

LEY KARIN N° 21.643

Karin Salgado, Trabajaba en pediatría y destacaba por su trabajo con los niños. Nunca tuvo dificultades en el centro hospitalario hasta que fue llamada como testigo en un sumario en el que se negó a mentir y cuyo testimonio afectó a otras funcionarias.



El hospital donde trabajaba inició un sumario por una denuncia de hurto de insumos. Ella fue llamada como testigo y terminó siendo castigada.

Su duro proceso lo dejó registrado en una sentida carta que hizo llegar a las autoridades, que ahora tras lo sucedido, aparece como la prueba principal de lo que le aconteció, como anticipando que no sería ella quien finalmente contaría su historia.

La Ley 21.643

Modifica el código del Trabajo y otros cuerpos legales, Ley 18.883 Estatuto administrativo y Ley 18.695 orgánica constitucional de municipalidades, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Principal Objetivo:

Es promover una cultura de sano trato entre trabajadores y los empleadores, creando mejoras a la prevención y sanción de todas las formas de acoso.



La Fundamentación del la Relación Laboral

La Ley establece que la relación laboral debe fundarse, no sólo en la compatibilidad con la dignidad de las personas, sino también en un trato libre de violencia y con perspectiva de género, debiendo adoptarse en consecuencia, todas las medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación.

CONCEPTOS

Acoso Laboral

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, con o sin reiteración.

Acoso Sexual

Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, ...



LA LEY KARIN N°21.643 EXIGE

- ✓ La legislación mandata a **las empresas con más de 10 trabajadores, sean privadas o públicas, elaborar un reglamento interno** que detalle el procedimiento y sanciones **frente a faltas de índole violenta** que pongan en riesgo el óptimo ambiente laboral.

- ✓ Por otro lado, las que **no superen la cantidad mínima** de empleados no están obligadas a disponer de un reglamento, pero sí **deberán expresar en el momento de la contratación, los conductos regulares para hacer denuncias**, así como los castigos pertinentes de estas faltas.

- ✓ La ley, NO deja de lado el factor de discriminación de género en los trabajos, expresa el deber de los empleadores de asegurarse de que exista un grato ambiente laboral, fundado en:
 - **Trato libre de violencia.**
 - **ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género**

EN RELACION AL PROTOCOLO

Antes del 01 de agosto 2024, “los empleadores tienen **el deber de actualizar sus reglamentos internos e implementar protocolos** para prevenir, investigar y sancionar.

Además, la Ley dispone que se tiene que informar, a lo menos semestralmente, los canales de denuncia”.

Conforme al desarrollo del caso, será la misma municipalidad la que inicie una investigación interna. Y, en caso **de que alguien obstruya una investigación, “sería un ilícito”** que también “sería reprochable y se puede **acudir a la Inspección del Trabajo**” o contraloría.

Existe un énfasis al rol de prevención, investigación y de implementación del nuevo protocolo, debe haber un cambio cultural en la perspectiva del empleador. (tips: apoyar la implementación con levantamiento de campaña dentro de los municipios)

«Desentenderse de este asunto va a ser muy difícil y reprochable a todo nivel».

EL PROTOCOLO DEBE INCORPORAR A LO MENOS:

1. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales, asociados con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
2. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficiencia y velar por su mejoramiento y corrección continua
3. Medidas para informar y capacitar medidas de prevención y protección., derechos y responsabilidades funcionarias y de la institución
4. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
5. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación
6. Mecanismos de prevención, formación, educación, prevención y protección destinados a resguardar la debida actuación de las y los trabajadores (as), independiente del resultado de la investigación
7. **OBLIGATORIO**
Deber de informar semestralmente los canales que se mantienen para la recepción de denuncias.
8. **OBLIGATORIO**
Informar instancias estatales, para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa

PASOS PARA SEGUIR EN CASO DE ACOSO LABORAL

1. La persona afectada debe hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal.
2. En caso de **Denuncia verbal**, La persona que recepciona la denuncia debe levantar un acta y ser firmada por la persona denunciante y entregar a la vez una copia de la denuncia.
3. El empleador deberá de **inmediato, adoptar las medidas de resguardo necesarias, respecto de los involucrados.**
4. Se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante. Entre otras medidas: Separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada.
5. **Proporcionar atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador según ley 16.744
6. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos.
7. En caso de efectuarse una investigación interna debe ser en estricta reserva.
8. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho aportar antecedentes a la investigación, conocer la formulación de cargos, ser notificados e interponer recursos en contra de los actos administrativos, al igual que el funcionario inculpado.
9. Cuando se ordene el sumario este deberá designar preferentemente a un fiscal o funcionario (a), **que cuente con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales.**
10. En conformidad al mérito del informe de investigación, en los casos de acoso sexual y laboral, la administración, deberá disponer y aplicar medidas de protección, dentro de los 15 días contados desde su recepción.
11. Las medidas o sanciones serán informadas dentro del plazo referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

SANCIONES y PROCEDER

EN CASO DE ACOSO LABORA, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Investigación sumaria o sumario administrativo
- En caso de sobreseimiento y este sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución al denunciante dentro de 5 días, quien podrá reclamar a la contraloría dentro de 20 días.
- En caso de que la persona denunciada o denunciante sea el alcalde, concejal o concejala o jefatura directa del alcalde(esa), deberá poner en conocimiento de la contraloría en un plazo de 3 días hábiles, a fin de sustanciar el sumario respectivo.
- Cuando el alcalde o alcaldesa haya sido denunciado y se haya verificado a través del sumario instruido por contraloría, la concurrencia de las prohibiciones, de la ley 18.883, se entenderá contravención de carácter grave sobre probidad administrativa.

LAS CONCECUENCIAS

- Son varias las sanciones a las que se enfrentan los culpables de acoso y/o abuso laboral denunciados bajo el alero de la Ley Karin, **desde lo monetario hasta efectos directamente del trabajo.**
- Si la investigación da cuenta de que existió algún tipo de acoso sexual, laboral, violencia, discriminación, dentro del marco, **el empleador está obligado a implementar sanciones contra los victimarios.**
- **No contempla reparaciones monetarias para las víctimas.**
- Contempla sanciones para las personas victimarias.

IMPORTANTES A CONSIDERAR EN LEY KARIN N°21.643

- ▶ **ES RETROACTIVA**
- ▶ “No hay un plazo de caducidad, sin embargo **NO es conveniente** dejar pasar el tiempo”.
- ▶ Los testimonios comienzan a olvidarse, por tanto, resulta fundamental actuar de forma oportuna conforme a las pruebas concretas.
- ▶ **No porque se denuncia a alguien significa que va a ser culpable**”, esto lo debe validar los resultados del proceso.

CONSULTAS Y ASESORIAS ONLINE Y PRESENCIALES
ENCARGADA COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD
DIRECTORA NACIONAL

CAROLINA PAULSEN MONSALVE



PAULSEN.CAROLINA@GMAIL.COM



+56- 962071139