



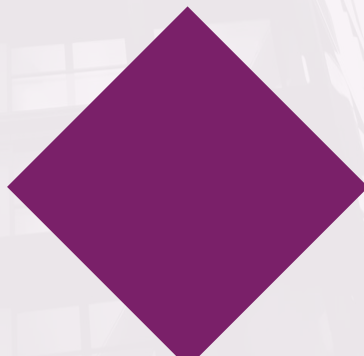
Modificación al reglamento interno

Impacto de la ley Karin en la gestión laboral

Profesor:

Juan Acuña Ferrufino

J.acunaferrufino@gmail.com





- Introducción
- La Ley Karin toma su nombre de Karin Salgado, una Técnico en Enfermería de Nivel Superior (TENS) de la ciudad de Chillán que sufrió acoso laboral y producto del acoso se suicidó en 2019. Su trágica historia impulsó la creación de esta ley.



- Objetivos
- La nueva ley Karin busca modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



Conceptos básicos que debe
considerar el empleador



- Art. 3 inciso 1° del Código del Trabajo:
Definición “Empleador”
- Para todos los efectos legales se entiende por:
- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.



- Art. 4 inciso 1° del Código del Trabajo: Representación del empleador
- Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.



- Art. 5 inciso 1° del Código del Trabajo: Límites del empleador
- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.



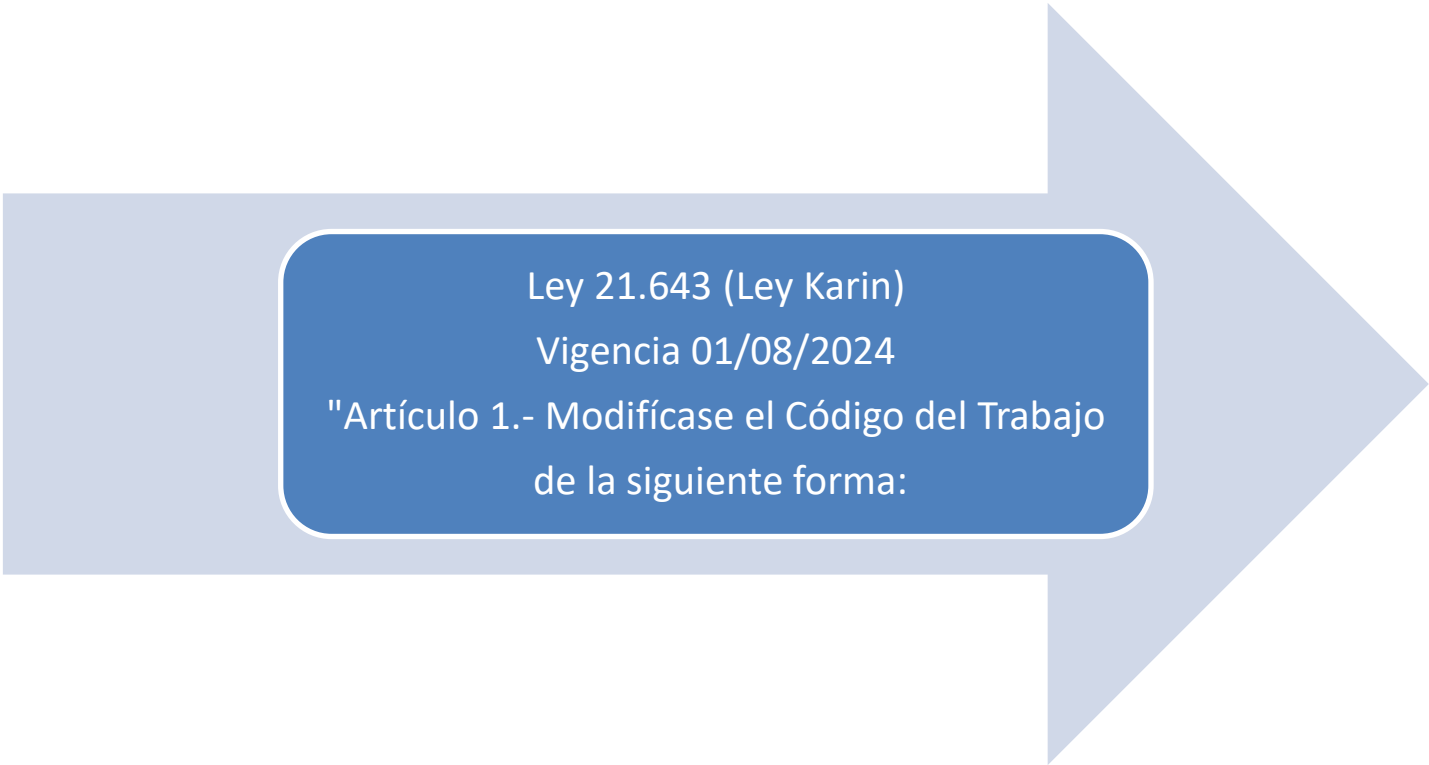
- Art. 184 inciso 1° del Código del Trabajo: Protección de los trabajadores
- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.



