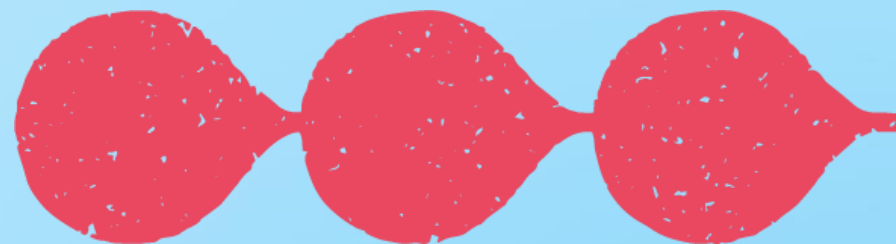


LEY KARIN TOLERANCIA 0 AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

MARGARITA LOPEZ BUSTAMANTE.

Abogada, Directora Regional (S) del Trabajo Región de Antofagsta.



¿Por qué se llama Ley Karin? Ley 21.643.

Historia de Karin Salgado Molina, TENS de la Unidad de Pediatría del Hospital Herminda Martin.

Se suicido a los 40 años, dejando una carta a las autoridades, relatando el calvario que vivió producto del acoso laboral de sus jefaturas, el cual comienza con un sumario administrativo en el hospital, por el robo de insumos médicos.

La acusada era otra funcionaria, sin embargo, karin declaró en el sumario como testigo, señalando que las jefaturas autorizaban que se prestaran insumos de curación.

La declaración de Karin fue filtrada, y eso gatillo que karin, cambiara su declaración responsabilizándose por haber sustraído bienes.



El resultado del sumario determinó la suspensión de Karin por 30 días, con una reducción de su sueldo en un 70%.

Luego, fue reubicada en la bodega de la farmacia del hospital y le rebajaron su sueldo en un 50%.

Ante esto, Karin, reclamo a la contraloría, por cuanto su sueldo no le alcanzaba para vivir. Sin embargo su reclamo fue rechazado.

Lo anterior, provocó depresión en Karin, por cuanto la desesperación por no tener sustento para vivir, le produjo un daño directo en su patrimonio pero por sobre todo en su psiquis.

Sus colegas, lograron solicitar una hora en la ACHS, pero solo después de un mes de que se quitase la vida en noviembre de 2019.

Cuando su familia retiraba su cuerpo, desde el SML, el que esta situado en el mismo lugar, las jefaturas de Karin, estaban celebrando un cumpleaños, como si nada hubiera pasado.



- Karin había sido escogida mejor compañera, sin embargo sus jefaturas le negaron el premio.
- Era Doglover, apadrino 2 perritos callejeros.
- Interpuso una demanda laboral en Chillan, pero el JLT de Chillan se declaro incompetente.
- Su hermana no descanso, hasta que el caso llego al congreso y se logro publicar en honor a Karin la ley 21.643



¿QUE DICE NUESTRA LEGISLACION VIGENTE SOBRE EL ACOSO LABORAL?

Conductas abusivas que atentan contra la dignidad de las personas.

Concepto legal: Artículo 2 inciso 2° Código del Trabajo: *"Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**, ejercida **por el empleador o por uno o más trabajadores**, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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"*.

CHILE:

1. Constitución Política de la Republica articulo 19 N° 1 de la CPR, *"Derecho a la vida y a la integridad Física y psíquica de las personas"*.
2. Convenio 190 OIT (Ultimo convenio ratificado en Chile, que obliga a tener una ley dentro de 1 año, de entrada en vigencia.
3. Ley tolerancia Cero al Acoso Laboral, sexual y violencia en le trabajo – Ley 21.643 ó Ley Karin.



TIPOS DE VIOLENCIA EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO.

1. MALTRATO LABORAL
2. ACOSO LABORAL
3. ACOSO SEXUAL



**LEY N° 21.643 "MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN
MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE
VIOLENCIA EN EL TRABAJO"
LEY KARIN.**

LEY KARIN: **Incorpora y Modifica Definiciones y Principios**

Art. 2° inc. 2 CT: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato **libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona **y con perspectiva de género**, lo que, para efectos de este código, implica la adaptación de **medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo**”

1. **Trato libre de violencia**
2. **Dignidad de la persona**
3. **Perspectiva de género**
4. **Adopción de medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación por género.**

Convenio 190 OIT- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

- La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas.

VIGENCIA DE LA LEY KARIN.

