



ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.643 (“LEY KARIN”)



- **PROFESOR:** DIEGO SILVA ARENAS.
- **FECHA:** 23 DE OCTUBRE 2024.

TEMAS A TRATAR

1. ANTECEDENTES DE LA LEY.
2. INFORMACIÓN DE LA LEY.
3. CONTENIDO Y PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY
4. ACOSO LABORAL.
5. ACOSO SEXUAL.
6. VIOLENCIA EN EL TRABAJO
7. COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISMO.
8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO.
9. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN Y SANCIÓN..
10. BIBLIOGRAFÍA.



ANTECEDENTES DE LA LEY

CONVENIO N° 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Fijó un marco para **PREVENIR**,
REMEDIAR y **ELIMINAR** la violencia y el
acoso en el trabajo, incluida la violencia
y el acoso por razón de género

Establecer deber de respetar,
promover y asegurar el disfrute del
derecho de toda persona al trabajo,
libre de violencia y acoso

El E° deberá adoptar una legislación
que exija a los empleadores tomar
medidas para PREVENIR La
violencia y el acoso en el mundo del
trabajo, incluidos la violencia y el
acoso por razón de género.



Ministerio de
Defensa
Nacional

Gobierno de Chile

PROTOCOLO CONJUNTO DE
DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O
LABORAL EN LAS FUERZAS
ARMADAS
Resolución Exenta N° 6800/76, del
12 de marzo del 2019.

DICTA NORMAS Y ESTABLECE
PROCEDIMIENTOS A LOS MANDOS
Y SERVIDORES NAVALES SOBRE
PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y
CONTROL DE SITUACIONES QUE
PUEDAN CONSTITUIR
CONDUCTAS INDEBIDAS

