

7 de Junio 2024

Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin) Directrices SUSESO

Asociación Chilena de Seguridad

Contexto

Promulgación Ley 21.643



DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEY NÚM. 21.643

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO
MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

Temendo presente que el H. Congreso Nacional de la República de Chile, en sesión ordinaria, el día 15 de junio de 2024, aprobó el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin), el cual fue promulgado el día 15 de junio de 2024.

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo en la materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin), de la siguiente manera:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre ser compatibles con la dignidad de la persona y con este Código, implica la adopción de medidas que eviten la discriminación basada en dicho motivo. Son consideradas las siguientes:

a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el acoso de cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, amenazas o perjuicios en su situación laboral o social;

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento ejercido por el empleador o por un trabajador, por cualquier medio, ya sea que se realice en el trabajo o fuera de él, que tenga como resultado para el o los afectados, amenazas o perjuicios en su situación laboral o social;

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros por tal aquellas conductas que afecten a la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o terceros, que tengan como resultado para el o los afectados, amenazas o perjuicios en su situación laboral o social."

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u otro motivo" por la siguiente:

"o cualquier otro motivo."

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someten los afectados, se regirán por lo establecido en el artículo 154 bis de la Ley N° 21.643 (Ley Karin)."

CIRCUULAR N° 3813
Santiago, 07 de junio de 2024.
Correlativo Interno N° AU08-2024-00279

ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

IMPORTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III, DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV, PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I DEL LIBRO V, PRESTACIONES MÉDICAS, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744

CVE 2437267 | Director: Felipe Andrés Parot Díaz | Sitio Web: www.dicoficial.cl

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la Ley N° 20.906. Para verificar la autenticidad de una reproducción impresa, consulte el sitio web www.dicoficial.cl

- 15 de enero 2024, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, denominada "Ley Karin", modificando el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.
- 7 de junio de 2024, la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO") entregó directrices a los Organismos Administradores del Seguro Social y Obligatorio ("OAL") de la Ley N° 16.744.
- 1 de agosto de 2024, la Ley Karin entrará en vigencia.

Dentro de los principales cambios de la Ley N°21.643 podemos destacar:

- **Modificación del acoso laboral:** se elimina el requisito de la reiteración de la conducta.
- **Violencia en el trabajo:** se amplía la protección de derechos de los trabajadores y, por ende, el alcance de la responsabilidad por parte del empleador, en tanto que deberán prevenir actos de violencia de terceros a sus colaboradores.
- **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS):** las entidades empleadoras deberán actualizar estos reglamentos internos en los ámbitos de investigación y sanción, incluyendo el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- **Deber de informar:**
 - Los canales que mantiene el empleador para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Semestralmente.
 - Acerca de esta nueva normativa a todos sus colaboradores.

Dentro de las obligaciones que la Ley N°21.643 impone a las entidades empleadoras en esta materia se encuentran:

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
2. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (*).
3. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social, y
4. Adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, conforme al Artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

(*). Si no existe la obligación de contar con el RIOHS (empresas con menos de 10 trabajadores), la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Art. 67, de la Ley 16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables;

Dentro de las obligaciones que la Ley N°21.643 impone a los OAL en esta materia:

- Achs pondrá a disposición de las entidades empleadoras adheridas el **Protocolo de Prevención** para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones.
- Para los casos de acoso y violencia derivados por las entidades empleadoras, Achs tiene a disposición a equipos especializados en salud mental, para la contención inicial y las atenciones posteriores que pudieran requerir las víctimas.
- Ante hechos de violencia o acoso que generen síntomas de salud mental, los trabajadores pueden consultar en la Achs llenando una DIAT o DIEP según considere que se trata de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, respectivamente. Estas denuncias se calificarán según los procedimientos habituales de calificación de origen que establece la normativa vigente, y las víctimas reciben las prestaciones de salud necesarias.
- Entre las prestaciones se incluyen atenciones por médicos generales y especialistas, atenciones psicológicas, medicamentos, y otras que el equipo tratante considere necesarias para la recuperación del paciente.

Soporte actualizado para elaborar e implementar el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo



La **Achs**, en su calidad de Organismo Administrador de la Ley 16.744 pone a disposición de las empresas adheridas el protocolo de prevención, para que estas lo implementen al interior de sus organizaciones, así como herramientas de sensibilización, difusión y capacitación.

Seguimos comprometidos con el desarrollo de las herramientas que permitan aplicar de la mejor manera la Ley.

Solicita asesoría en la primera parte del flujo de difusión.

