



CONTRALORÍA
UNIVERSITARIA

Ley N° 21.643 Ley Karin

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

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
2024



La información de esta presentación se obtuvo de las siguientes fuentes:

- ✓ 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.
- ✓ Página web del Instituto de Seguridad Laboral, <https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>
- ✓ Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, de la Subsecretaría de Previsión Social, <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>
- ✓ Guía legal sobre Acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (Ley Karin), de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/acoso-sexual-acoso-laboral-y-violencia-en-el-trabajo>
- ✓ Presentación de la Mutual de Salud, <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/80678131-7c24-438e-8c8d-250e442ed309/acoso-laboral-sexual-y-violencia-en-el-trabajo-ley-21643-2024.pdf?MOD=AJPERES&CVID=o-o1Fu0>



¿Qué es la Ley 21.643 o Ley Karin?

La Ley 21.643 establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile.

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 adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.



Aspectos claves

Acoso sexual

Aquel que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentido por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

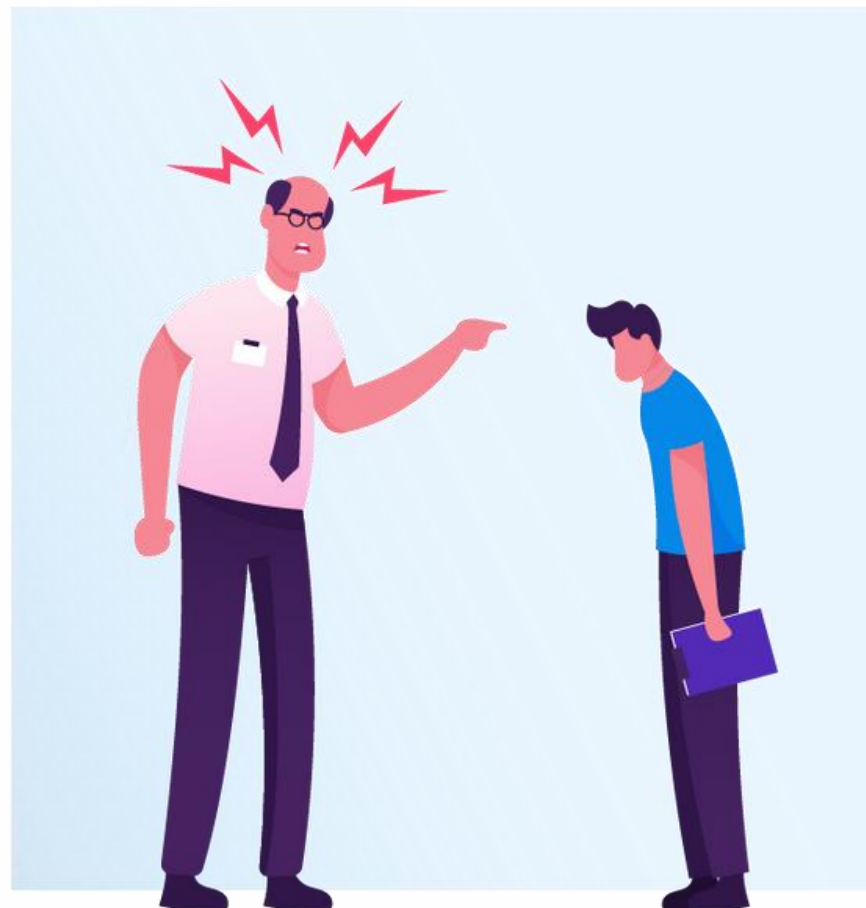
Algunos ejemplos son:

- Envío o muestra de videos o fotografías de carácter sexual, por cualquier medio.
- Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
- Chistes de doble sentido o sexistas.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas.
- Chantaje.



Acoso Laboral

Cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la persona empleadora o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Algunos ejemplos son:

- 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.