INFORMACIÓN DE LA LEY

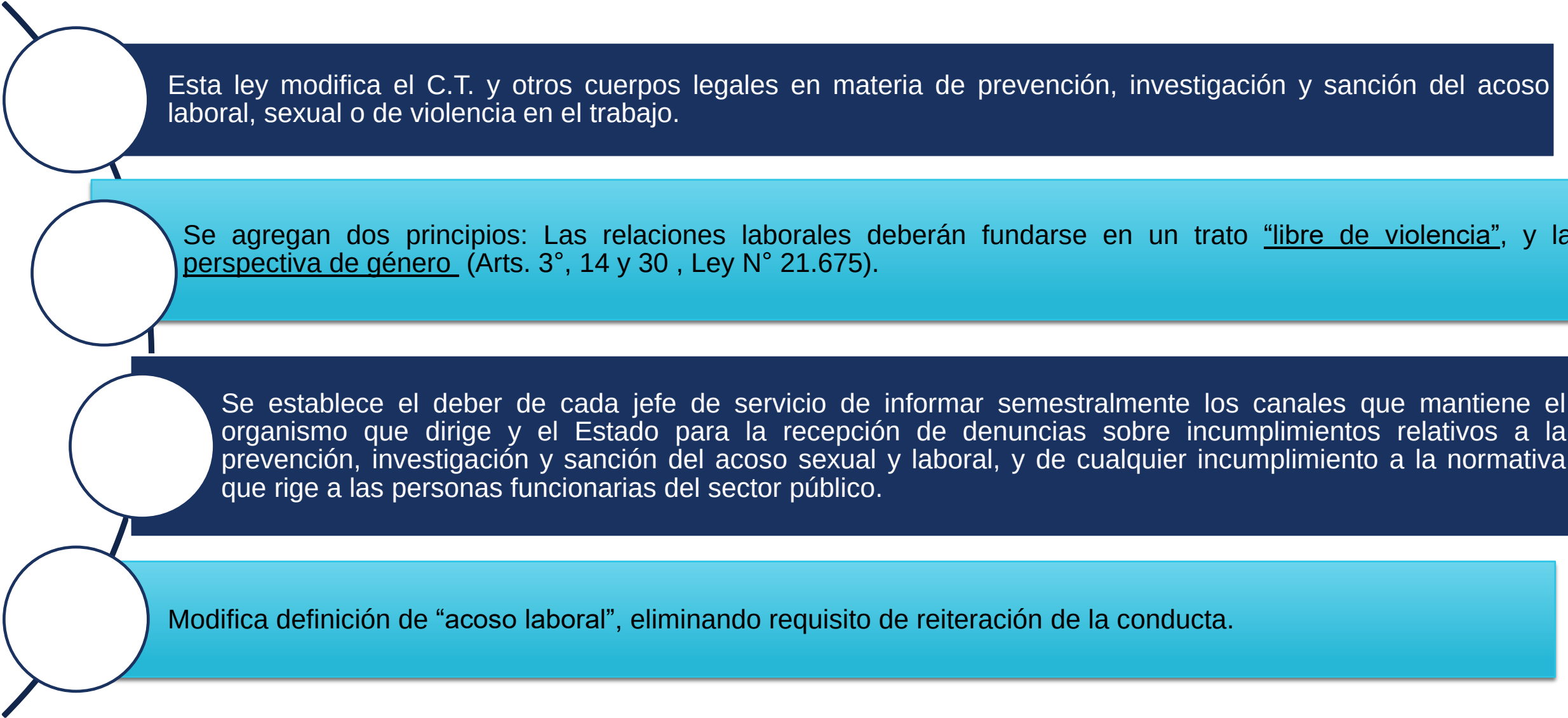


Explicación del nombre de la ley.

Promulgación, Publicación y entrada en vigencia de la ley.

Aplicación de la ley.

CONTENIDO Y MODIFICACIONES DE LA LEY



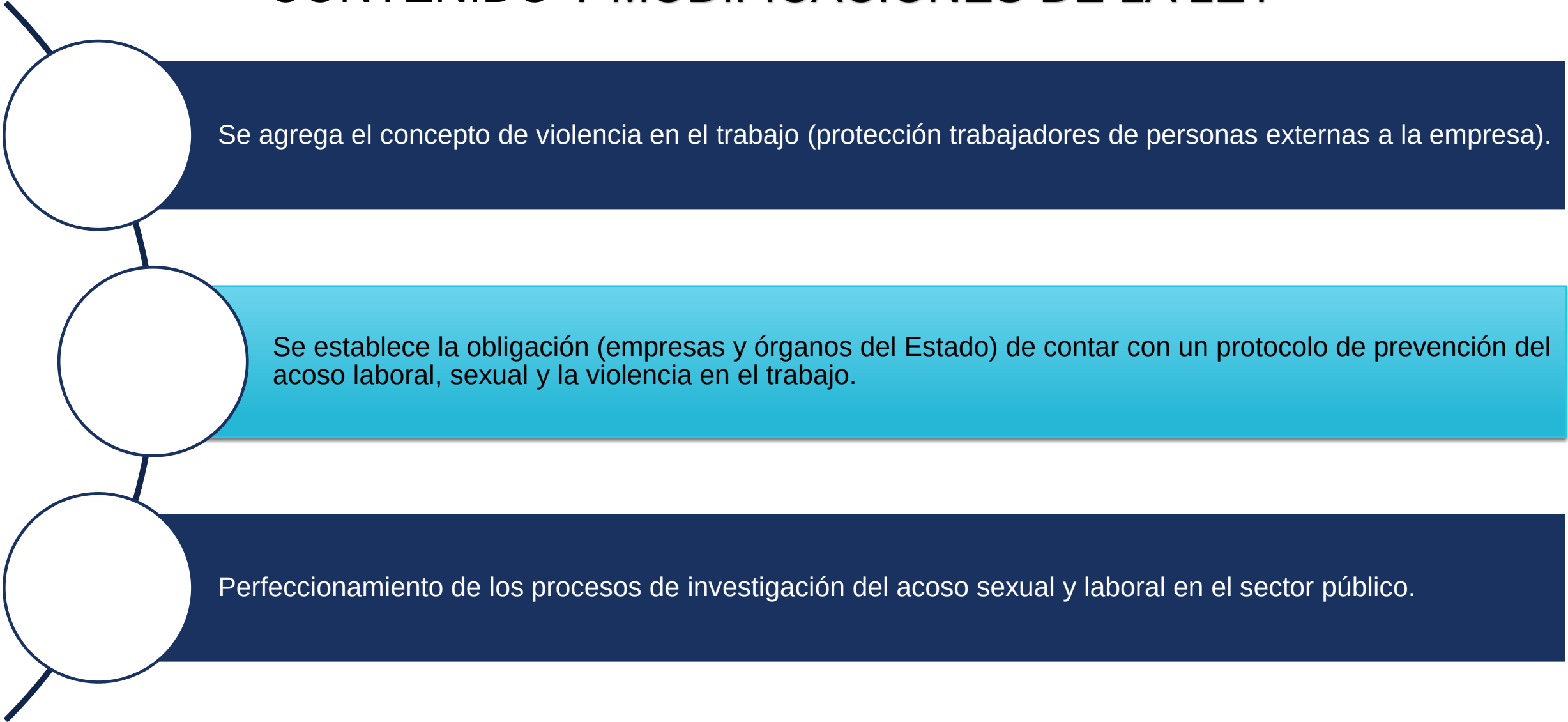
Esta ley modifica el C.T. y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Se agregan dos principios: Las relaciones laborales deberán fundarse en un trato “libre de violencia”, y la perspectiva de género (Arts. 3°, 14 y 30 , Ley N° 21.675).

Se establece el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público.

Modifica definición de “acoso laboral”, eliminando requisito de reiteración de la conducta.

CONTENIDO Y MODIFICACIONES DE LA LEY



Se agrega el concepto de violencia en el trabajo (protección trabajadores de personas externas a la empresa).

Se establece la obligación (empresas y órganos del Estado) de contar con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público.

ACOSO LABORAL



ACOSO LABORAL

“b) El 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

CONDUCTAS

SÍ ES ACOSO
LABORAL



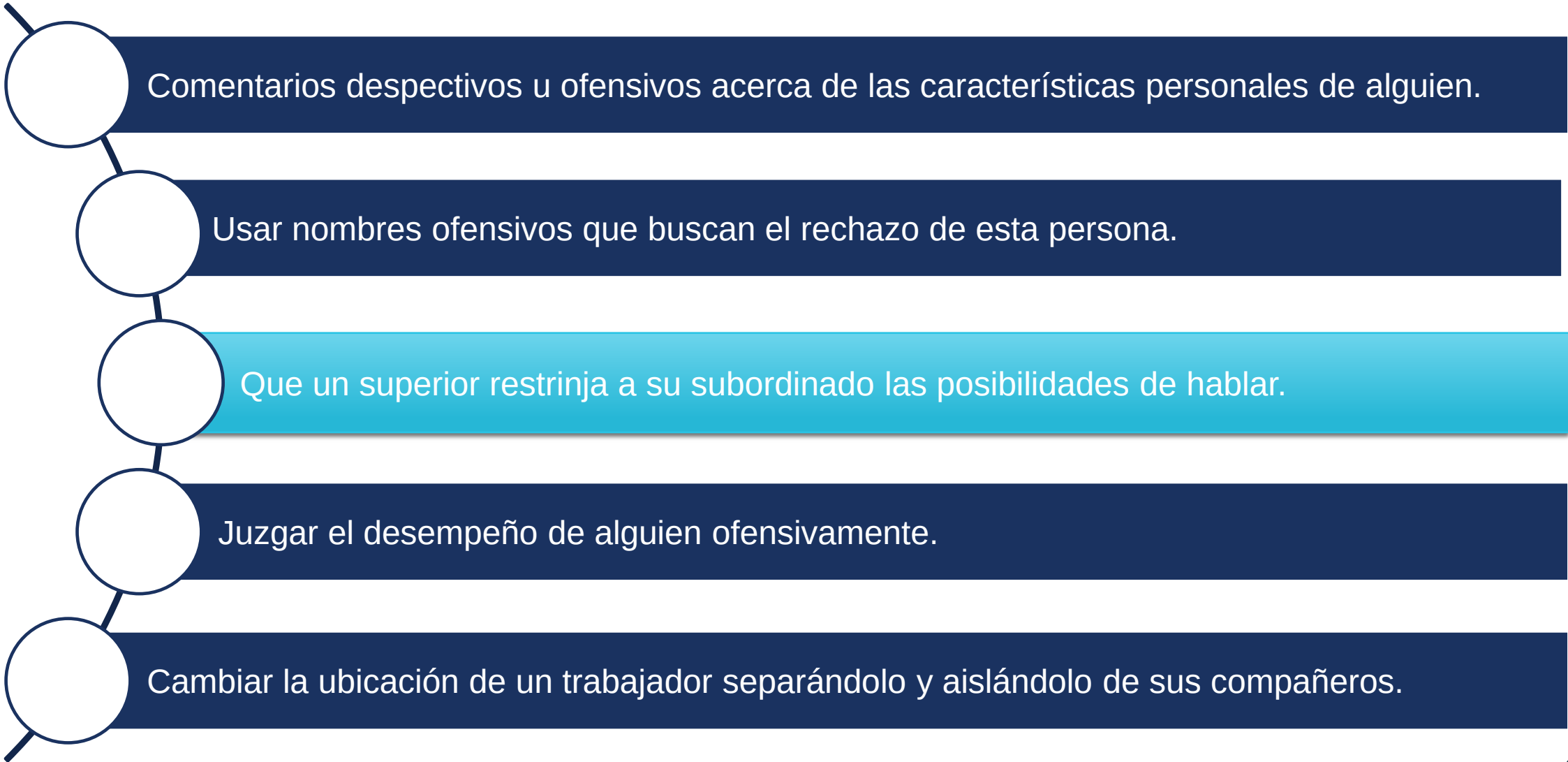
NO ES ACOSO
LABORAL



REQUISITOS

Consista en una **agresión física** o provoque un **menoscabo moral** al trabajador.
Puede realizarse por **cualquier medio**.
Puede ocurrir una o más veces.
Debe ocasionar **maltrato, menoscabo o humillación**.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE SI CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



Comentarios despectivos u ofensivos acerca de las características personales de alguien.

Usar nombres ofensivos que buscan el rechazo de esta persona.

Que un superior restrinja a su subordinado las posibilidades de hablar.

Juzgar el desempeño de alguien ofensivamente.

Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo y aislándolo de sus compañeros.



EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



Jefe que reprende a un trabajador por llegar tarde al trabajo.

Que un jefe le pida a un trabajador que se vista de manera más profesional.

Criticas constructivas y feedback relacionado con el desempeño profesional.

Cambios en la estructura organizacional que afectan a todos los trabajadores.

ACOSO SEXUAL



ACOSO SEXUAL

“a) El 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”.

CONDUCTAS

ACOSO SEXUAL
(LEY KARIN) Y
ABUSO SEXUAL

Requerimiento
sexual

Solicitud, propuesta
o conducta sexual
(incomodidad,
intimidación o
humillación)

¿Cómo se
realiza?

Acercamientos no
deseados o contactos
físicos no deseados
Gestos insinuantes
Comunicaciones
verbales o por medio
escrito

No Consentido

NO hay
consentimiento,
Expreso o tácito
(silencio)



EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL



Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar por no consentir a estos.

Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento de la otra persona por cualquier medio.

Chistes dobles sentidos o sexistas.

Presiones para que una persona realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenaza, manipulación u otros medios.

Invitaciones impropias e insinuaciones.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO



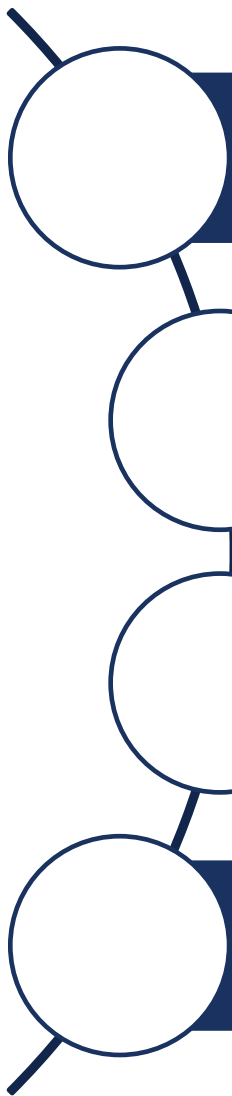
VIOLENCIA EN EL TRABAJO

```
graph TD; A[VIOLENCIA EN EL TRABAJO] --> B["c) 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."]; A --> C[CONDUCTAS];
```

“c) 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”.

CONDUCTAS

EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN VIOLENCIA EN EL TRABAJO



Gritos o amenazas.

Uso de garabatos o palabras ofensivas.

Golpes, puñetazos, zamarreos, patadas, etc.

Conductas que resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.

COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS

Conductas descortéses o groseras, pero sin intención de dañar.

SEXISMO

Cualquier expresión, que refleja la idea de inferioridad por su sexo o género.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

1. Se establece la obligación para los órganos del Estado de contar con un protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en los entornos de trabajo.
2. Se establecieron los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, a modo de ejemplo se indican los siguientes:
 - **Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género.
 - **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.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN Y SANCIÓN



EXPLICACIÓN

1. En la Armada un acoso laboral o sexual se investiga por medio de la instrucción de una ISA.
2. Con la ley karin se introducen nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber:
 - Confidencialidad.
 - Imparcialidad.
 - Celeridad.
 - Perspectiva de Género.
3. El denunciante debe activar los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública. La CGR conoce excepcionalmente. (Jefe de Servicio, Altos directivos, involucrado más de un servicio).
4. Frente a las conductas de acoso sexual o laboral se pueden aplicar las siguientes sanciones
 - Censura.
 - Multa.
 - Suspensión del empleo.
 - Destitución (e incorpora acoso laboral).

PROCEDIMIENTO

¿Y si denuncié sin fundamento?

ART. 62, N°9 DFL N°1/19653
9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

PRESENTACIÓN DENUNCIA

ORDENA ISA Y DESIGNA FISCAL Y SECRETARIO

DESARROLLO ISA
Realización diligencias (objeto ISA)
Plazo: 20 días, prorrogable
15
60

DICTAMEN FISCAL

Descargos

RESOLUCIÓN ISA

Destitución

PRESENTACIÓN RECURSOS

Reconsideración (5 días)
Reclamación (5 días)
Apelación (5 días)

ENTONCES

- PROFESOR EN COMETE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE OTRO PROFESOR EN.
R: SI APLICA LEY KARIN.
- PROFESOR EN COMETE ACOSO SEXUAL EN CONTRA DE UNA PROFESORA DE LA EN.
R: SI APLICA LEY KARIN.
- OFICIAL EN COMETE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE UN PROFESOR DE LA EN.
R: SI APLICA LEY KARIN.
- CADETE HOMBRE SEGUNDO AÑO COMETE ACOSO LABORAL EN CONTRA DE CADETE MUJER PRIMER AÑO:
R: NO APLICA LEY KARIN, NO TIENEN LA CALIDAD DE “TRABAJADORES”.
- BRIGADIER MUJER COMETE ACOSO SEXUAL EN CONTRA DE CADETE DE PRIMER AÑO:
R: NO APLICA LEY KARIN, SI APLICA LEY N°21.369.

BIBLIOGRAFÍA

- **Ley N° 21.643 (Ley Karin) .**
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- **Decreto Supremo N°122, “Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo”.**
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>
- **Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de Trabajo.**
<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>
- **Presentación de la Subsecretaría de Previsión Social sobre la “Ley Karin”.**
<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Presentacion-2024-LEY-KARIN.pdf>
- **Protocolo conjunto para las Fuerzas Armadas ante denuncias de acoso sexual o laboral.**
<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=168321&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>
- **Dictamen N° 516610 de la Contraloría General de la República, de fecha 19 de julio del 2024.**