Karin", normativa que modificó el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

Participaron en la actividad los integrantes del Consejo Directivo, el director ejecutivo, don Sergio Soto; el director Jurídico y de Asuntos Institucionales, don Diego Kother; el director de Riesgos, don Andrés Cifuentes; el director de Administración y Operaciones, don José Luis Silva; el director de Sostenibilidad Financiera, don Rubén Castro; y el director de Auditoría Interna, don Álvaro Gómez. Se dejó constancia de la excusa presentada por el director de Inversiones, don Cristián Cavada, quien no pudo asistir a la sesión.

En primer lugar, explicó que la Ley Karin introdujo un cambio relevante en la regulación de las relaciones laborales, fortaleciendo el procedimiento investigativo que anteriormente existía para las denuncias de acoso sexual y extendiéndolo expresamente a las hipótesis de acoso laboral y violencia en el trabajo. Asimismo, señaló que la normativa incorporó la obligación para los empleadores de implementar protocolos de prevención, investigación y sanción de estas conductas, junto con mecanismos permanentes de capacitación, evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas destinadas a resguardar la salud y seguridad de los trabajadores.

A continuación, explicó las principales modificaciones introducidas respecto del concepto de acoso laboral, destacando que la legislación eliminó la exigencia de reiteración de las conductas que contemplaba la regulación anterior, estableciendo expresamente que una sola conducta puede ser suficiente para configurar acoso laboral cuando tenga por efecto menoscabar, humillar o afectar las condiciones de trabajo de la persona afectada, precisando que este criterio ya había sido desarrollado previamente por la jurisprudencia laboral. Asimismo, indicó que la Ley Karin incorporó una nueva categoría denominada violencia en el trabajo, referida a conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, usuarios, proveedores o contratistas, las cuales también generan obligaciones para el empleador en materia de prevención y protección.

Posteriormente, la expositora abordó los distintos tipos de conductas comprendidas por la Ley Karin, distinguiendo entre acoso horizontal, acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente, acoso mixto y violencia en el trabajo, revisando además diversos ejemplos de conductas que podrían configurar acoso sexual, acoso laboral o violencia, así como aquellas conductas incívicas o manifestaciones de sexismo que, dependiendo del contexto, podrían

ser relevantes para efectos preventivos o investigativos. Asimismo, explicó aquellas actuaciones propias del ejercicio regular de las facultades de administración que, realizadas de manera objetiva, proporcional y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, no constituyen por sí mismas acoso o violencia laboral.

Posteriormente, la expositora desarrolló las obligaciones que la ley impone tanto al empleador como a los trabajadores, enfatizando especialmente el deber de prevención permanente, la implementación de protocolos, la obligación de investigar las denuncias, la adopción inmediata de medidas de resguardo, el deber de confidencialidad respecto de toda la información obtenida durante la investigación y la prohibición de represalias.

Se destacó que el propósito central de la Ley Karin consiste en generar espacios seguros para abordar problemáticas reales de convivencia laboral, señalando que muchas situaciones se desarrollan en zonas grises propias de las relaciones humanas e incluso de diferencias generacionales.

Finalmente, se desarrollaron los principios rectores que deben inspirar toda investigación realizada conforme a la Ley Karin (confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso, colaboración, perspectiva de género, no discriminación, razonabilidad y no revictimización), indicando que dichos principios también comenzaron a incorporarse a los procedimientos disciplinarios de la Administración del Estado.

A propósito de ello, se consultó cuál era el régimen aplicable al personal del Administrador, respondiéndose que, al encontrarse este sujeto al Código del Trabajo, resulta plenamente aplicable el procedimiento contemplado por la Ley Karin.

Concluida la capacitación, el Consejo agradeció la exposición, valoró el enfoque eminentemente práctico de las materias abordadas y destacó la importancia de continuar fortaleciendo las políticas de prevención, investigación y capacitación del Administrador en materia de acoso, violencia y respeto en el ambiente laboral, en línea con el Código de Ética del Administrador que relevan la importancia del respeto como valor fundamental, basado en el reconocimiento de la dignidad y derechos de las personas, promoviendo convivencia sana, trato digno y relaciones laborales constructivas y el desarrollo de un entorno de trabajo seguro y saludable.

No habiendo otros asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:00 horas, firmando al pie los consejeros asistentes y la secretaria abogada del Consejo.

Enrique Marshall R.
Presidente

Rosario Celedón F.
Vicepresidenta

Rodrigo Caputo G.
Consejero

Soledad Huerta C.
Consejera

Diego Kother K.
Secretario y ministro de fe