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
ACHS

Escribir aquí el Nombre de la Empresa

CONFECCIONADO DE ACUERDO A:
DECRETO SUPREMO Nº 40
LEY Nº 16.744

ESTE CUADRO ES SOLAMENTE INFORMATIVO, Y DEBE SER LLENADO DEL DOCUMENTO FINAL

REGLAMENTO INTERNO TIPO PARA LAS EMPRESAS ESTABLECIMIENTOS, FÁBRICAS O UNIDADES ECONÓMICAS QUE OCUPEN DE 1 A 9 TRABAJADORES PERMANENTES

MODELO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ACHS seguro laboral

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo

ACHS seguro laboral

Prevenición de violencia en el trabajo

La promulgación de la Ley Nº 21.643 marca un hito significativo en la legislación laboral chilena al abordar de manera integral la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el ámbito del trabajo. Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, entra en vigor el 1 de agosto de 2024, impactando tanto a empresas privadas como organismos estatales. Además de retirar un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, y un procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, la ley 21.643 modifica el código del trabajo en su artículo 1º2 refiriendo "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo". Incluye que son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, y pasa a describirlas:

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.

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 el o los afectados su menosprecio, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

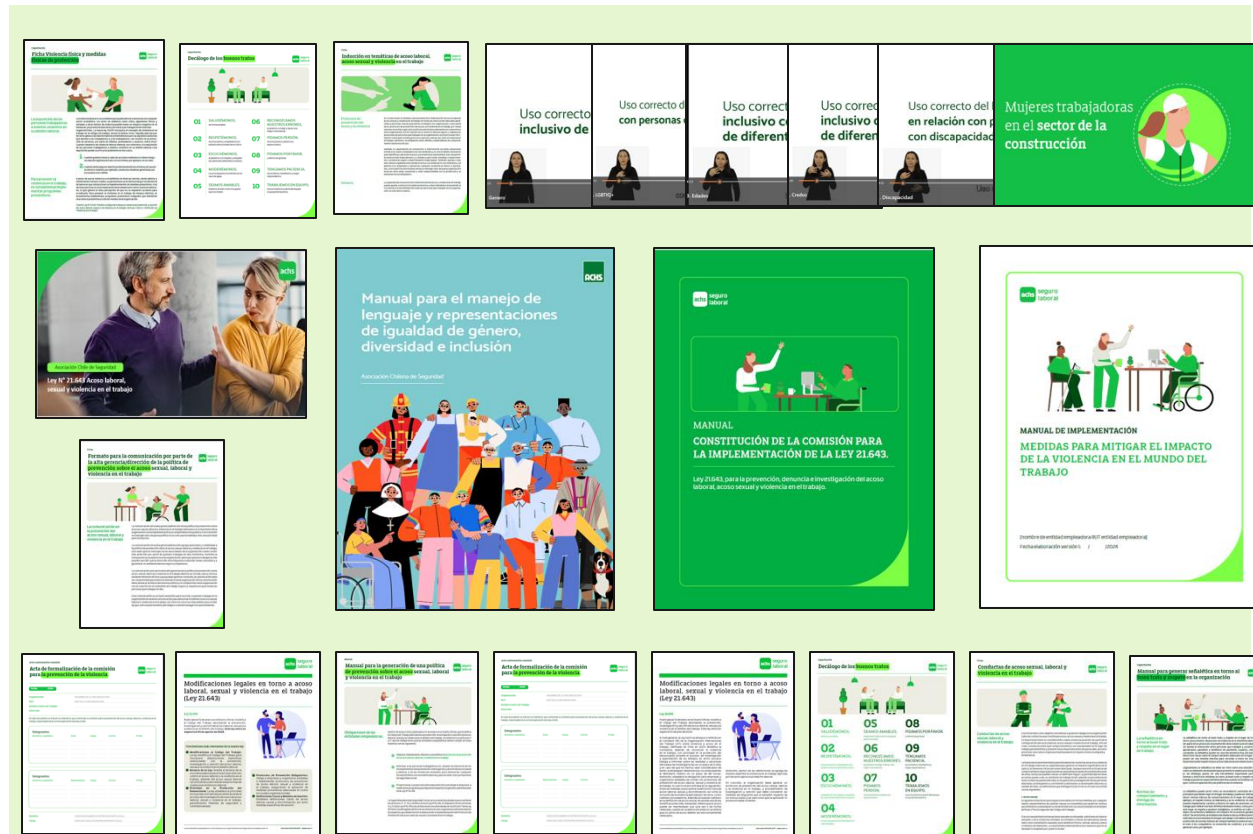
c. La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Decálogo de los buenos tratos

ACHS seguro laboral

01 SALUDEMONOS, de formarnos.	06 RECONOZCAMOS NUESTROS ERRORES, reconocemos y buscamos una mejor convivencia
02 RESPETEMOS, reconocemos y respetamos el estado emocional de otros.	07 PIDAMOS PERDÓN, reconocemos cuando nos equivocamos.
03 ESCUCHÉMONOS, escuchamos con respeto y empatía las opiniones diferentes a nuestra.	08 PIDAMOS POR FAVOR, y demos gracias.
04 MODERÉMONOS, no provocamos tormentas en un vaso de agua.	09 TENGAMOS PACIENCIA, escuchemos, meditemos y suagamos.
05 SEAMOS AMABLES, tratemos a los otros como nos gusta que nos traten.	10 TRABAJEMOS EN EQUIPO, reconocemos la parte de responsabilidad que tenemos.

Soporte actualizado para elaborar e implementar el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo





Iglesia
Anglicana