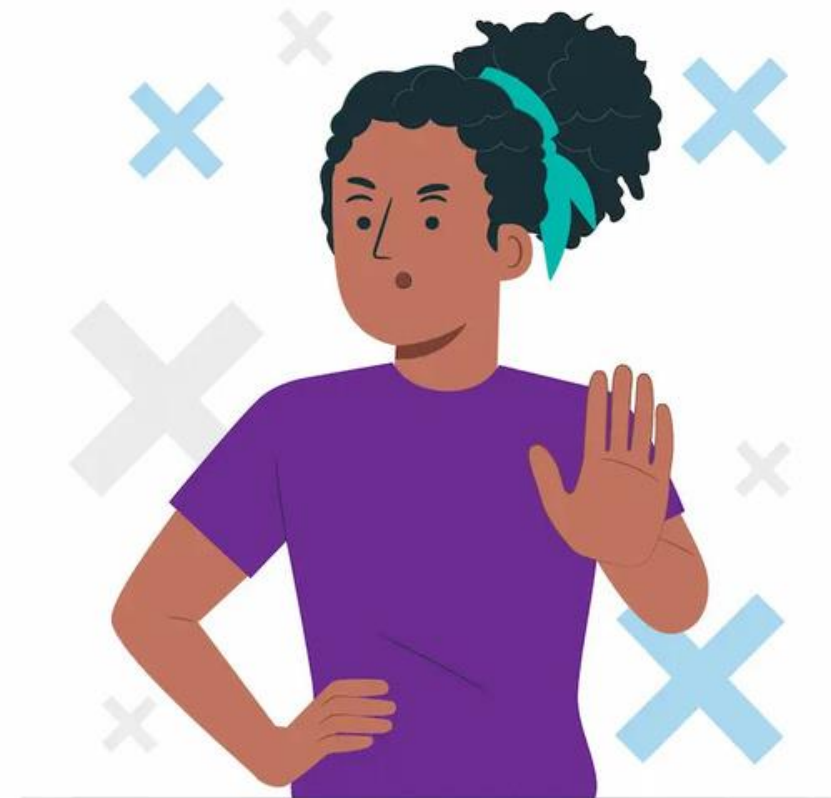


Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral

Se refiere a conductas que afectan a personas trabajadoras y que tienden a estar relacionadas con la prestación de servicios. Cuando nos referimos a “terceros a la relación laboral”, hablamos de clientes, proveedores, usuarios/ as, visitas, o similares.

Algunos ejemplos son:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.



Obligación de la Universidad

La Ley establece la obligación de las empresas de implementar políticas y prácticas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, así como la promoción de la salud mental y el bienestar de la persona trabajadora.

- 1 **Elaborar** un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación y sanción, considerando la participación de los representantes de las personas trabajadoras (sindicato, comité paritario, comité de aplicación).
- 2 **Incorporar** el protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y el procedimiento de investigación y sanción en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Si la empresa cuenta con menos de 10 personas trabajadoras, deberá poner estos instrumentos en conocimiento de las personas trabajadoras, al momento de la firma del contrato de trabajo e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
- 3 **Poner a disposición** de las personas trabajadoras el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción.
- 4 **Identificar los factores de riesgos** asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- 5 En base a los **riesgos identificados y evaluados**, implementar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- 6 **Capacitar** sobre riesgos identificados y evaluados considerando medidas para mitigar y erradicar dichos riesgos y mecanismos de investigación y denuncia.
- 7 **Ajustar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**, respecto de este último principio asegurar que tanto víctima como testigos no sean revictimizados y sean protegidos contra represalias.
- 8 Solicitar a su organismo administrador la **atención psicológica temprana**.
- 9 **Adoptar las medidas de resguardo** para las personas involucradas.
- 10 **Designar** preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, derechos fundamentales o género, para que sea quien realice la investigación.
- 11 **Informar** semestralmente los canales de denuncia.
- 12 **Monitorear** el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, e incorporar los avances que resulten de las evaluaciones y mediciones constantes en los espacios laborales.



Obligación de la Universidad

De las obligaciones de la Universidad se encuentra la elaboración de un protocolo, el que se formalizó mediante la Resolución N°8241 de fecha 24/10/2024, que Aprueba el Protocolo Institucional de Prevención y actuación frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo de la Universidad de Santiago de Chile, el que se puede visualizar en el siguiente enlace.

