

**CONOCE LA LEY KARIN: PREVENCIÓN Y
PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL.
“PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE LABORAL
SEGURO Y RESPETUOSO”**

FUENTE INFORMATIVA: INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

www.hazbunabogados.cl

¿QUÉ ES LA LEY 21.643 O LEY KARIN?



- La Ley N° 21.643 promulgada en enero de 2024, establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile.
- La normativa honra a Karin Salgado, funcionaria pública de la salud, que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, quien se quitó la vida en el 2019, por el constante acoso laboral que sufría.



LA LEY KARIN DEFINE LOS SIGUIENTES FENÓMENOS

- 1) Acoso Sexual:
- “Entendiéndose por tal 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.”
- Lo que puede implicar:
 - Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
 - Chistes de doble sentido.
 - Invitaciones impropias e insinuaciones.
 - Promesas.
 - Chantaje.
 - Amenazas.
 - Trato ofensivo u hostil.
 - Etc.



LA LEY KARIN DEFINE LOS SIGUIENTES FENÓMENOS

- 2) Acoso Laboral:
- “Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en 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.”
- El acoso laboral se produce cada vez que:
- Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
- Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
- Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado; o alguna cosa habrá hecho”.
- Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

LA LEY KARIN DEFINE LOS SIGUIENTES FENÓMENOS

- 3) Violencia en el trabajo:
- “La Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”
- Algunos ejemplos:
- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

LA LEY KARIN DEFINE LOS SIGUIENTES FENÓMENOS



- Debes conocer que esto no se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas:
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.



ES POSIBLE ADVERTIR CONDUCTAS RELATIVAS A:

- Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.



¿CUÁNDO ENTRA EN VIGENCIA?



- Esta nueva legislación, que entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024, modifica el Código del Trabajo, alineando al país con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el que fue ratificado por Chile y establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación. Además, instaura mejores procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGENCIA?



- Al mismo tiempo, se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

• Por otra parte, incluye normas relativas al derecho que les asiste a las personas trabajadoras para que el empleador implemente protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

• También establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implicará la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación de género.



IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN EN LOS ORGANISMOS



- **Protocolos de Prevención:**

El 7 de junio, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular definitiva en cuanto a la implementación de la Ley Karin por parte de empleadores y mutualidades. Una de las normas establece que las y los empleadores y las entidades públicas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo. **Puedes descargar acá el Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.**

- **Reglamento Externo:**

Existe una obligación previa de incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ("RIOHS") o en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo ("RIHS"), el procedimiento de investigación respectivo ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.



IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN EN LOS ORGANISMOS

- Capacitaciones:

Los organismos deberán realizar medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora. En este contexto, las entidades empleadoras deben detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.



Y, ¿EL ROL DEL ISL?

- Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión.
- Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar a los empleadores que deben tener Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- Otorgar asistencia técnica a los empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Apoyarlo en la sensibilización y difusión de este.
- Prestar asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Apoyarlo en las actividades de capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Otorgar atención psicológica temprana en casos de violencia, acoso laboral o sexual en el trabajo, con el objeto de proteger la salud mental de las personas afectadas.
- Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

Las entidades empleadoras deberán informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y 3 4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.

- ¿Dónde realizar mi denuncia?

Las y los trabajadores pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador/a, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

Procedimiento de investigación y denuncia

- Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.
- Los empleadores y los órganos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.



PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIÓN

Sanciones

- Con relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa, las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.
- Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- Recursos y Soporte
- **Asistencia:** Se realizará el acompañamiento y apoyo en el proceso de elaboración de la denuncia formal. Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos.
- **Asesoría:** Prestar asesoría diagnóstica (revisión del relato y los hechos). Mediación entre las partes: Si la persona afectada cree que es factible, se puede resolver la situación explicando claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo.
- De ser necesario, asesorar para formalizar la denuncia, que se traduce en el acompañamiento y apoyo en el proceso de elaboración.



NOTICIAS Y ACTUALIZACIONES

- **Ley Karin:** Subsecretario de Previsión Social detalló en el Congreso la implementación de la nueva legislación
- <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin-subsecretario-de-prevision-social-detalle-en-el-congreso-la-implementacion-de-la-nueva-legislacion>
- **Ley de Acoso Laboral 2024:** conoce las 18 conductas que serán delito en el trabajo:
- <https://www.elmostrador.cl/braga/2024/06/24/18-conductas-que-seran-delito-en-la-nueva-ley-de-acoso-laboral/>
- **Entrevista Ley Karin** en El Mercurio
- https://www.linkedin.com/posts/pamela-gana-146b7b15-entrevista-sobre-ley-karin-en-el-mercurio-activity-7211333781285208064-S2fi/?utm_source=share&utm_medium=member_android



PREGUNTAS FRECUENTES

¿A quiénes protege la Ley Karin?

- Protege a los trabajadores y las trabajadoras de Chile. Esto incluye a quienes se encuentren con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y a los trabajadores y las trabajadoras independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

¿Qué debo hacer para realizar una denuncia?

- Trabajadores y trabajadoras pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador/a, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cómo será el procedimiento de denuncia e investigación?

- Primero, destacar la importancia de la incorporación de los principios de investigación aplicables tanto para el sector público como privado, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.



PREGUNTAS FRECUENTES

- ¿Qué medidas se consideran para el tiempo que transcurre entre la denuncia y la decisión de sancionar o absolver?

Los empleadores y los órganos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PREGUNTAS FRECUENTES

- ¿Este proyecto generará costo a los empleadores?

Este proyecto tiene un enfoque que busca utilizar la institucionalidad en materia de riesgos laborales. En este sentido, se debe considerar que actualmente ya se establece el deber general de protección a las y los trabajadores en el artículo 184 del Código del Trabajo, cual mandata al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, siendo una obligación existente para los empleadores. Sin perjuicio de lo anterior, lo que se materializa con este proyecto de ley, es el robustecimiento de las medidas en materia de prevención, investigación y sanción en materia de acoso y violencia, cual se ejemplifica con que, los protocolos de prevención obligatorios deberán ser provistos para ser puestos a disposición de las y los trabajadores a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los que contarán con el apoyo de la Superintendencia de Seguridad Social. En definitiva, se perfecciona el funcionamiento de la institucionalidad, con un capital de conocimiento ya existente, para que intervengan en una problemática transversal de la sociedad.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son las multas para las empresas que no cumplan la ley?

- En relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa, las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.
- Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.
- Con todo, en la normativa no existía un enfoque preventivo para evitar estas conductas, con esta ley se incorpora un protocolo destinado a informar y educar en estas materias, buscando por otra parte, otorgar herramientas a las denunciantes y conocimiento pleno de las y los trabajadores de los estándares asociados a un lugar de trabajo libre de violencia como el acoso laboral o sexual.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué se entenderá por conductas de acoso laboral, sexual y de violencia?

- De acuerdo al modificado artículo 2 del Código del Trabajo, cuya definición también aplica para el sector público, los conceptos se definen de la siguiente manera:
- 1. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya 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.
- 2. **Acoso sexual:** 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.
- 3. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal 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.



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL



HAZBUN ABOGADOS ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

**Sigamos avanzando juntos en pos de la defensa de los
derechos de los trabajadores**

felipehazbun@gmail.com

+56 9 9022 4828

www.hazbunabogados.cl