

NUEVA LEY N° 21.643

“LEY KARIN” ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

MAYO 2024



VIGENCIA DE LA NUEVA LEY

ENTRARÁ A REGIR EL 1 DE AGOSTO DE 2024

LEY QUE 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

MODIFICACIONES:

- AL CÓDIGO DEL TRABAJO,
- A LA LEY DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO,
- AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO GENERAL
- PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES
- Y A LEY DE MUNICIPALIDADES.

LA VISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: “DEBERAN SIEMPRE FUNDARSE EN UN TRATO LIBRE DE VIOLENCIA, COMPATIBLE CON LA DIGNIDAD DE LA PERSONA Y CON PERSPECTIVA DE GENERO”

ESTA LEY
INTEGRA LA
FASE DE
PREVENCIÓN
RESPECTO DE
CASOS EN QUE
EXISTA ACOSO
SEXUAL, ACOSO
LABORAL Y/O
VIOLENCIA EN
EL TRABAJO



NUEVO ARTÍCULO 211-A

DEBER DEL EMPLEADOR: ELABORACIÓN DE UN “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO”,

¿QUE DEBE INCLUIR?

- **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.**
- **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.**
- **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.**

CÚALES SON LAS MEDIDAS DE RESGUARDO

- **SEPARACIÓN DE ESPACIOS FÍSICOS;**
- **REDISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LA JORNADA,**
- **PROPORCIONAR A LA PERSONA DENUNCIANTE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA.**

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULOS 211-B BIS Y 211-C CÓDIGO DEL TRABAJO

1) LA PERSONA AFECTADA DEBERÁ HACER LLEGAR SU **DENUNCIA POR ESCRITO O DE MANERA VERBAL** AL EMPLEADOR O A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

SI HACE LA DENUNCIA EN LA INSPECCIÓN: ESTA SOLICITARÁ AL EMPLEADOR LA ADOPCIÓN DE UNA O MÁS MEDIDAS DE RESGUARDO EN UN PLAZO MÁS DE **2 DÍAS HÁBILES**. ESTAS DEBERÁN ADOPTARSE INMEDIATAMENTE UNA VEZ SEA NOTIFICADO POR CORREO ELECTRÓNICO

SI HACE LA DENUNCIA EN LA EMPRESA: EL EMPLEADOR DISPONDRÁ LA REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN INTERNA DE LOS HECHOS O EN EL PLAZO DE **3 DÍAS** REMITIRÁ LOS ANTECEDENTES A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

EN CUALQUIERA DE LAS DOS OPCIONES **LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ CONCLUIRSE EN UN PLAZO DE 30 DÍAS**.

2) EL EMPLEADOR **UNA VEZ RECIBIDA LA DENUNCIA**, DEBERÁ ADOPTAR LAS MEDIDAS DE RESGUARDO NECESARIAS RESPECTO A LOS INVOLUCRADOS. (SE DEBE CONSIDERAR GRAVEDAD, SEGURIDAD DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y LAS POSIBILIDADES QUE DERIVAN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.



3) **SI SE OPTA POR UNA INVESTIGACIÓN INTERNA**, ÉSTA DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO, SER LLEVADA EN ESTRICTA RESERVA Y GARANTIZAR QUE AMBAS PARTES SEAN OÍDAS Y PUEDAN FUNDAMENTAR SUS DICHOS.

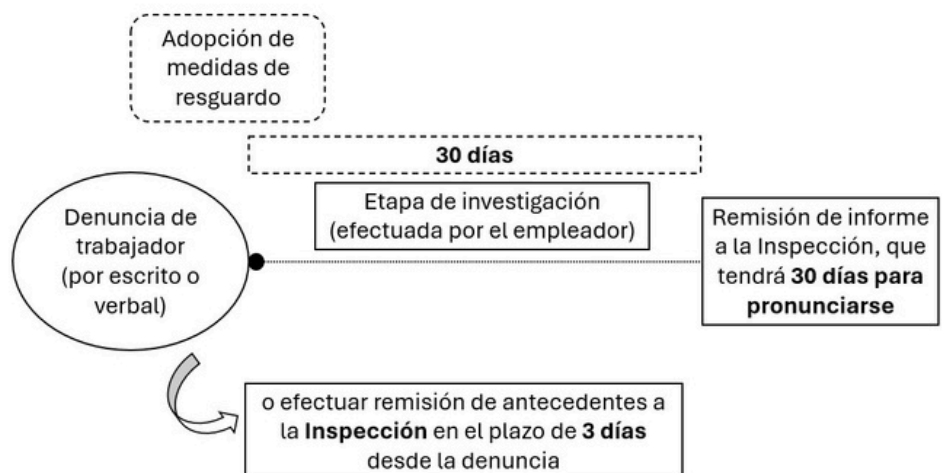
4) UNA VEZ **FINALIZADA ESTA INVESTIGACIÓN**, SERÁ REMITIDA JUNTO A LAS CONCLUSIONES A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTIVA, LA CUAL TENDRÁ UN PLAZO DE 30 DÍAS PARA PRONUNCIARSE SOBRE ÉSTA.



CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

EL EMPLEADOR DEBERÁ DISPONER Y APLICAR LAS MEDIDAS O SANCIONES QUE CORRESPONDAN, **DENTRO DE LOS SIGUIENTES 15 DÍAS CONTADOS DESDE SU RECEPCIÓN**. (ESTAS SE INFORMARAN EN EL MISMO PLAZO A LAS PARTES)

SI LA INSPECCIÓN NADA DICE EN EL PLAZO, SE CONSIDERARÁN VÁLIDAS LAS CONCLUSIONES DEL INFORME, ESPECIALMENTE PARA EFECTOS DE ADOPTAR MEDIDAS RESPECTO DE LAS PERSONAS AFECTADAS.



A&C

AVENDAÑO & CÍA. ABOGADOS



VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

SE ENTIENDE DICHA VIOLENCIA SEGUN EL CÓDIGO DEL TRABAJO COMO: “**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**”.

INFORME REALIZADO POR:

SANCCIONES

EN CASO QUE SE DETERMINE QUE HAN EXISTIDO CONDUCTAS DE **ACOSO SEXUAL**, EL EMPLEADOR PUEDE PODER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO SIN DERECHO A INDEMNIZACIÓN

EN QUE SE DETERMINE QUE HAN EXISTIDO CONDUCTAS DE **ACOSO LABORAL**, EL EMPLEADOR TAMBIÉN PUEDE PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO, SIN DERECHO A INDEMNIZACIÓN, PERO **DEBIENDO EVALUAR LA GRAVEDAD DE LOS HECHOS** INVESTIGADOS, LO CUAL DEBERÁ ESTAR CONSIGNADO EN EL **INFORME**.

IMPUGNACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR(A) DESPIDIDO(A) PODRÁ IMPUGNAR DICHA DECISIÓN ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE.

PARA ELLO DEBERÁ RENDIR EN JUICIO LAS PRUEBAS NECESARIAS PARA DESVIRTUAR LOS HECHOS O ANTECEDENTES CONTENIDOS EN EL INFORME DEL EMPLEADOR O DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE MOTIVARON EL DESPIDO.



ABOGADA IGNACIA
RODRÍGUEZ E.



LICENCIADA JAVIERA
CHAPPA

CONTACTO:

PAVENDANO@GRUPOASIS.CL/

+56992238395

IRODRIGUEZ@GRUPOASIS.CL/

+56992213294