

Preguntas y Respuestas

WEBINAR LEY N°21.643 ALCANCES DE LA “LEY KARIN” - 10.05.2024

1. En el caso de que la violencia sea ejercida por personal de un proveedor o cliente, ¿éstos estarán obligados a participar en las investigaciones que se lleven a cabo?

R: No están obligados.

2. Un colaborador que esté ejerciendo violencia o acoso a otro colaborador, ¿podría ser causal de despido?

R: Las sanciones definir el empleador de acuerdo con la investigación, a la gravedad de las situaciones y a la validación por parte de la Inspección del Trabajo.

Las sanciones son amonestación verbal o escrita, y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria (art. 154 N° 10 del Código del Trabajo).

Por su parte, el artículo 160 del referido código dispone que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización cuando el empleador le pone término invocando como causal, entre otras, conductas indebidas, entre las que señala, conductas de acoso sexual, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, injurias proferidas por el trabajador, conductas de acoso laboral, etc.

3. Ustedes como Mutual, ¿generarán alguna capacitación para colaboradores?

R: Mutual cuenta con material referente a la temática de Violencia, que se encuentra disponible en nuestro sitio web. Por otra parte, en el mismo sitio contamos con un curso de normativa contexto y abordaje.

4. Si tengo un trabajador que desarrolla su trabajo en una obra ajena a la empresa, ¿a quién le corresponde hacer la investigación? ¿a mi como empleador o a la obra donde está destinado mi trabajador y donde sufrió el acoso?

R: Le corresponde al empleador.

5. ¿La nueva ley indicará los parámetros que se deben utilizar para realizar las investigaciones o cada empresa decide los pasos a seguir para realizar dicha investigación?

R: La Ley 21.643 establece el procedimiento de la investigación que debe complementarse con el reglamento que debe emitir el Ministerio del Trabajo.

6. ¿Es posible utilizar el mismo canal de denuncia dispuestos para materias propias de ley 20.393 (Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica)?

R: Aparentemente, pareciera que es posible utilizar el mismo canal de consulta.

7. Según el art.133 de la Ley, menciona que los organismos administradores deben acompañar a las víctimas durante el proceso de investigación de la denuncia por violencia/acoso: ¿Como la Mutual hará el acompañamiento, y saber si será con una DIEP?

R: ya que al existir una investigación por parte de Mutual y por parte de la empresa/institución puede existir una distinta resolución del caso.

Se debe esperar el texto definitivo de la Circular que debe emitir la Superintendencia de Seguridad Social a los efectos de definir como Mutual debe efectuar la asesoría técnica y proporcionar la atención psicológica temprana.

8. Según el art.127 solicita que los fiscales que lleven los sumarios administrativos deberán contar una formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derecho fundamental. ¿Existe un curso que entregará la Mutual para formar a los/as fiscales? ¿si al mencionar formación de derecho fundamental sirve solo tener la profesión de abogado/a?

R: Mutual como organismo administrador del seguro social de la Ley 16.744 no tiene injerencia en la investigación y, tampoco, en las capacitaciones que deban efectuar los sumariantes o instructores de sumario, ello queda bajo la potestad del empleador.

9. ¿Cuáles medidas concretas pueden mencionar como prevención? Independiente de los riesgos psicosociales, que por ley los debemos medir cada 24 meses.

R: la Ley 21. 643 indica que medidas de prevención se deben implementar. Como un procedimiento, capacitación, una política y principalmente el compromiso de organización referente a la erradicación de este tipo de situaciones.

10. Hay un artículo que dice "En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado." ¿cómo son esos programas que dispondrá el OAL, podría profundizar en ellos? ¿qué implican? ¿qué cubren?

R: Se debe esperar las instrucciones que al efecto debe emitir la Superintendencia de Seguridad Social por medio de circular.

11. ¿La ley define criterios para determinar cuándo es acoso o cuando no lo es?

R: Están las definiciones contenidas en el artículo 2 de la ley.

12. Si la jefatura o un par le solicita a un trabajador insistentemente que cumpla con su trabajo, ¿podría constituir hostigamiento?

R: Es importante conocer el contexto en que se efectúan estas solicitudes, la forma, el fondo si es solo a una persona o a un grupo etc. Se debe analizar y revisar el caso. Entendiendo que el realizar seguimiento y control, por sí solo no es violencia si está definido y esclarecido en los roles y funciones y si esta información este en conocimiento que jefes y trabajadores.

13. Si solicito a las 9:00 a las 11:00 a las 14 y a las 22:00 horas un requerimiento, ¿podría ser hostigamiento?

R: Como en la pregunta anterior, si es solo a una persona, si es reiterativo, si es excesivamente insistente. Se puede considerar como una conducta de sobre control.

