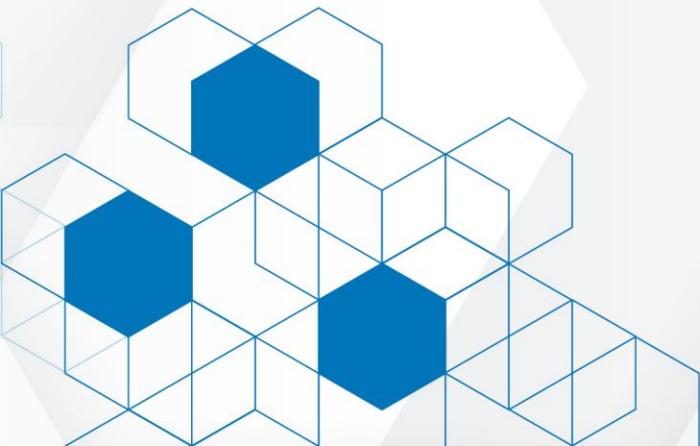


Ley 21.643 “Ley Karin”



Objetivos



- Fortalecer las medidas vinculadas a la **prevención y erradicación** de la violencia laboral.
- Abordar la violencia laboral desde distintas perspectivas para garantizar de forma integral la protección a las y los trabajadores, **garantizando espacios seguros en el trabajo.**

- Publicación: 15 de enero 2024
- Vigencia: **1° de agosto del año 2024**
- **Los procesos o investigaciones** sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, **iniciados antes** de la vigencia de la presente ley, **se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia**



Título IV DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL



Normativa actual

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.

Artículo 211-B.- **Recibida la denuncia**, el empleador deberá adoptar las medidas de **resguardo necesarias** respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, **ésta sugerirá a la brevedad** la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una **investigación interna** de los hechos **o**, en el plazo de cinco 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 optare por una investigación interna, ésta deberá constar **por escrito**, ser llevada en **estricta reserva**, garantizando que **ambas partes** sean **oídas** y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- **Las conclusiones** de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, **serán puestas en conocimiento** del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes **quince días, contados desde la recepción del mismo**, disponer y aplicar las medidas o **sanciones** que correspondan.

Modificaciones “Ley Karin”



Nuevo principio programático:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un (1) **trato libre de violencia**, compatible con la **dignidad** de la persona y con (2) **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”

Acoso sexual = mismo concepto

- El 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.**

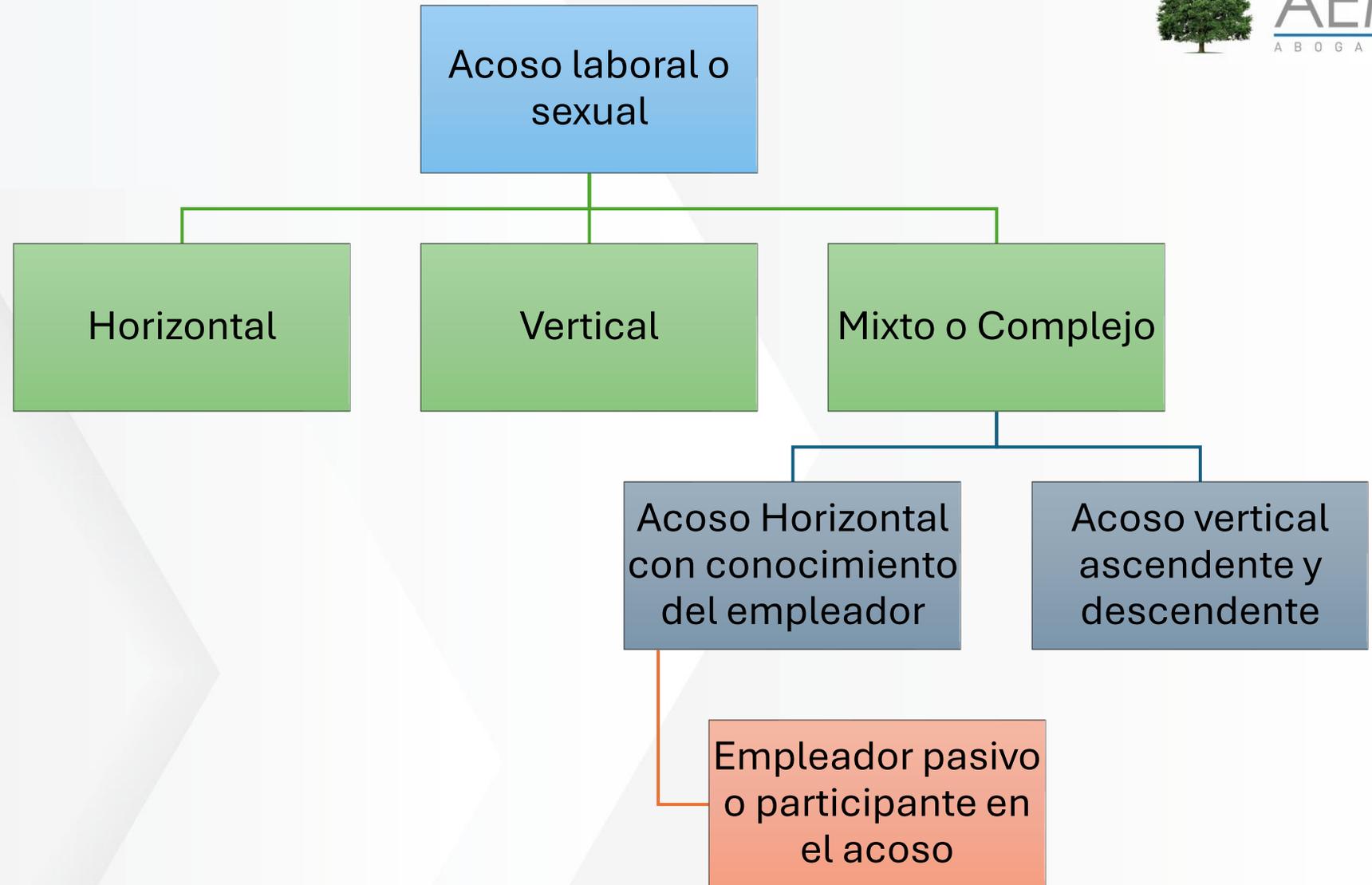
Violencia en el trabajo ejercida por terceros = nuevo concepto

- Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores,
- **con ocasión de la prestación de servicios,**
- por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Acoso laboral = se amplía, ya no exige reiteración

- **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 el o los afectados su **menoscabo, maltrato o humillación,** o bien que **amenace o perjudique** su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Reglamento Ley Karin



Ejemplos Superintendencia de Seguridad Social

Acoso sexual:

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

Acoso laboral:

Por ejemplo, **considerando el contexto y caso concreto** en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador **de manera ofensiva**.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de **nombres ofensivos** para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar **lenguaje despectivo o insultante** para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer **comentarios despectivos** sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de **denigrarlo o menospreciar**.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer **comentarios despreciativos** de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Ejemplos Superintendencia de Seguridad Social



Ejemplos Superintendencia de Seguridad Social

Violencia en el trabajo:

Por ejemplo, **considerando el contexto y caso concreto** en el que se presente:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.



Modificaciones “Ley Karin”

Acoso y violencia en el trabajo



Prevención

Protocolo de
prevención del acoso
sexual, laboral y
violencia en el trabajo

SUSESO y Org. Ley
16.744 (Seguro de
accidentes y enfermedades
profesionales)

Información semestral canales
recepción de denuncias (de la
empresa y del Estado)

Reacción

Modificaciones procedimiento
investigación y sanción RIOHS
(Reglamento Ministerio del
Trabajo y Previsión Social)

Nuevo procedimiento de investigación **Acoso sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo**

- Principales novedades del proceso



Reacción

Ahora será obligación investigar denuncias de **acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**

Las denuncias podrán ser **verbales, levantando un acta firmada de ésta**, o escritas.

Medidas de resguardo inmediatas: (i) gravedad imputaciones, (ii) **seguridad denunciante** y (iii) posibilidades lugar de trabajo

El plazo para remitir la denuncia **se reduce a 3 días** y el informe final a la DT **se remite en 2 días**

Acoso laboral/sexual: 15 días corridos desde recepción respuesta DT para aplicar medidas/sanciones e informarlas a las partes.

Incluir en informe canales de denuncia delitos (si corresponde)

Violencia en el trabajo: conclusiones deben contener medidas correctivas.

DT tiene 30 días para pronunciarse (si se pasa se entiende aprobado)

Información

Informar al menos semestralmente canales de denuncia (empresa y autoridad) y medidas de prevención.

Prevención

Elaborar protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo SUSESO y Org. Ley 16.744 (Seguro de accidentes y enfermedades profesionales):

- 1) **Identificación peligros** y evaluación riesgos psicosociales
- 2) **Medidas prevención y control**, con objetivos medibles
- 3) Medidas de **información, capacitación y protección.**
- 4) **Medidas prevención específicas** para funcionamiento del establecimiento.
- 5) Medidas **resguardo privacidad y honra de denunciantes/denunciados y por denuncias inconsistentes.** Mecanismos de formación para **buen uso de los procedimientos.**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



- Incluir el acoso, la violencia, los comportamientos incívicos y el sexismo dentro de los **riesgos psicosociales** (matriz de riesgos).
- Obligación de elaborar **programa de trabajo** (con actividades, plazos y responsables).
- Realizar **capacitaciones periódicas** con planes de **difusión**.
- Publicitar el **Protocolo de Prevención**.
- Capacitar para interponer **denuncias**.
- Informar sobre **derechos y responsabilidades de los trabajadores** para la prevención.
- **Medidas de prevención específicas** para la empresa.
- **Informar semestralmente canales de denuncia** (con respaldo documental).
- Derivar a **atención psicológica** como medida de resguardo.

**Circular 3813 de
07.06.2024 SUSESO**
Protocolo Prevención tipo


SUSESO
Superintendencia
de Seguridad
Social



Nuevo procedimiento de investigación y sanción del Acoso sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo



- **Principio de Confidencialidad:** Garantía de que la información personal será protegida, sin ser divulgada sin consentimiento de la persona.

- **Principio de Imparcialidad:** Garantía de que se actuará con objetividad, escuchando a ambas partes, y basándose en argumentos fundados.



- **Principio de Celeridad:** Las autoridades deberán actuar por propia iniciativa en la prosecución del procedimiento.

- **Principio de Perspectiva de Género:** Identificar los sesgos, brechas y estereotipos de género que pueden afectar a las partes intervinientes, tomándolos en cuenta para el conocimiento y análisis del caso en lo que sea pertinente*.



Nuevo procedimiento de investigación y sanción del Acoso sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo



AEM
ABOGADOS

- **Principio de No Victimización Secundaria:** Evitar la continuidad de la lesión, considerando impactos por participación en el procedimiento.



- **Principio de razonabilidad:** Procedimiento lógico y conclusiones congruentes.

- **Principio del Debido Proceso:** Procedimiento con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo. Derecho a información, ser oído, aportar antecedentes y decisiones fundadas.



- **Principio de Colaboración:** Las partes de la investigación deben proporcionar información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.



PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

- Confidencial
- Imparcial
- Celeridad
- Perspectiva de género

- Notificaciones
- Declaraciones
- Recibir toda la prueba

- Notificaciones
- Declaraciones
- Recibir toda la prueba

- Amonestación
- Multa
- Medidas correctivas

- Despido
- Medidas correctivas

Se probó el acoso/violencia

No se probó el acoso/violencia

Hubo comportamientos reprochables

No hubo comportamientos reprochables

Informe

Medidas de resguardo

Investigación empresa 30 días

Investigación DT 30 días

Denuncia Verbal o escrita

Investigación Empresa

- Dº a presentar en empresa o DT
- Envío a RRHH o quien corresponda
- Decisión de investigar o derivar

Modificaciones RIOHS

Actual	Nuevo
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="422 496 563 536">• N/A	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="935 496 1875 654">• Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (SUSESO y Mutuales)
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="422 742 901 899">• Protocolo investigación acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="935 742 1875 958">• Protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Reglamento Ministerio del Trabajo)

Modificaciones RIOHS (Protocolo investigación y sanción)

Actual	Nuevo
<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
<ul style="list-style-type: none"> Acoso sexual 	<ul style="list-style-type: none"> En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Denuncia por escrito. 	<ul style="list-style-type: none"> Denuncia por escrito o verbal.
<ul style="list-style-type: none"> “Adoptar medidas de resguardo”. 	<ul style="list-style-type: none"> “El empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados”.
<ul style="list-style-type: none"> Denuncia en la DT: sugerirá “a la brevedad” medidas al empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> Denuncia en la DT: solicitará medidas “en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata”.



<< Si hechos denunciados pudiesen ser **delito**, se debe informar de canales del Estado respectivos>>

Modificaciones RIOHS



Actual	Nuevo
<ul style="list-style-type: none"> • 5 días para remitir antecedentes DT 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 días para remitir antecedentes
<ul style="list-style-type: none"> • 30 días para investigar 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 días para investigar
<ul style="list-style-type: none"> • N/A 	<ul style="list-style-type: none"> • DT tiene 30 días para pronunciarse sobre investigación. Silencio administrativo
<ul style="list-style-type: none"> • N/A 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe por violencia en el trabajo debe contener medidas correctivas.
<ul style="list-style-type: none"> • N/A 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación se rige por Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
<ul style="list-style-type: none"> • N/A 	<ul style="list-style-type: none"> • Designación preferente investigador/a: dependiente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas 15 días desde recepción informe 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas 15 días desde recepción informe

<< En caso de despido, **trabajador/a debe desvirtuar conclusiones** del informe >>

Reglamento Ley Karin

Denuncia

Puede interponerla un tercero señalado su representación

Se puede otorgar plazo para corregir denuncias inconsistentes

Posibilidad de solicitar cambio de persona investigadora (por imparcialidad)

Velar de que procedimiento de investigación se ajuste a Reglamento

Sindicato

Solo previa solicitud de afiliado/a, puede representar a una de las partes

Aportar antecedentes

Inicio investigación interna debe ser informado a la DT dentro de 3° día

Denunciante puede presentar denuncia en cualquier empresa de la cadena o ante DT

Subcontratación y EST

Empresa principal o Usuaría siempre investigan



Dictamen DT 362/19 de 07.06.2024

Fiscalización Ley Karin

- **Protocolo Preventivo y Protocolo de Investigación y Sanción** en el RIOHS.
- Información semestral **canales de denuncia** (empresa y estatales)
- Investigación según Reglamento Ministerio del Trabajo y Previsión Social (pendiente en Contraloría)
- El efecto de “amenazar o perjudicar las oportunidades en el empleo” se extiende al **ambiente hostil**.
- El **concepto de violencia** en el trabajo puede ser física o psíquica.
- El resguardo de la privacidad incluye **investigaciones actuales y pasadas**.

- Investigación debe ser por escrito, ambas partes deben ser oídas y poder aportar prueba, considerar medidas de protección para víctimas y testigos (evitar represalias).
- **Ayuda psicológica** como medida privilegiada de prevención.
- Se puede **recalificar la denuncia a partir de la investigación**.
- Si hay personas en la empresa con formación en materias de acoso, género o DDFF, se deben designar (se acredita con certificaciones)
- Se puede contar con **apoyo de terceros expertos**, si está en el RIOHS.
- **Si a la vigencia de la ley no están actualizados los RIOHS, conocerá la DT de las investigaciones.**



AEM

A B O G A D O S