Artículos modificados en el Código de Trabajo



- Artículos nuevos y modificados CT:
- Artículo 2 inciso 2° (letras A, B y C), Modificación concepto “Acoso Laboral”, incorporación del concepto “Violencia en el Trabajo”.
- Artículo 2 inciso 4°, Actos de discriminación.
- Artículo 154, Estipulaciones mínimas de un reglamento interno, “Protocolo de prevención respecto del acoso sexual”.
- Artículo 154 bis, Obligaciones de los empleadores que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno de Orden.
- Artículo 211 (letras A, B, B bis, C, D, E):
 - A) Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
 - B) Investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.



Ley 21.643 (Ley Karin)

Vigencia 01/08/2024

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo
de la siguiente forma:





- Art. 2 inciso 4° del Código del Trabajo (Con modificación ley Karin).
- Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, **origen social o cualquier otro motivo**, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



Modificaciones al reglamento interno:



- Estipulaciones mínimas de un reglamento interno
- 2. En el numeral 12 del artículo 154:
-
- a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
- "12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.".



- Nuevo artículo 154 bis. Del Código del Trabajo:
- “El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.”.



- Nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo:
- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.
- Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.



- Nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo:
- El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:
 - a) 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.
 - b) Las 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.



- Nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo:
- El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras 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 las trabajadoras y los de la propia empresa.



- Nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo:
- El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:
- d) 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.
- e) 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,



- Nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo: Canal de denuncias
- Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de 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, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



- Artículo 211-E bis del Código del Trabajo:
- El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.



Decreto N°21 (Reglamento sobre las directrices para la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo), publicado el 03 de julio de 2024 con vigencia diferida el 01 de agosto de 2024.



- Principios básicos para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- a) Perspectiva de género.
- b) No discriminación.
- c) No revictimización o no victimización secundaria.
- d) Confidencialidad.
- e) Imparcialidad.
- f) Celeridad.
- g) Razonabilidad.
- h) Debido proceso.
- i) Colaboración.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **a) Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **b) Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son 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 los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **c) Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **d) Acoso sexual.** Se entiende 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.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **f) Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.



- Definiciones básicas del reglamento.
- **g) Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.



Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:



- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.



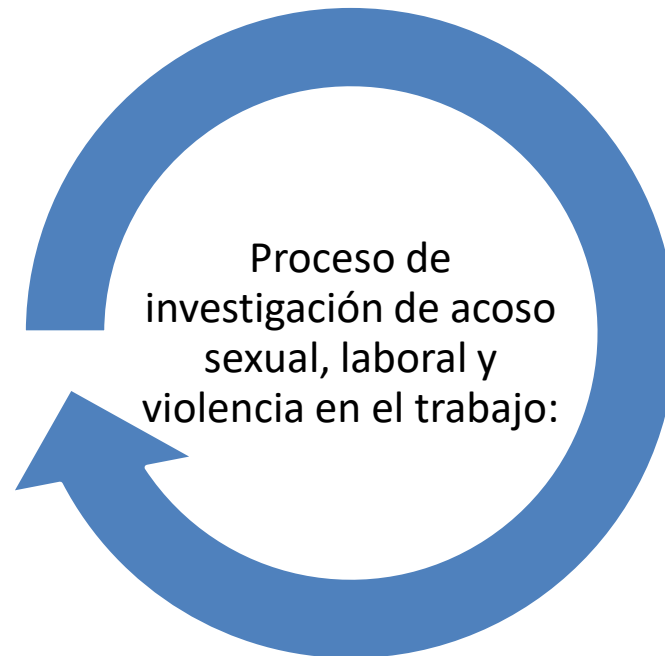
- b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.



