

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

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 y Violencia en el Trabajo**

Unidad de Derechos Fundamentales
Dirección del Trabajo

1924 **100** AÑOS 2024

1924 2024

100 AÑOS 100 AÑOS

100 AÑOS 100 AÑOS

ANTECEDENTES GENERALES



Normas que aplican

- Ley 21.643. Vigencia 1 agosto 2024
- Reglamento MinTrab. Decreto N°21 4 julio 2024
- Circular SUSESO N°3813
- Dictamen Dirección del Trabajo N°362/19



Algunos datos

Cantidad de denuncias, según datos DT, entre los años 2021 y 2023, se registró un total de **4.867 denuncias presuntivas** de acoso laboral, de las cuales, **2.540 fueron de mujeres**. Sectores: comercio, educación, administración y servicios.

Acoso sexual, la tendencia continúa perjudicando desproporcionadamente a las **mujeres**, al registrarse un **95% de denuncias** ingresadas por ellas.

PRINCIPALES MODIFICACIONES

I. DEFINICIONES LEGALES

Acoso Sexual

Acoso Laboral

Violencia en el Trabajo

Perspectiva de Género

Trato Libre de Violencia

Actos de Discriminación

II. OBLIGACIÓN DE PREVENIR

Protocolo de Prevención
(Reglamento Interno)

Deber de Informar

Atención Psicológica
Temprana

III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR

Procedimiento de
Investigación (Reglamento
Interno)

Nuevos estándares en las
investigaciones

Medidas de Resguardo

Sanciones y Medidas
Correctivas

I. DEFINICIONES Y CONCEPTOS LEGALES

PERSPECTIVA DE GÉNERO



Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las **discriminaciones basadas en el género** que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el **acceso a oportunidades** de personas trabajadoras, con el objetivo de **alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo**, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

- La ley **reconoce la existencia de una situación dispar** que afecta en mayor medida a las mujeres o personas que no se ajustan al rol que se les ha asignado dentro del estereotipo.
- Tiene en cuenta las **diferencias y desigualdades** entre hombres y mujeres que existen en la realidad.
- Visibiliza como el género **puede afectar la vida y las oportunidades** de las personas.
- Busca lograr la **igualdad real y efectiva** entre las personas, cualquiera sea su género.



I. DEFINICIONES Y CONCEPTOS LEGALES

ACOSO SEXUAL



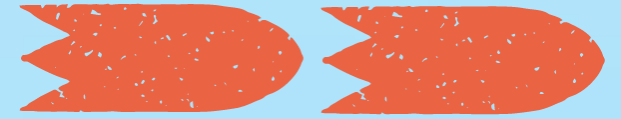
“entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
(Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

“acercamientos o contactos físicos. (...) propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.”
“la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa. (...) [L]a creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, que pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”.(Dictamen N°N°2210/35 de 05.06.2009)

Implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable. (Circular N°3813 SUSESO)

I. DEFINICIONES Y CONCEPTOS LEGALES

ACOSO SEXUAL



Entendiéndose por tal 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Hacer daño; molestar; burlarse; generar descrédito; herir la dignidad. (Dictamen N°3519/034, de 09.08.2012)

Conductas “*cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género*”, es decir, lo que se ha denominado **acoso sexista**

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable. (Circular N°3813 SUSESO)

I. DEFINICIONES Y CONCEPTOS LEGALES

VIOLENCIA EN EL TRABAJO 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Elaboración e implementación de protocolos de prevención, un espacio seguro, en que, ante una amenaza externa, los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir, las medidas de resguardo que debe proporcionar el empleador, quien deberá hacerse a cargo del control de la situación y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido, toda vez que esa exposición se debe al rol asignado al trabajador que desarrolla en la empresa.

Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte. (Circular N°3813 SUSESO)

II. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- Se incorpora en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)**
- En todo el proceso de elaboración e implementación, se considere debidamente **la participación de los trabajadores**, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad)
- Se puede contar con la **asistencia técnica** de los organismos de la Ley 16.744.



II. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR PROTOCOLO DE PREVENCIÓN



Contenido mínimo:

- 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.
- **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.
- Las **medidas para informar y capacitar** adecuadamente 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 de la propia empresa.
- 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.
- 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. Asimismo, deberá contener **mecanismos de prevención, formación, educación y protección** destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

II. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO NI VIOLENCIA

Existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente**, propios del contexto de las relaciones laborales, entre ellas (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular)

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

La implementación de la política de la empresa

Asignar y programar cargas de trabajo

Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias

Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones

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

Las medidas disciplinarias impuestas

Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto

Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado

Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso

II. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR DEBER DE INFORMAR



Informar semestralmente

- Los **canales** que mantiene la empresa **para la recepción de denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo
- Las **instancias estatales para denunciar** cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Lo anterior implica que las entidades empleadoras deben:

- Deben **diseñar los canales y generar un documento** que permita evidenciar la entrega de la información.
- Deben **informar si la denuncia será recibida por** el Dpto. de Prevención de riesgos, la Unidad o Departamento de gestión y desarrollo de personas, RRHH u otra persona, incluyendo el correo electrónico y la dirección y/o teléfono.
- La información que entreguen **debe contener las vías o canales de denuncia y acceso estatal**, indicando sus portales web, telefónicos y presenciales.

II. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR

ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA

- Es una **medida de resguardo**
- **Asistencia voluntaria** de la víctima
- El empleador **deberá informar la posibilidad de acceder a estos programas** en caso de acoso o violencia en el trabajo
- El organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744 (Mutualidades) **deberá:**
 - **Recibir los antecedentes** que entregue la persona afectada o el empleador, vía telemática, presencial o telefónica, según lo previamente coordinado con la entidad empleadora;
 - **Atención por psicólogos especialmente capacitados** en la atención del trauma
 - **Recepcionar y/o generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o denuncia de individual de enfermedad profesional (DIEP).** Es una vía de ingreso al seguro de accidentes y enfermedad profesional
 - Se **evaluará una atención adicional y calificación de origen del accidente o enfermedad**



III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR DEL EMPLEADOR

INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Incorporar **procedimiento de investigación** al RIOHS.
- Plazo para la investigación: **30 días hábiles**.
- Incorpora los principios *de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género* en los procedimientos de investigación.
- **No existe mediación obligatoria** en Acoso Sexual



III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR DEL EMPLEADOR

INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- **DENUNCIA:** escrita/oral ante la Empresa/Inspección del Trabajo.
- **INVESTIGACIONES INTERNAS DE LA EMPRESA**
 - **30 días hábiles**
 - **Deberá designar** preferentemente un trabajador o trabajadora **que cuente con formación** en materias de acoso, género o derechos fundamentales
 - **Debe constar por escrito**, ser llevada en **estricta reserva** y garantizar que **ambas partes sean oídas** y puedan fundamentar sus dichos.
 - **Remitir la investigación** y las conclusiones a la Inspección del Trabajo
- **PRONUNCIAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**
 - **30 días hábiles**
 - Cumplido el plazo sin pronunciamiento, **se considerarán válidas las conclusiones del informe**, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.
 - La DT **solo observará asuntos formales:** Verificación de instrucciones procesales y congruencia entre el informe y las conclusiones
 - La DT **puede “Observar” las conclusiones de la empresa** y comenzar con un **nuevo proceso** de Investigación

III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR DEL EMPLEADOR

INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Reglamento MinTrab. Decreto N°21, 4 julio 2024 que establece las directrices de la Investigación

Derechos generales de las organizaciones sindicales (Art. 9.): tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- Velar que el procedimiento de investigación **se ajuste a las directrices del reglamento**
- **Representar a las personas involucradas** en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- **Aportar información** y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Cualquier otra que establezca** la normativa vigente

III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR DEL EMPLEADOR

MEDIDAS DE RESGUARDO



- **Medidas cautelares para proteger a los intervinientes**, especialmente a la víctima, **evitando profundizar daño causado** o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante la investigación, todo esto en armonía con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo
- Deben **estar incorporadas** en los RIOHS.
- Entre otras: **separación de los espacios físicos**; la **redistribución del tiempo de la jornada**; proporcionar a la persona denunciante **atención psicológica temprana**.
- Qué 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.
- **PLAZO**
 - Empleador: **de inmediato**, recibida la denuncia o notificado por la Inspección del Trabajo.
 - Inspección del Trabajo: **2 días recibida la denuncia**, se solicita al empleador la adopción de medidas de resguardo. Notificación art. 508
- **En cualquier momento** del procedimiento de investigación **se pueden modificar** si existe justificación.

III. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR Y SANCIONAR DEL EMPLEADOR

OBLIGACIÓN DE SANCIONAR



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

- Objetivo: **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.

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