

# Ley 21.643 (Karin)

Luis Parada H.

# Ley Karin – 21.643

- **Ley 21.643**
- Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024
- Entrada en vigencia → 1 de agosto de 2024\*
- Tramitación ultrarrápida → moción de junio 2022 y comienzo de tramitación en enero 2023.
  - Múltiples cambios no abordados con claridad en la discusión parlamentaria.
- Busca generar un cambio en la cultura de trabajo
- Convenio OIT 190 de 2019.
- Karin Salgado.

# Principio y actos contrarios a la ley

- Relaciones laborales deben fundarse en (i) trato libre de violencia, (ii) compatible con la dignidad de la persona y (iii) con **perspectiva de género**.
  - “Medidas tendientes a promover igualdad y erradicar la discriminación de género”
- Atentan contra este principio:
- **Acoso sexual** → Concepto sin innovación legal
  - “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”
- Basta una sola vez para su configuración

# Actos contrarios a la ley

- Acoso laboral → Cambio importante

“ 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”

- OIT Convenio 190

# Actos contrarios a la ley

- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral** → nueva figura  
“La 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”

# Ampliación al concepto de discriminación

- “*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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”.
- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.
- Reforzar la necesidad de que las decisiones laborales se funden en capacidad e idoneidad.

# Cambios al reglamento interno

- Hoy → procedimiento de investigación de acoso sexual
- Ley Karin → RIOHS debe incluir:
  - (i) protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
  - (ii) procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

# Medidas de prevención - protocolo

- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Contenidos mínimos:
  - Identificar peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el AL, AS y VT, con perspectiva de género.
  - Medidas de prevención → objetivos medibles (velar por su mejoramiento y corrección continua).
  - Medidas de información y capacitación sobre riesgos, medidas de prevención y protección → inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
  - Las medidas para prevenir AS, AL y VT conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
  - Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de AS y AL y medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.



# Medidas de prevención

- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Contenidos mínimos:
  - 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.
- Información semestral → canales de investigación interna y estatales, y acceso a prestaciones de seguridad social.
- NCG de la Superintendencia de Seguridad Social a los organismos administradores con directrices sobre asistencia técnica a empleadores.
  - AL, AS y VT como **dimensión del art. 184.**

# Investigación de acoso

- **Procedimiento de investigación de AL, AS y VT**
- Incorporar al RIOHS.
- Principios de la investigación: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Reglamento del Ministerio del Trabajo debe entregar directrices sobre estas investigaciones.
- Denuncia:
  - Persona afectada.
  - Escrita o
  - Verbal → levantar acta y entregar copia al denunciante.
  - A la empresa o DT

# Investigación

- **Procedimiento de investigación de AL, AS y VT**
- Medidas de resguardo **inmediatas** por la empresa (por denuncia directa o requerimiento DT)
  - Considerar gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
  - Entre otras:
    - Separación de los espacios físicos
    - Redistribución del tiempo de la jornada y
    - Proporcionar atención psicológica temprana, a través de los programas de organismos administradores de seguro de accidentes del trabajo.

# Medidas de prevención

- **Procedimiento de investigación de AL, AS y VT (interna)**
- Denuncia interna:
  - Investigar o derivar a DT → 3 días corridos.
  - Conclusión en 30 días corridos.
  - Por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
  - Se remite íntegramente el procedimiento de investigación y conclusiones a la DT.
  - DT → 30 días corridos para pronunciarse sobre la investigación. Si no formula indicaciones dentro de plazo se entienden válidas las conclusiones del informe, “especialmente para adoptar medidas respecto de las personas afectadas”.
  - En caso de VT las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

# Medidas de prevención

- **Procedimiento de investigación de AL, AS y VT**
- Denuncia interna:
- Designar preferentemente a trabajador con formación en acoso, género o dfff.
- Las conclusiones de la DT o las observaciones de la DT a las conclusiones internas deben ser puestas en conocimiento de las partes y la empresa, en su caso.
- Obligación de la DT de demandar a la empresa por violación de dfff
- 15 días para aplicar sanciones e informar a denunciante y denunciado.
- Sanciones →
  - Despido por acoso sexual (art. 160 n° 1 letra b)
  - Despido por acoso laboral (art. 160 n° 1 letra f) → solo en este caso “*deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe*”.

# Medidas de prevención

- De haber seguido el procedimiento indicado:
- El trabajador despedido puede demandar y controvertir los hechos
  - Inversión de la carga de la prueba → el demandante debe probar que los hechos del informe no son efectivos.
  - En caso de perder el juicio → no se aplica el recargo legal.

# Acoso laboral

## Quiénes cometen acoso laboral?

- El empleador o empleadora
- Un trabajador o trabajadora que sea superior o par del afectado o afectada.
- Subordinado → acoso ascendente

- ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso laboral?