- El 14 de enero 2024 se publicó en el Diario Oficial la ley 21.643 la ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin.
- Con todo, se establece que su vigencia comenzará **a partir del sexto mes contado desde su publicación.**
- En consecuencia, todos los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de esta ley se regirán por las normas imperantes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.
- Esta ley va en línea con convenios internacionales suscritos recientemente por Chile -por ejemplo, la promulgación del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo- y trae cambios relevantes en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



¿QUÉ INCORPORA LA LEY KARIN AL CÓDIGO DEL TRABAJO?

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato **“libre de violencia”**.
- Incluye al **Sector Público**.
- Incluye la **“perspectiva de género”** es la **“adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”**.
- Al acoso sexual y laboral agrega **la violencia en el trabajo** y la **prevención** de estas tres tipologías de conducta.
- Incluye la **“violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”**.
- Causas de discriminación a *“cualquier otro motivo”*.
- Plazos de investigación, forma de denuncia, sanciones.
- Elimina la **exigencia de “reiteración” en el acoso laboral**.
- Incorporación de Protocolos de investigación..

El Objetivo es que ningún trabajador en Chile, vuelva a tener miedo de denunciar un acoso laboral sexual o violencia en el trabajo.

¿QUÉ INCORPORA LA LEY KARIN AL CÓDIGO DEL TRABAJO?

_DERECHOS Y OBLIGACIONES INCORPORADOS POR LA LEY N°21.643 EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- 1) Obligación de Prevenir
- 2) Obligación de Investigar
- 3) Obligación de Sancionar



1. OBLIGACION DE PREVENIR

Elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Contenido mínimo

- 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:
 - i. Incorporación de las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.
 - ii. Incorporación de medidas frente a denuncias inconsistentes.
 - iii. Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y trabajadoras.

2.OBLIGACION DE INVESTIGAR.

- Exige el cumplimiento de una obligación previa, que consiste en incluir dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el procedimiento de investigación, que debe ajustarse a lo dispuesto en los artículos 211-B, 211-B bis y 211-C.
- La obligación de investigar, propiamente tal, surge ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Debe respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.



Debe respetar los aspectos mínimos procedimentales:

1. Deberá constar por escrito.
2. Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
3. Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.





Desarrollo de la Investigación

*La investigación no puede exceder 30 días

*Investigación Interna debe ser por **escrito**, ser llevada en estricta **reserva** y garantizar que ambas partes sean **oídas** y puedan **fundamentar** sus dichos.

*Debe ceñirse a lo dispuesto en el RIOHS

*Obligación de la empresa de remitir a la Inspección del Trabajo la investigación junto a las conclusiones **30 días**

Apoyo de parte de terceros expertos en la investigación

• **No hay impedimento legal, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador.**

• (Ver Ord. N°6437 de 02.10.2018)

Medidas correctivas

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

SOBRE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO.

- Medidas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía con lo dispuesto en el artículo 184
- Entre otras:
 - separación de los espacios físicos
 - la redistribución del tiempo de la jornada
 - proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744
- Que se debe considerar para adoptar la Medida de Resguardo
 - la gravedad de los hechos imputados
 - la seguridad de la persona denunciante
 - las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo

OBLIGACION DE SANCIONAR.

- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, **dentro de los siguientes quince días hábiles** judiciales contados desde su recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo.
- Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- En cuanto a las sanciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, estas podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta.
- En caso de "conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas", el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el art 160 N°1 en sus letras b) o f), según corresponda.
- Si el empleador opta por dar término a la relación laboral, igualmente deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo (comunicación del despido).
- Finalmente, el artículo 211-E, incorporado por la Ley N°21.643 en su artículo 1°, numeral 12, establece la obligación del empleador de entregar la información a la persona denunciante referida a los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir eventuales delitos, en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

SANCIONES.

SANCIONES

- amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta.
- Cuando se verifiquen “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas”, (art. 160 N°1 letra b) y f)) CT), el empleador podrá despedir sin indemnización
- Cumplimiento de todas las formalidades del despido, en especial la comunicación del mismo.

MEDIDAS CORRECTIVAS

- Dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores
- Se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar del Protocolo de Prevención
- No sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa

Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1, es decir acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe. El trabajador despedido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido



FUNCIONARIOS PUBLICOS

Actualmente en cuanto a los funcionarios públicos, existen reconocimientos de protección en cuanto a la protección en caso de acoso laboral, con medidas respecto a la calidad laboral y bienestar físico, psicológico y laboral. Constitución Art. 19. N°1, Estatuto administrativo, Ley Zamudio, Instructivo presidencial Ley 20.607.

