



TÚ ELIGES CÓMO COMUNICARTE NOSOTROS TE RESPONDEMOS



600 2000 555



Rescate 1407



@Mutual_ayuda



@Mutualcchc



@OficialMutualdeSeguridadCCHC



@mutualcchc



Sucursal virtual | www.mutual.cl



App Mutual

Fuentes:

- Ley N°21.643, "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", Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024.
- Circular N°3813, "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)", Superintendencia de Seguridad Social.
- Subsecretaría de Previsión Social. "¿Qué es la Ley Karin?", (2024).
- Dirección del Trabajo. "Código del Trabajo - Artículo 2." Dirección del Trabajo, (2024)
- Guía para la detección y prevención del acoso laboral, Instituto de Salud Pública, 2010.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PVRPST), Subsecretaría de Salud Pública, (2022).

Ley 21.643

y Procedimiento ante denuncia




MUTUAL
de seguridad

La ley 21.643 modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conocida como Ley Karin.

Principios Básicos de las Relaciones Laborales Saludables

- Basadas en un trato libre de violencia.
- Compatibles con la dignidad de la persona.
- Con perspectiva de género.

Aspectos claves que debes conocer:

- Busca garantizar ambientes laborales seguros y respetuosos.
- La ley obliga a los empleadores a implementar protocolos específicos para identificar y prevenir conductas inapropiadas. Esto incluye la creación de canales de denuncia confidenciales y la adopción de medidas preventivas y correctivas.
- Se establecen procedimientos claros, efectivos y protegidos para la gestión de denuncias, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las investigaciones.
- Todos los empleadores deben proporcionar programas de capacitación para sus trabajadoras y trabajadores sobre acoso y violencia en el trabajo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Apoyo Psicológico: Protección y apoyo a las víctimas de acoso durante todo el proceso de denuncia.



Conceptos claves de la ley:

- **Acoso Sexual:** 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.
- **Acoso Laboral:** 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.
- **Violencia en el Trabajo ejercida por Terceros ajenos a la relación laboral:** 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.
- **No discriminación:** los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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 u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Procedimiento ante denuncia:

- **La denuncia puedes realizarla de manera verbal o por escrito.** Si es verbal, se debe levantar un acta firmada por el denunciante, quien recibirá una copia. La denuncia puede presentarse al empleador o directamente a la Inspección del Trabajo.
- **Una vez recibida la denuncia, el empleador debe adoptar medidas y resguardar a la, el o los involucrados.** Entre las medidas a adoptar se incluyen la separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada y proporcionar atención psicológica temprana a través de las mutualidades.
- **Investigación:** El empleador podrá realizar una investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de 3 días hábiles. El plazo para realizar esta investigación en ambos casos debe concluirse en 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Esta investigación será llevada por escrito, llevada en estricta reserva y garantizar que todas las partes involucradas sean oídas. Una vez finalizada, se remitirá las conclusiones a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días hábiles para pronunciarse.
- **Sanciones:** Una vez finalizada la investigación, y en base a las conclusiones de estas, el empleador debe disponer y aplicar las medidas o sanciones dentro de los siguiente 15 días hábiles judiciales desde su recepción las que serán informadas tanto al denunciante como al denunciado.