Un trabajador o trabajadora subordinado o par del autor.

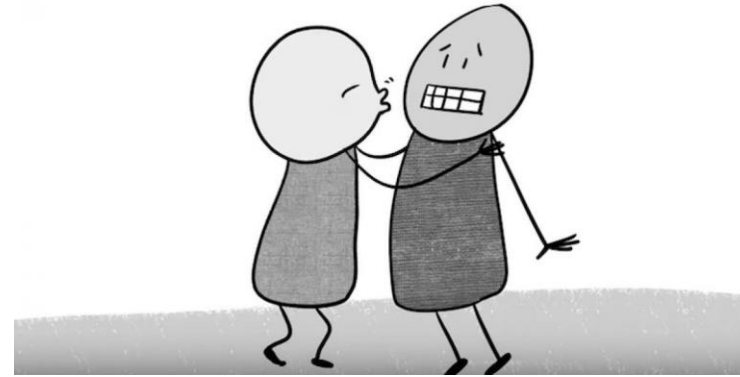
# Acoso laboral

- **Conductas constitutivas de acoso laboral**
- ✓ El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
- ✓ Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- ✓ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva (feedback, revisiones de trabajos)
- ✓ Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- ✓ No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
- ✓ Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- ✓ Rehusar la comunicación con un/una trabajador/a a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él/ella o no dirigirle la palabra.
- ✓ Tratar a un trabajador como si no existiera.
- ✓ Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador
- ✓ Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos
- ✓ Mofarse de la vida privada de un trabajador



# Acoso sexual

- Quid pro quo → superior jerárquico
  - Beneficios condicionados a sexo
  - Requerimientos de favores sexuales, avances sexuales no deseados y amenazas en caso de rechazo (sea que se cumplan o no)
- Ambiente hostil → humillación o intimidación de la víctima
  - Verbales, físicos o conducta visual
  - Generación de un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo → interfiere con la habilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratado



# Acoso sexual

- Bromas o insinuaciones sexuales o despectivas
- Comentarios o gestos obscenos
- Fotografías o imágenes sugestivas o sexualmente explícitas
- Miradas indiscretas y comentarios gráficos/suggerentes sobre el propio cuerpo
- Tocar, masajear, abrazar
- ¿Solo puede ocurrir dentro de la empresa?  
(3°s → contratistas y estudiantes en práctica)



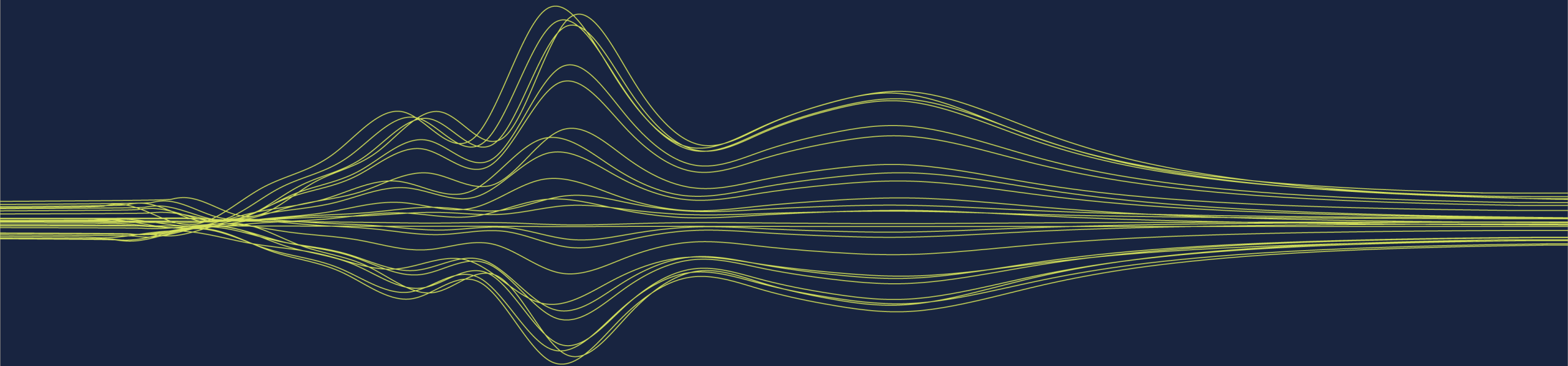
*"You have to learn to relax, even though I'm creeping you out."*

# Defensas que fallan – Acoso(s)

- “Era una broma.”
- “No estuvimos en la oficina.”
- “Todo el mundo lo estaba haciendo.”
- “Yo estaba hablando con un amigo y no me di cuenta que podrías oírme.”
- “Me comporto así con todo el mundo.”
- “Solo soy muy cariñoso.”
- “Donde yo vivo, esta conducta es perfectamente aceptable.”



Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo [lparada@dlapiper.cl](mailto:lparada@dlapiper.cl)  
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2024.