Sin embargo, se modifica al Sector Publico, Municipalidades y Fuerzas de Armadas en los siguientes términos:

- Todos los Servicios, deben contar con protocolos destinados a prevenir el acoso, considerando acciones de formación y monitoreo, identificación de peligros, objetivos medibles y perspectiva de genero.
- El acoso laboral, maltrato y violencia en el trabajo, ahora es considerado falta a la Probidad Administrativa.



En los sumarios sobre acoso:

- Deben designarse **personas preferentemente con formación** en materias de prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales.
- La víctima podrá tener acceso a la investigación desde la formulación de cargos, podrán intervenir en iguales términos, el inculpado y, el resultado del procedimiento deberá informárseles pudiendo reclamar ante la CGR.
- El fiscal, podrá tomar **medidas de resguardo** en favor de las víctimas.
- El acto que afine un sumario respecto de personas funcionarias de primer nivel jerárquico, será sometida a toma de razón.
- Cuando la persona denunciada es concejal o alcalde o directivos que dependan de este, el sumario lo sustanciará la CGR y será causal de acusación al TER, por un solo concejal en ejercicio.



CASOS PRÁCTICOS

Elizabeth ha creado un **grupo de WhatsApp** entre los compañeros de la planta. Últimamente después del trabajo ella envía fotografías sensuales y chistes con contenido sexual. Nadie le ha hecho comentarios sobre los mensajes y pocos responden cuando les envía alguno. Esta tarde se ha enterado que David, uno de los compañeros que también es parte del grupo, es **homosexual**. En el mismo chat ha escrito “¡David, pero con lo bello que eres, si quieres yo te hago hombre!”.



DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

EJEMPLOS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL. (MALS)

1924 **100** AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS

1924 2024

EL HOMBRE INVISIBLE

1. Se aísla al trabajador/a del grupo de trabajo.
2. Se impide que la víctima se exprese por medio de canales habituales.
3. Se invalida su opinión frente a terceros.
4. Se le interrumpe continuamente cuando habla.
5. No se le asigna trabajo o se le dan tareas inútiles o absurdas.
6. Se evita el contacto visual.
7. Se ignora su presencia.
8. Se le cambia de oficina a áreas apartadas.
9. Se separa al trabajador/a de sus compañeros.
10. Se prohíbe a los demás trabajadores hablar con la víctima.



RUMORES, CAHUINES, CHISMES.

1. Se calumnia a la víctima.
2. Se hacen correr rumores acerca de ella.
3. Se le ridiculiza (estás loco/a, debes ir a terapia, tómate las pastillas, etc).
4. Se imitan sus gestos, su postura, su forma de expresarse, su voz.
5. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
6. Se hacen burlas de su vida privada, género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, etc.
7. Se mofan de las discapacidades de un trabajador.
8. Se le hace parecer estúpido/a frente a los demás.



ASIGNACION DE TRABAJO.

1. Se asignan tareas o trabajos humillantes o muy inferiores a su capacidad.
2. Se asignan sin cesar tareas nuevas o que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
3. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos.
4. Se le asignan tareas con datos erróneos para que la víctima se equivoque.
5. Se le asignan tareas de manera excesiva a la víctima para que incurra en incumplimiento.



AGRESION Y CONTROL.

1. Gritos y ataques verbales criticando el trabajo realizado.
2. Se le aterroriza con llamadas telefónicas.
3. Se le amenaza verbalmente o por escrito.
4. Se monitorea o controla excesivamente su trabajo.
5. Se vigila su trabajo de manera desigual.
6. Se le ataca por redes sociales.
7. Maltrato físico a la víctima.
8. Amenaza de maltrato físico a la víctima.
9. Exageración injustificada por errores pequeños o intrascendentes.
10. Asignación de plazos de ejecución de tareas irrazonables.



DISCRIMINACION POR GENERO.

1. En un mismo puesto de trabajo se asignan tareas distintas a hombres y mujeres en razón de su género.
2. Se cuestionan las decisiones tomadas por jefas mujeres atendido su género.
3. Se cuestiona a la trabajadora por hacer uso de sus derechos maternales.
4. Se discrimina a la trabajadora o a personas LGBTQ+ sólo por su género o por su orientación sexual.
5. Se critica o sanciona a la trabajadora o integrante del colectivo LGTBQ+ por una modalidad de vestido particular.



1924 2024

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

 @DirecDelTrabajo  @direcdeltrabajo  Dirección del Trabajo  DireccionDelTrabajo

1924 **100** AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS