

"LEY KARIN – ELEMENTOS CLAVES "

Julio 2024

CONVENIO NÚM. 190, OIT (2019) "SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO"

- Objetivo: Repudiar y Terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género.
- Establece el **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, y la **obligación** correlativa, de respetar, promover y asegurar su disfrute.
- Adopta un **enfoque inclusivo e integrado**, que toma en cuenta las **consideraciones de género**, para prevenir y eliminar estos fenómenos.
- El Convenio y su Recomendación (Nº206), fueron adoptados en junio del 2019, durante la Conferencia del Centenario de la OIT. Antes, estos temas eran tratados en general y de manera dispersa e implícita en otros convenios
- Chile depositó el instrumento de ratificación en la OIT, el 12.06.23, entrando en vigor 1 año después, (12.06.24)



El Convenio 190 entiendo, respecto de la violencia y acoso:

- Son fenómenos **altamente contextuales**, que operan en el trabajo y en la sociedad, motivados por relaciones de poder desiguales, normas de género, normas culturales, sociales y la discriminación.
- En ciertos contextos llega a ser **“normalizada”**, considerándose como algo propio o incuestionable del trabajo diario (Ej. Trabajadores de la salud, docentes, etc.).
- **Impacta desproporcionadamente a ciertos grupos** y se exacerba cuando los motivos discriminatorios se combinan
- Está condicionada por las **circunstancias del trabajo realizado** (atención de público, manipular objetos de valor, personas en situación difícil, trabajo aislado, etc.), o a factores tales como, la **organización del trabajo**, la gestión de RRHH, comunicación deficiente, etc.



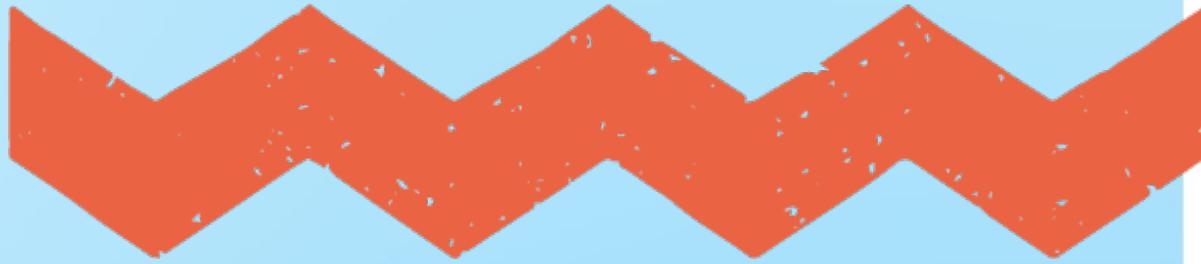
Actos de Violencia y Acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del trabajo.

- a) Lugar de trabajo, inclusive, espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- c) Lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, o en donde utiliza instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios
- d) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, relacionados con el trabajo
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- f) en el alojamiento proporcionado por el empleador

OBLIGACIONES DEL ESTADO DE CHILE



- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso
- b) Adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, considerando que existen grupos que se ven desproporcionadamente afectados por la violencia y acoso.
- c) Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en lo posible mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- d) Adoptar una legislación que exija a empleadores, la obligación de tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control, para prevenir la violencia y el acoso
- e) Proteger la privacidad y confidencialidad de las personas involucradas
- f) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- g) Reconocer la importancia de la función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal
- h) Identificar los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, que están más expuestas a sufrir violencia y acoso, adoptando medidas eficaces para su protección.



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
(Publicación D.O. 15.01.24)**

Antecedentes de la Ley Karin



- Se origina a propósito del suicidio de Karin Salgado en nov. 2019, tras ser víctima de acoso laboral en el trabajo (sector salud)
- El proyecto fue aprobado transversalmente en ambas cámaras. El Ejecutivo, en cumplimiento del compromiso de impulsar políticas públicas que avancen en Trabajo Decente y Género, estimó necesario formular indicaciones para generar condiciones para la implementación del Convenio N° 190 de la OIT.

Antecedentes de la Ley Karin

- 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.



Esquema de la ley

Ley Núm. 21643

Publicada en el
Diario Oficial 15-01-2024

Acoso Laboral
Acoso Sexual
Violencia en el
trabajo

Prevenir
Investigar
Sancionar

Vigencia diferida
01/08/2024

Modificaciones

**Código del
Trabajo**

Ley N°18.575, Orgánica
constitucional de Bases
Generales de la
Administración del
Estado.

Ley 18.883 Funcionarios
Municipales y 18.695
Orgánica Constitucional
de Municipalidades

Instrumentos
complementarios

**Reglamento
MINTRAB**

Circular SUSESOS
(Circular N°3813
de 07.06.24)

Dictamen DT

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.

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.

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 2º 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)

[I]mplica 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 realizarlas. 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 SUSESOS)

ACOSO LABORAL

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 2º 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)

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 2º 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)

LEY KARIN: ACCIONES PREVENTIVAS (obligación de prevenir)

4. Proporcionar atención psicológica temprana

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo

Obligaciones de las entidades empleadoras

3. Informar los canales de denuncia interna como los canales estatales para denunciar

2. Incorporar
i) PROTOCOLO DE PREVENCIÓN y
ii) PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN en el RIOHS

Si no tiene obligación de RIOHS:
Poner en conocimiento del Trabajador/a el protocolo al momento de suscribir el contrato e incorporarlo en el RIHyS

I. Elaboración e Implementación del Protocolo de Prevención

- Se puede contar con la asistencia técnica de los organismos de la Ley 16.744.
- 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)
- EL protocolo debe incluir (Circular N°3813 SUSESO):
 - A) La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora, y
 - B) Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643.

Política de Prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Principio de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Respeto a la vida e integridad física y síquica
2. Enfoque preventivo
3. Equidad de género y diversidad
4. Universalidad e inclusión
5. Participación y dialogo social
6. Mejora continua
7. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

1. Política de tolerancia cero
2. Control de los riesgos desde su origen
3. Perspectiva de Género

Contenido mínimo

1) 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

- Gestión de la prevención de riesgos, debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.
- Los riesgos que se identifiquen deben ser Incorporados a la matriz de riesgos para gestionarlos, mitigarlos o corregirlos, considerando su evaluación.
 - CEAL-SM/SUSESOS y su gestión
 - Empleadores con menos de 10 trabajadores/as pauta sugerida Circular SUSESOS para medir riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo.

Adicionalmente a lo que es considerado acoso sexual, laboral y violencia, el empleador a fin de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores/as debe realizar una adecuada **gestión de los riesgos psicosociales** laborales, entendiéndose por esto como:

Factores de Riesgos psicosociales laborales

- Aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Comportamientos incívicos

- Comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sexismo

- Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.
 - Sexismo consciente y de expresión hostil
 - Sexismo inconsciente y de expresión benévola hacia las mujeres

Conductas que no son acoso ni violencia

Existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismos 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	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	las medidas disciplinarias impuestas
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	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 subrepticiamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso

2) 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

- Se definen en base a la identificación y evaluación de los riesgos, siendo preventivas o correctivas.
- La entidad empleadora debiese elaborar un programa de trabajo, participativo, e incorporar las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución. Se debe evaluar su cumplimiento, la eficacia de las medidas, e implementar nuevas para la mejora continua conforme a las brechas detectadas.
- Las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.
- Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiéndose a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

3) 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

- Detectar las necesidades de capacitación periódicamente para la promoción de un entorno laboral saludable y ejecutar dichas actividades a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa.
- La información de las capacitaciones debe publicarse en los medios que disponga, además de difundirse a través de planes que entreguen material asociado.
- Informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia, los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia y los que se deben considerar al momento de denunciar, así como sobre el deber de resguardo de información sensible que pueden conocer en los procesos de investigación de estas materias.

Ejemplos de actividades de capacitación y difusión (entre otras):

Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo, incluyendo programas de formación de competencias laborales.

Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar (elaborar y entregar material educativo, webinars, otras)

Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora (contenido mínimo en el Modelo de Anexo N°53 de la Circular).

Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición con perspectiva de género.

Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación

Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora

Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

4) 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.

- Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.
- Se debe propender una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la organización y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Será especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa respectiva, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, visitas, proveedores, etcétera.

5) 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.

- **La protección debe ser para: denunciantes, víctimas, denunciados y testigos.**
- Se debe capacitar y educar respecto de **la reserva de los hechos denunciados** que se tome conocimiento durante la investigación, prohibiendo acciones que intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.
- La empleadora debe realizar gestiones preventivas encaminadas a **evitar denuncias inconsistentes**, capacitando e informando oportunamente de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que ella tenga coherencia y completitud.

II. 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.

III. Atención Psicológica Temprana

- Es otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744
- Es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.
- Dentro de los canales de acceso a las prestaciones de seguridad social, el empleador deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

A) Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, sensibilización y difusión

- Capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- Empleadores que cuentan con menos de 10 trabajadores, asistir en la elaboración del procedimiento de investigación y sanción por acoso o violencia

B) Otorgar atención psicológica temprana en casos de violencia, acoso laboral o sexual en el trabajo

- Recibir los antecedentes que entregue la persona afectada o el empleador, vía telemática, presencial o telefónica, según lo previamente coordinado con la entidad empleadora;
- Realizada por psicólogos especialmente capacitados en la atención del trauma
- El organismo administrador deberá recepcionar y/o generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o denuncia de individual de enfermedad profesional (DIEP), representando una vía de ingreso al seguro de la Ley N° 16.744
- Se evaluará una atención adicional y calificación del el origen del accidente o enfermedad
- Licencias médicas

LEY KARIN: ACCIONES REACTIVAS (obligación de investigar)

1. Receppcionar denuncia escrita o verbal

2. Adoptar medidas de resguardo inmediatas

Obligaciones de las entidades empleadoras:
Procedimiento de Investigación

3. Investigar o derivar investigación a IT

5. Adoptar medidas y/o sanciones

4. Concluir y Remitir investigación a IT

Establece nuevos estándares en los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establecerá las directrices a que deben ajustarse las investigaciones.

- Plazo: 30 días hábiles
- Incorporar procedimiento de investigación al RIOHS
- Incorpora los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género** en los procedimientos de investigación.
- La empresa, en las investigaciones internas, deberá designar preferentemente un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Es posible el apoyo por parte de terceros expertos en la investigación.
- Sanciones y/o medidas correctivas
- No existe mediación obligatoria en Acoso Sexual
- La denuncia puede ser **escrita u oral** ante la empresa, establecimiento o servicio, o ante la Inspección del Trabajo.

Establece nuevos estándares en los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

- La investigación interna: Debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- Investigación interna será remitida junto a sus conclusiones a la IT la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta:
 - En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal 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
- Si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá denunciar en tribunales



Medidas de Resguardo

- Medidas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervenientes, 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

Medidas de Resguardo

➤ 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

➤ Incidencia en el Procedimiento Especial Ley Karin

- Ingresada denuncia, se solicitará al empleador que adopte una Medida de Resguardo → respuesta automática
- Análisis de antecedentes (admisibilidad) → Abogado de oficina
- Desarrollo de la Investigación → Fiscalizadores deberán verificar su adopción, cumplimiento y pertinencia

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

- 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



**Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente**



@DirecDelTrabajo



@direcdeltrabajo



Dirección del Trabajo



DireccionDelTrabajo

1924 AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS