

Ley Karin N° 21.409

*Corporación Educacional MASADI,
Golden Hind School
Región de Coquimbo*

Índice

Contenido

Índice	2
Ley Karin, La Ley N° 21.409.....	4
El empleador debe proteger eficazmente la integridad física, psicológica, moral y sexual del trabajador.....	4
Derechos fundamentales protegidos en materia laboral	5
El acoso sexual.....	7
Algunas apreciaciones referentes a la definición legal de acoso sexual	7
Conductas preventivas del acoso sexual.....	8
De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.	8
Protocolo de actuación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:	9
De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	10
Medidas de resguardo:	11
Plazos y Obligaciones: - La empresa tiene un plazo de 30 días para investigar internamente las denuncias. - Dentro de 3 días, la empresa puede derivar el caso a la Dirección del Trabajo. - Una vez finalizada la investigación, la empresa debe enviar el informe a la Dirección del Trabajo dentro de 2 días. - La Dirección del Trabajo tiene 30 días para pronunciarse sobre el informe. - Finalmente, el empleador tiene 15 días para aplicar las medidas y sanciones necesarias. La Ley Karin busca crear un ambiente laboral más seguro y respetuoso, protegiendo a las víctimas de acoso y violencia y promoviendo una cultura de prevención en el trabajo. La Ley Karin (Ley 21.643) en Chile establece sanciones para el acoso laboral y sexual en el trabajo, que pueden incluir multas económicas, amonestaciones (verbales o escritas), anotaciones negativas en la hoja de vida, e incluso el despido del trabajador responsable, sin derecho a indemnización. Además, el incumplimiento de la ley puede generar sanciones administrativas, como multas a la empresa, y daños a la reputación.	11
Sanciones específicas: - Multas económicas: Pueden variar según la gravedad del caso y el tamaño de la empresa, llegando hasta 60 UTM (Unidad Tributaria Mensual) por infracción.	12
- Amonestaciones: Verbales o escritas, como medida correctiva inicial.	12
- Anotaciones negativas en la hoja de vida: Pueden afectar la trayectoria laboral del trabajador responsable.	12

- **Despido:** En casos graves, el trabajador responsable puede ser despedido sin derecho a indemnización. 12
- **Sanciones administrativas:** La Dirección del Trabajo puede imponer multas a la empresa por incumplimiento de la ley. 12
- **Daño a la reputación:** El acoso laboral o sexual puede generar un daño significativo a la imagen de la empresa, afectando sus relaciones con clientes, proveedores y empleados. 12
- Medidas correctivas y plazos: 13
- Las medidas correctivas deben ser aplicadas dentro de los 15 días siguientes a la resolución del caso. - La ley exige que las empresas cuenten con protocolos para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual. - Se deben realizar investigaciones exhaustivas de las denuncias, y las medidas de protección deben ser inmediatas para los involucrados. En resumen, la Ley Karin busca garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, y establece sanciones severas para quienes incurran en acoso laboral. Acciones Institucionales de Prevención y Cumplimiento de la Ley Karin 13

Ley Karin, La Ley N° 21.409

La Ley N° 21.409, conocida como la "Ley Karin", es una legislación chilena que modifica la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo. Esta ley fue promulgada en 2022 en honor a Karin Godoy, una trabajadora que falleció debido a un accidente laboral, y busca fortalecer la protección y los derechos de los trabajadores en Chile.

Deber general de protección:

- Artículo 19, N° 1 Constitución Política
- Artículo 2 Código del Trabajo
- Artículo 184 Código del Trabajo

El empleador debe proteger eficazmente la integridad física, psicológica, moral y sexual del trabajador.

Art. 2: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

Art. 184. 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.

Derechos fundamentales protegidos en materia laboral

Artículo 2 DEL CT: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Conductas que atentan contra ellas:

- El acoso sexual.
- Acoso laboral
- Violencia en el trabajo
- Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Acoso laboral	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	- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo. - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona. - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien. - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

	oportunidades en el empleo. Además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.	- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar. - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente. - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto. - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales. - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
--	--	--

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Violencia en el Trabajo ejercidas por Terceros ajenos a la relación laboral.	Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).	- Gritos o amenazas - Uso de garabatos, improperios, insultos o palabras ofensivas - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

El acoso sexual

Es una manifestación de violencia de género y el Derecho Internacional de Derechos Humanos exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos y privado de violencia, por razones de sexo, incluyendo hechos constitutivos de acoso sexual.

Es una conducta contraria a la dignidad de las personas, indicando que existe 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” o generen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

Algunas apreciaciones referentes a la definición legal de acoso sexual

Artículo 2, inciso 2° del CT:

- Las conductas constitutivas de acoso sexual no se limitan necesariamente acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo señala el antes citado artículo 2, que señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, mensajes de texto o imágenes, utilización de las redes sociales, entre muchas otras que se pueden dar.
- La expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Conductas preventivas del acoso sexual

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Implica conductas verbales no verbales o físicas. Su característica esencial es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.	- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación. - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios. - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce, pellizcos, besos deliberados no deseados. - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido

De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 211-A.

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.

Protocolo de actuación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:

- A. Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados al tipo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- B. Determinar las medidas para prevenir los riesgos acontecidos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- C. El encargado de Convivencia Escolar y el Psicólogo del establecimiento, deberán tomar 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.
- D. La dirección del establecimiento junto con el equipo de Convivencia Escolar, establecerán las normas de respeto profesional y personal para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a la naturaleza de los servicios que presta cada funcionario del establecimiento.
- E. La dirección junto con el equipo de Convivencia Escolar, resguardará la privacidad y la honra de todos los integrantes de la comunidad escolar así de esta forma, a los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, o laboral y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Así mismo se establecerán mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y de los trabajadores independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
- F. El sostenedor tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene el colegio 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. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los funcionarios en todas las materias contempladas en este artículo.

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Art. 211-A. : En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.: Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

Artículo 211-B bis.: En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa “Comité de atención de denuncias Ley Karin”, que está formado por:

- 1- Señora Pilar Mardones, Directora del establecimiento.
- 2- Señora Carolina Gutiérrez, Encargada de Convivencia Escolar.
- 3- Señorita Carla Bravo, Inspectora General.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Medidas de resguardo:

La ley contempla diversas medidas de resguardo que el empleador puede adoptar, considerando la gravedad de los hechos y las posibilidades del entorno laboral.

- **Separación física de las partes:** Trasladar al denunciado a otro lugar de trabajo o modificar sus funciones temporalmente.
- **Modificación de turnos:** Cambiar los horarios de trabajo para evitar el contacto entre las partes.
- **Cambio de lugar de trabajo:** Trasladar al denunciante a otro lugar físico dentro de la empresa.
- **Teletrabajo:** Permitir que el trabajador realice sus labores de forma remota, siempre y cuando su contrato de trabajo lo establezca.
- **Licencia médica preventiva:** En casos de angustia o estrés, el trabajador puede solicitar una licencia médica.
- **Acompañamiento psicológico:** Brindar apoyo emocional y psicológico temprano al denunciante.

Plazos y Obligaciones:

- La empresa tiene un plazo de 30 días para investigar internamente las denuncias.
 - Dentro de 3 días, la empresa puede derivar el caso a la Dirección del Trabajo.
 - Una vez finalizada la investigación, la empresa debe enviar el informe a la Dirección del Trabajo dentro de 2 días.
 - La Dirección del Trabajo tiene 30 días para pronunciarse sobre el informe.
 - Finalmente, el empleador tiene 15 días para aplicar las medidas y sanciones necesarias.
- La Ley Karin busca crear un ambiente laboral más seguro y respetuoso, protegiendo a las víctimas de acoso y violencia y promoviendo una cultura de prevención en el trabajo.

La Ley Karin (Ley 21.643) en Chile establece sanciones para el acoso laboral y sexual en el trabajo, que pueden incluir multas económicas, amonestaciones (verbales o escritas), anotaciones negativas en la hoja de vida, e incluso el despido del trabajador responsable, sin derecho a indemnización. Además, el incumplimiento de la ley puede generar sanciones administrativas, como multas a la empresa, y daños a la reputación.

Sanciones específicas:

- **Multas económicas:** Pueden variar según la gravedad del caso y el tamaño de la empresa, llegando hasta 60 UTM (Unidad Tributaria Mensual) por infracción.
- **Amonestaciones:** Verbales o escritas, como medida correctiva inicial.
- **Anotaciones negativas en la hoja de vida:** Pueden afectar la trayectoria laboral del trabajador responsable.
- **Despido:** En casos graves, el trabajador responsable puede ser despedido sin derecho a indemnización.
- **Sanciones administrativas:** La Dirección del Trabajo puede imponer multas a la empresa por incumplimiento de la ley.
- **Daño a la reputación:** El acoso laboral o sexual puede generar un daño significativo a la imagen de la empresa, afectando sus relaciones con clientes, proveedores y empleados.

Medidas correctivas y plazos:

- Las medidas correctivas deben ser aplicadas dentro de los 15 días siguientes a la resolución del caso.
- La ley exige que las empresas cuenten con protocolos para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual.
- Se deben realizar investigaciones exhaustivas de las denuncias, y las medidas de protección deben ser inmediatas para los involucrados.

En resumen, la Ley Karin busca garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, y establece sanciones severas para quienes incurran en acoso laboral.

Acciones Institucionales de Prevención y Cumplimiento de la Ley Karin

Capacitación Laboral

El establecimiento educacional garantizará la realización de, al menos, una capacitación de carácter laboral dirigida a todo el personal durante el segundo semestre del año académico, la cual será impartida a través de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o de la Dirección del Trabajo (DT).

Monitoreo y Evaluación Continua

El Comité establecido en virtud de la Ley Karin será responsable de efectuar un seguimiento permanente y la evaluación del protocolo correspondiente. Dicho protocolo será revisado periódicamente por el personal del establecimiento con el propósito de medir su efectividad, recabar retroalimentación y actualizar los procedimientos de manera regular, asegurando su pertinencia y mejora continua.

Autoevaluación con Convivencia Escolar (RICE)

El Reglamento Interno de Convivencia Escolar (RICE) deberá encontrarse plenamente alineado con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), incorporando procedimientos claros para abordar conductas de acoso, hostigamiento o violencia provenientes de los trabajadores del establecimiento educacional.