- c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

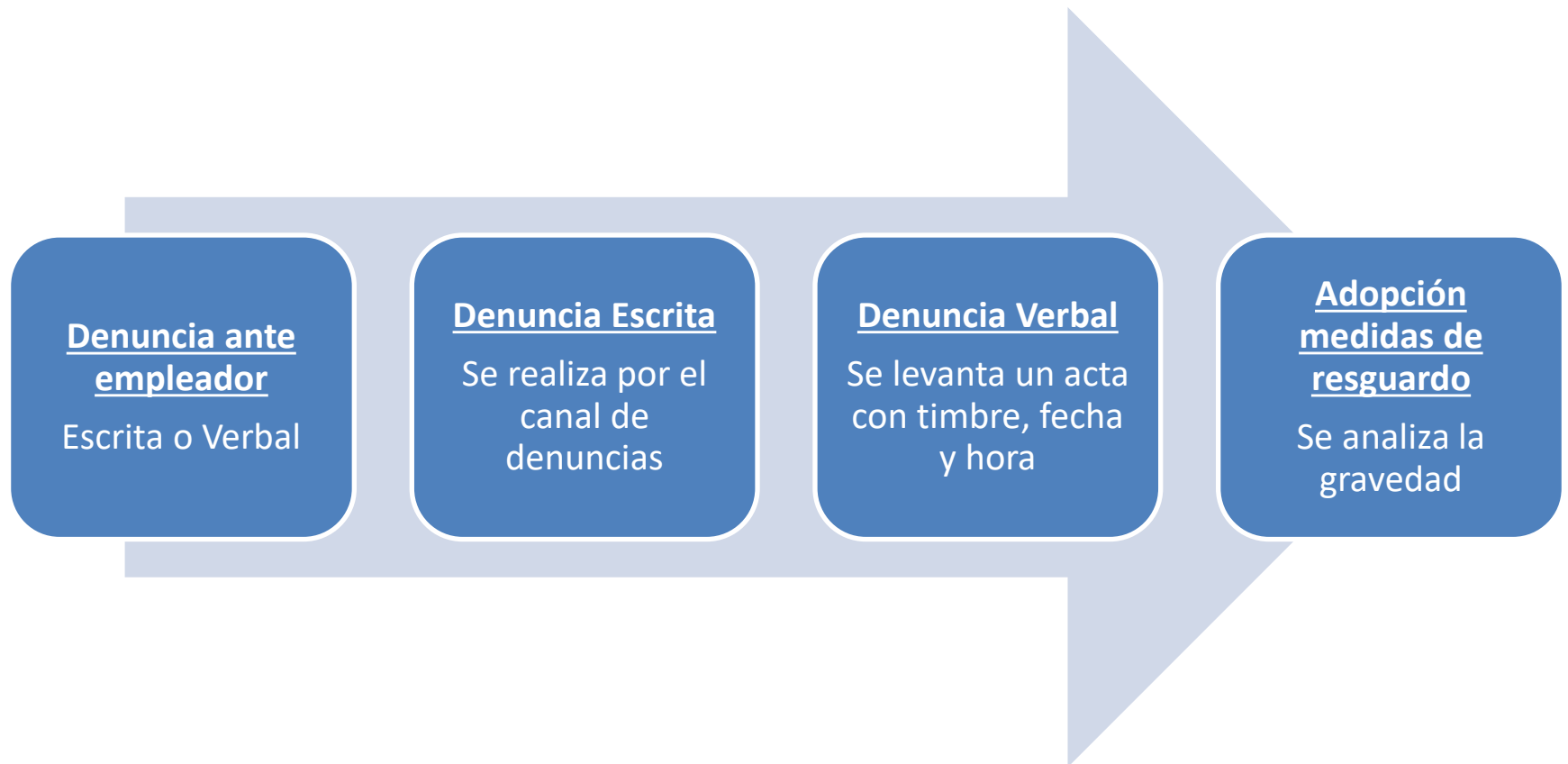


- d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.





PROCESO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANTE EMPLEADOR)





PROCESO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANTE EMPLEADOR)

Investigación

Interna por empleador o derivación a la DT

Plazo empleador

3 días para informar a DT;
Denuncia, medidas de resguardo, investigación interna o derivación DT

Investigación Interna

Empleador designa investigador (trabajador) con formación; acoso, género o derechos fundamentales

Plazo Investigación Interna

30 días desde recepción de denuncias



PROCESO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANTE EMPLEADOR)

Fin de investigación interna

Empleador elabora informe y conclusiones

Plazo para informar investigación interna

2 días para informar a DT

Pronunciamiento DT

DT tiene plazo de 30 días para pronunciarse

No Pronunciamiento DT

Si no hay pronunciamiento DT es válido el informe de la empresa



PROCESO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANTE EMPLEADOR)

Medidas o sanción

Empleador deberá adoptar las sanciones después de validar informe ante la DT

Plazo para informar medidas o sanción

15 días para informar a persona denunciante y denunciada

Término de contrato por acoso laboral

Se deberá analizar la gravedad para poder aplicar la causal de término de contrato

Fin del proceso



Disposiciones transitorias.



- Disposiciones transitorias del reglamento
- Cuando se presenten ante el empleador denuncias sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, entre el periodo de entrada en vigencia del presente reglamento y el reglamento interno respectivo, el empleador deberá derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo de manera inmediata, para que dicho organismo sustancie la investigación respectiva e instruya medidas de resguardo conforme al presente reglamento.



FIN
Gracias