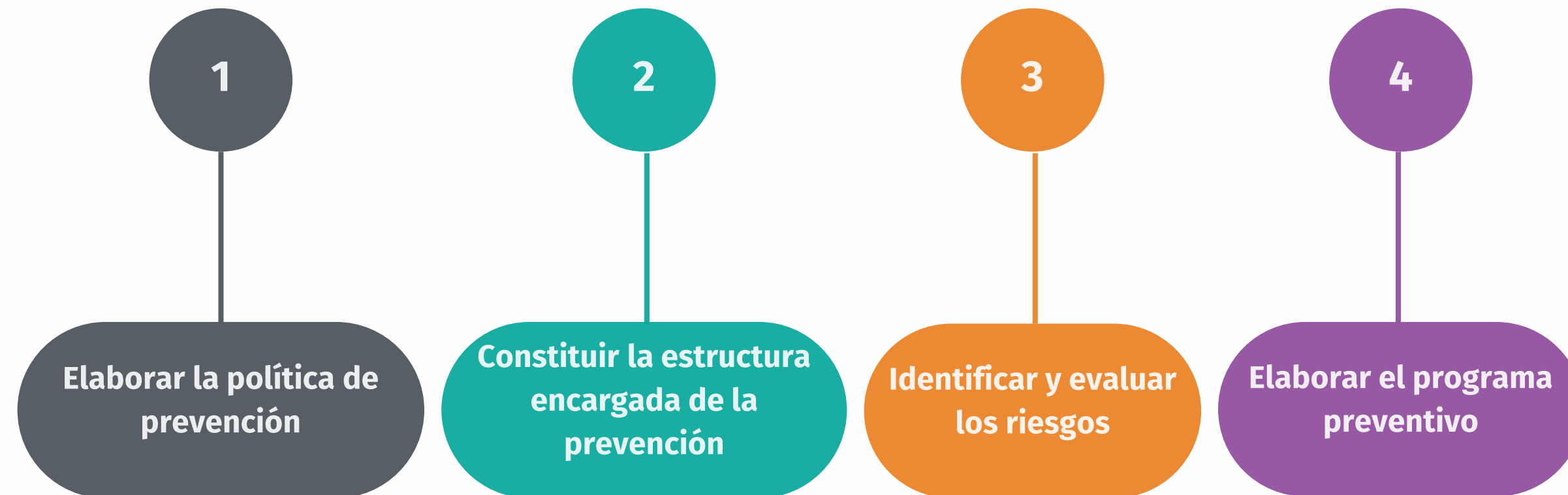
https://drive.google.com/file/d/1n9BT13C7_onnwPRsD5_d56apDJFr5WhC/view?usp=sharing



Resolución
N°8241/2024



Prevención del riesgo de acoso sexual, laboral y violencia en los lugares de trabajo

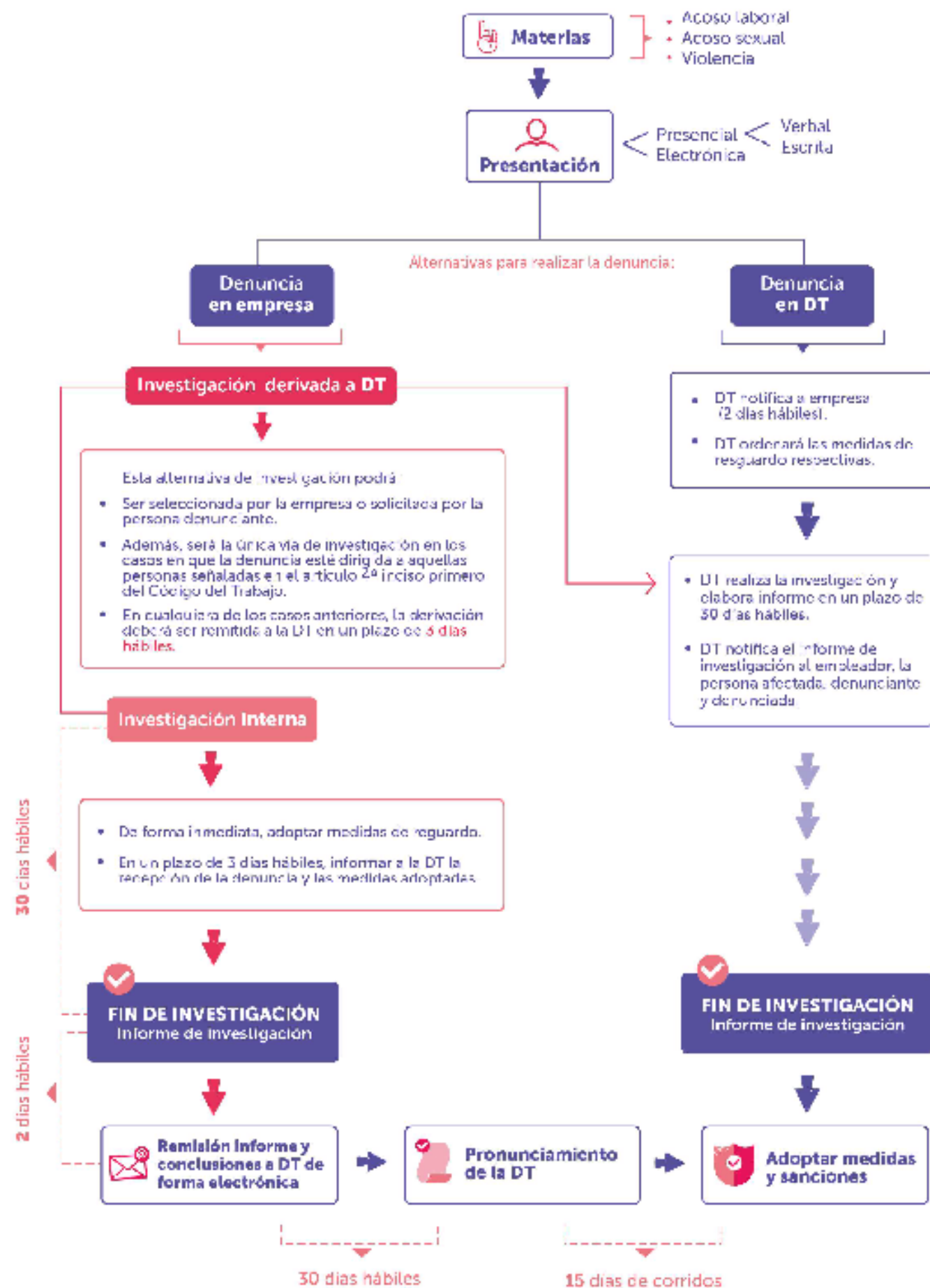


Etapas del procedimiento de investigación

Si no obstante las medidas preventivas adoptadas por la empresa, se producen hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, se deberá observar las siguientes etapas del procedimiento de investigación:

1. Formulación de la denuncia por la persona afectada o su representante.
2. Informar de la denuncia a la Dirección del Trabajo (DT) y adoptar medidas de resguardo de las personas involucradas.
3. Realización de la investigación por parte de la empresa o su derivación a la DT.
4. Término de la investigación y, en su caso, remisión del informe a la DT, aplicación de la medidas de corrección y las sanciones que procedan .





El procedimiento de investigación se ilustra en el gráfico adjunto

https://drive.google.com/file/d/1Joi_x08nGKNXbG-XhlOtvQNBvOrqr21p/view?usp=sharing



Procedimiento de investigación.



#SOMOSUSACH

Denuncia - Canales de denuncia

Dirección del Trabajo: Puede ser de forma presencial o virtual.

- Si es Presencial, puede ser de manera oral o escrita.
- Si es virtual, en el portal MIDT, con clave única de la persona denunciante.

Entidad empleadora o encargado: Puede ser verbal o escrita.

¿Quién recibe la denuncia?

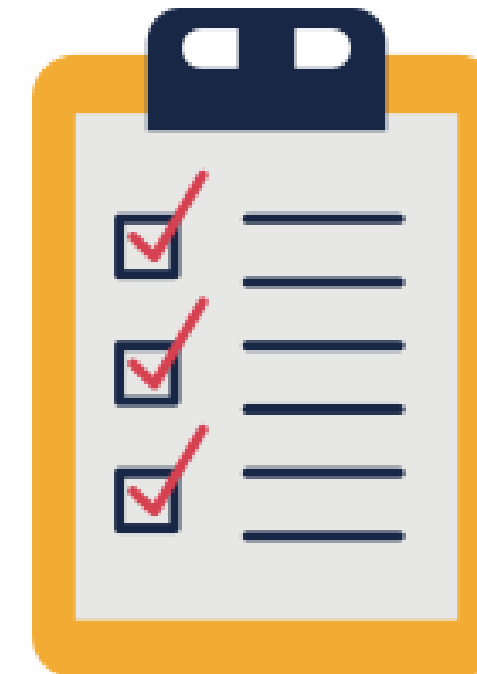
Dirección del Trabajo presencial: Asistente laboral de la oficina de la DT, si la denuncia es de forma verbal, debe levantar un acta, dejando constancia de la denuncia interpuesta.

Entidad empleadora: Asignará a una persona trabajadora, con formación en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.



¿Qué debe contener la denuncia?

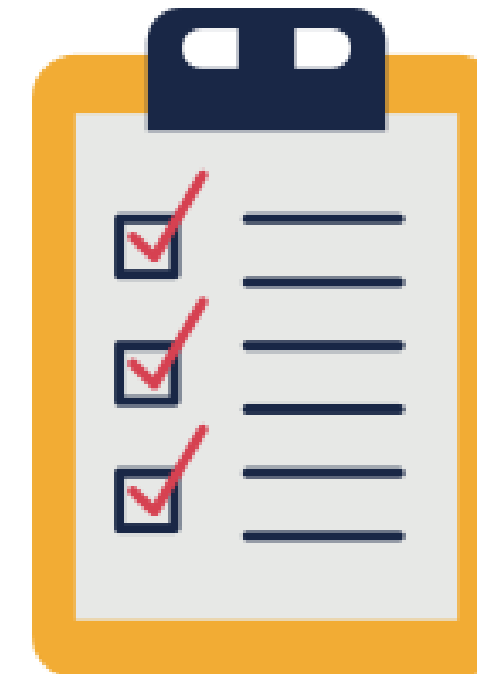
- Identificación de la persona afectada: Nombre, cédula de identidad, correo electrónico.
- Identificación de la o las personas denunciadas. De ser posible indicar cargos.
- Indicar vínculo organizacional con la o las personas denunciadas. Si la persona denunciada es de externa a la empresa indicar vínculo que los relaciona.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- Si la denuncia se realiza directo en la Dirección del Trabajo, indicar nombre y Rut de la entidad empleadora o en su defecto nombre del representante.



Denuncias Internas de la Universidad de Santiago

- Las denuncias internas de esta Casa de Estudios se pueden realizar en el siguiente enlace:

<https://www.vicaviged.usach.cl/>



Consideraciones finales

1. La ley Karin entró en vigencia el 01 de agosto de 2024, incorporando medidas específicas para promover ambientes laborales saludables.
2. Un ambiente de trabajo que reúne las características de ser seguro y saludable es aquel en el cual se han eliminado los riesgos o se han tomado todas las medidas prácticas, razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable.
3. En este sentido, las medidas de promoción y formación adecuadas sobre violencia y acoso en los espacios laborales, junto con los riesgos psicosociales asociados, deben integrarse en estrategias integradas a nivel nacional, ya sea en entidades públicas o privadas.
4. La Universidad tiene el deber de implementar e informar los canales de denuncias correspondientes, asegurando la estricta confidencialidad de estas y su investigación.
5. La Ley Karin también refuerza la importancia de contar con protocolos de actuación frente a situaciones de acoso laboral y discriminación, reforzando al mismo tiempo el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los respectivos procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a las y los denunciantes.





CONTRALORÍA
UNIVERSITARIA

Gracias,
Contraloría Univeritaria.