14. ¿Cuánto tiempo tiene la persona afectada para denunciar?, ¿existe un límite de tiempo?, ¿también existe el acoso sexual inverso en la verticalidad?

R: No hay un plazo máximo, por lo que se aplica el plazo de prescripción general que son 5 años.

Sin embargo, resulta evidente que cuanto más tiempo transcurra, será más complejo acreditar los hechos.

15. Si la jefatura está pendiente de un solo trabajador, a dónde está un trabajador y los horarios si los cumple, ¿eso es acoso laboral?

R: Cada caso deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.

16. Frente a la consulta anterior de trabajador que desarrolla sus funciones en áreas de clientes o como subcontrato, ¿cómo debe abordar el caso y situación la empresa a la cual pertenece el trabajador de cara al cliente o empresa en la cual acontece la falta de algún tipo de acoso?

R: No está explicitado en la ley. Debemos esperar el reglamento que debe emitir el Ministerio del Trabajo respecto de la investigación.

17. ¿Se puede considerar como un acoso laboral el envío de cartas de amonestaciones a trabajadores sindicalizados que constantemente no cumplen con sus labores o marcajes en el registro de asistencia?

R: Cada caso deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.

18. ¿Qué pasa con las acciones ejercidas por (o hacia) los prestadores de servicios (las personas que boletean)?, ¿es considerado maltrato o acoso?

R: Esta ley es respecto de trabajadores contratados de acuerdo al Código del Trabajo y a funcionarios públicos y municipales.

19. ¿La repitencia de llamados de atención por no cumplimiento de aspectos de seguridad es acoso?

R: Cada caso deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.

20. ¿Qué pasa con el chantaje vertical pero hacia arriba? Por ejemplo, que una persona chantajee a la jefatura con una recompensa sexual a cambio de una buena evaluación de desempeño.

R: Cada caso deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación. Si se acredita podrá constituir en acoso sexual.

21. ¿Qué sucede con las situaciones de acoso laboral o sexual, que se verifican fuera de la jornada laboral? Como en un Happy Hour organizado espontáneamente entre los trabajadores, pero que luego repercute en el empleo.

R: Las acciones tienen que ocurrir en el contexto del trabajo o consecuencia de éste.

Una actividad no organizada por el empleador, no está dentro del ámbito en que el empleador pueda tomar acciones preventivas.

22. ¿Cómo debo abordar si constantemente me siendo acosado por una trabajadora de una empresa contratista?, ¿cómo se aborda?

R: El afectado debe efectuar la denuncia ante su empleador en los términos que señala la ley.

23. ¿Qué sucede si el acoso se desarrolla fuera del horario laboral vía telemática? Por ejemplo llegan a algún lado las denuncias, en las que no se puede probar que ocurrió el hecho de acoso o maltrato.

R: Cada caso deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.

24. ¿Es necesario que este todo el procedimiento de esta ley en el Reglamento Interno? o ¿puede estar anexado a un documento formalizado?

R: El Protocolo debe incorporarse en el Reglamento Interno, así como la actualización de las definiciones de AL, AS e incorporar la definición de Violencia en el trabajo.

25. Entendiendo que habrá muchas preguntas, ¿tendremos alguien que sea nuestra contraparte desde Mutual para asesorarnos en este tema?

R: debe contactar a su asesor en Mutual o comunicarse al contact center, aun así, puede revisar información de esta y otras temáticas en nuestro sitio web. www.mutual.cl

26. ¿Qué sanciones podrían existir para aquél que denuncia sin evidencias consistentes con el único fin de dañar la honra de otro?

R: En un tema respecto del cual Mutual no tiene competencia para emitir definiciones.

27. En cuanto a la desvinculación del infractor, ¿se podrá realizar en forma inmediata? o ¿es necesario reunir pruebas e iniciar el protocolo de investigación para proceder?

R: Se deben cumplir los plazos que establece la ley: investigación, informe de la investigación a la Inspección del Trabajo y validación de la IT o su silencio que se entiende como aprobación en el plazo de 30 días.

28. ¿EL CPHS PUEDE INVESTIGAR ACUSACIONES ACOSO SEXUAL?

R: No tienen competencias para ello.

29. ¿Se considera acoso el entregar funciones/tareas y horarios de ejecución de las mismas a trabajadores a través de medios digitales como Whatsapp?, considerando que esos trabajadores o parte de ellos no se encuentran en horario laboral. Generalmente esas tareas son para el día siguiente, es decir, su siguiente jornada laboral.

R: A mi entender, no. En todo caso, cada situación deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.

30. ¿La mutualidad generara las capacitaciones asociadas a condiciones que pudieran afectar psicológicamente a aquellos trabajadores que tienen contacto con personas externas que pudieran actuar agresivamente sobre él?

R: Mutual cuenta con cursos, que se encuentran disponibles en nuestro sitio web.

31. ¿Podría el empleador sancionar al denunciante que realiza injurias?

R: No es un tema que esté bajo definición de Mutual.

32. Si un jefe solicita información vía WSP fuera de horario laboral en forma reiterada, ¿es considerado acoso laboral?

R: A mi entender, no. En todo caso, cada situación deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación

33. ¿Basta una sola vez que se ejecute el acoso para comenzar la investigación? o ¿depende de la situación?

R: La ley establece que basta una situación.

34. Me queda la duda de una denuncia que llega por otro canal, pero tiene caracteres de acoso o en el marco de esta Ley si se podrán derivar.

R: Las denuncias de AL AS y VT la debe realizar la presunta víctima en forma personal ante la personal que el empleador dispuso para recibir las denuncias.

35. Para la atención psicológica del afectado/a, ¿la persona puede acudir a Mutual o ser derivada por su empleador?
R: Se debe esperar la Circular SUSESO.
36. Consulta, para el servicio público ¿se aplica la ley de igual forma que en el área privada?
R: Se aplica de igual forma, con las particularidades que la misma ley dispone.
37. Según el art.133 de la Ley, menciona que los organismos administradores deben acompañar a las víctimas durante el proceso de investigación de la denuncia por violencia/acoso. ¿Cómo la Mutual hará el acompañamiento, y saber si será con una DIEP?, ya que al existir una investigación por parte de Mutual y por parte de la empresa/institución puede existir una distinta resolución del caso.
R: Se debe estar a la espera de la Circular de SUSESO.
38. Según el art.127 solicita que los fiscales que lleven los sumarios administrativos deberán contar una formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derecho fundamental. ¿Existe un curso que entregará la mutual para formar a los/as fiscales? Además, consultar ¿si al mencionar formación de derecho fundamental sirve solo tener la profesión de abogado/a?
R: Mutual no tiene competencias para emitir esta capacitación, ello queda a cargo del respectivo empleador.
39. Si el trabajador necesita atención psicológica por estos acosos, ¿debe atenderse por el OA, generando la DIAT correspondiente?
R: Los ingresos al seguro de la Ley N° 16.744 se deben respaldar con la respectiva DIAT/DIEP.
40. ¿Quién define la sanción es la DT o la empresa?
R: La empresa, previa validación de la Inspección del Trabajo.
41. Si hay una denuncia por parte de un trabajador o trabajadora hacia otro trabajador o trabajadora de otra empresa contratista, ¿quién debe recibir la denuncia la empresa contratista o a la empresa principal? ¿El experto Mutual asignado a la cuenta puede ayudar en esta función?
**R: El empleador es quien recibe la denuncia y debe investigar o derivar la investigación a la Inspección del Trabajo.
Mutual de Seguridad y/o sus expertos no tienen competencias para intervenir en estas situaciones, no procede.**
42. ¿Qué requisitos deben tener los investigadores? ¿en qué se basa?
R: Los que señala la ley.
43. ¿Qué pasa en el caso que exista una acusación falsa? (si denuncia un compañero por hostigamiento, pero el que hostiga es él)
R: La investigación deberá llegar a las conclusiones que correspondan.
44. ¿A qué medidas se exponen las empresas que no ejercen los procesos de investigación y /medidas frente a los casos de denuncias?
R: Si a través de un procedimiento de tutela se define que empleador vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores se expone a las sanciones previstas por el Código del Trabajo (art. 491)

45. ¿Cuál es el plazo de la SUSESO y Ministerio del Trabajo para definir el protocolo? ya que si la ley parte el 1 de agosto se necesita tiempo para preparar.
R: El protocolo que debe entregar SUSESO, ya se encuentra en consulta pública para su revisión. Próximamente estará disponible para entrega.
46. ¿Qué pasa si él o la trabajadora, tiene un coqueteo con otro y luego lo denuncia como acoso?
R: Cada situación deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación.
47. ¿Cuánto puede durar la investigación, para tomar medidas?
R: 30 días, más los 30 días máximo que tiene la Inspección del Trabajo para validar o entender que con su silencio, la validó.
48. ¿Cuál es la responsabilidad de Mutual como organismo al que la empresa está afiliada?
R: Asesoría técnica preventiva y otorgar asistencia psicológica temprana ante situaciones de gravedad.
49. ¿Quiénes hacen o deben hacer la investigación y como saber que se realizó?
R: El empleador o la Inspección del Trabajo.
50. ¿Dónde podemos bajar documentos de las situaciones que puedan tomarse como acoso?
R: La Circular de SUSESO ejemplifica situaciones.
51. Atención psicológica temprana, ¿la entregara Mutual?
R: Si, ante situaciones de gravedad.
52. Si las funciones del trabajador es atención al público vendiendo los productos de la empresa, y un cliente llega a la violencia, y ella denuncia que su trabajo es riesgoso. ¿cómo lo debo abordar?
R: es importante que, si un puesto de trabajo se encuentra expuesto a este tipo de violencia, se generen medidas de mitigación entendiendo que ese puesto tiene una exposición aun riesgo psicosocial como exigencias psicológicas. Es por ello que se debe efectuar la medición ambiental implementando el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. Para poder definir cuáles son las mejores medidas a implementar para ese puesto determinado.
53. Las sanciones frente a acusaciones que son verídicas y comprobadas, ¿las impone la empresa?
R: Una vez que la investigación fue validada por la Inspección del Trabajo.
54. La responsabilidad de investigar, ¿queda a cargo del depto. de prevención de riesgos o puede ser otro depto. o que a disposición de la empresa?
R: No por un investigador o grupo de investigación que defina la empresa y que cuente conformación en materias de acoso, género y derechos fundamentales.
55. ¿Qué sucede cuando un trabajador no queda conforme con el resultado de la investigación? ¿Qué alternativas contempla la ley?
R: La judicialización.
56. Si tuve acoso entre colaboradores hace un año atrás, ¿pueden hoy día dejar una denuncia y hacer efectivo ahora con esta ley
R: Es posible.
57. ¿En dónde se estipulan los requisitos de los investigadores?

R: Art. 211- C, último párrafo, del Código del Trabajo.

58. Trabajador que sufre acoso o violencia de un cliente el empleador no puede obligar o instruir que siga atención a ese cliente

R: Debe el empleador evaluar las medidas de resguardo necesarias en la situación de que se trate.

59. ¿La investigación se hace con pruebas? o ¿solo comentarios de pasillos?

R: Pruebas.

60. Si un funcionario es cambiado constantemente de función en el trabajo, ¿se puede tomar como acoso laboral?

R: Cada situación deberá ser analizado en su mérito por quien lleve a cabo la respectiva investigación

61. ¿Se puede mencionar la ley en alguna cláusula del contrato?

R: No hay restricción para ello.

62. Si un cliente en un local comercial insulta o trata mal a una vendedora, ¿qué se puede hacer si se desconoce su identidad?

R: Tomar medidas de resguardo.

63. ¿El o los investigadores deben tener ciertos conocimientos', ¿cómo se determina si tales trabajadores son aptos o son los adecuados para hacer dicha investigación?

R: El investigador/es deben contar con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales.

64. ¿Los investigadores deben tener conocimiento para realizar dicha labor' ¿existe alguna capacitación que ofrece Mutual para eso? ¿en dónde deben capacitarse y en que materias?

R: Ídem respuesta anterior. El empleador debe capacitar.

65. Sufrido acoso sexual fuera del ámbito laboral, ¿qué pasa al llegar al trabajo, esos trabajadores deben estar juntos trabajando' obviamente se va a sentir vulnerada (o) esta persona, respecto al Art. 184, y el deber de protección ¿NO HACEMOS NADA?

R: Empleador debe tomar medidas de resguardo.

66. Tengo trabajadora que lleva 6 meses trabajando, a cumplido bien con su trabajo, pero otro trabajador me indicó hace unos días que se siente acosado por ella porque ve que lo mira mucho que, si va al baño, si llega a la hora y que a la vez le están llegando rumores de que lo está difamando, ¿cómo investigar algo así?

R: Solo si existe una denuncia.

67. Frente a una denuncia, ¿se acercará la inspección del trabajo?

R: No entiendo pregunta.

68. En los ingresos por EP, el agente de riesgo "Hostilidad de la Jefatura", ¿no se considera entonces como un acoso laboral? ¿Cuál serían los tipos de sanciones que se puedan aplicar, a parte de la desvinculación? o en base si sale aceptado como EP, ¿se debe ahí realizar la investigación como empleador?

R: Mutual no define AL, AS o VT, sino si al trabajador lo afecta una patología producto de una exposición continua a un riesgo laboral (EP) o a causa o con ocasión del trabajo (AT). No tiene relación con la definición de AS, AL o VT que debe efectuar el investigador del empleador con la validación de la Inspección del Trabajo.

El empleador debe iniciar la investigación en el plazo máximo de 3 días desde que recibe la denuncia.

69. ¿Es acoso laboral, si la jefatura está pendiente de cada movimiento que realiza el trabajador en la empresa?

R: La investigación analizará cada caso en particular.

70. Si la jefatura o gerencia no hace nada frente a un acoso de trabajo, cómo no hacer caso a mis peticiones de trabajo compras especiales, ¿puedo ir a la DT?

R: En situaciones de AL, AS y Violencia en el Trabajo el afectado puede denunciar ante la Inspección del Trabajo.