

LEY 21.643

LEY

"KARIN" EN MUNICIPIOS

Joseline Sánchez - Abogada



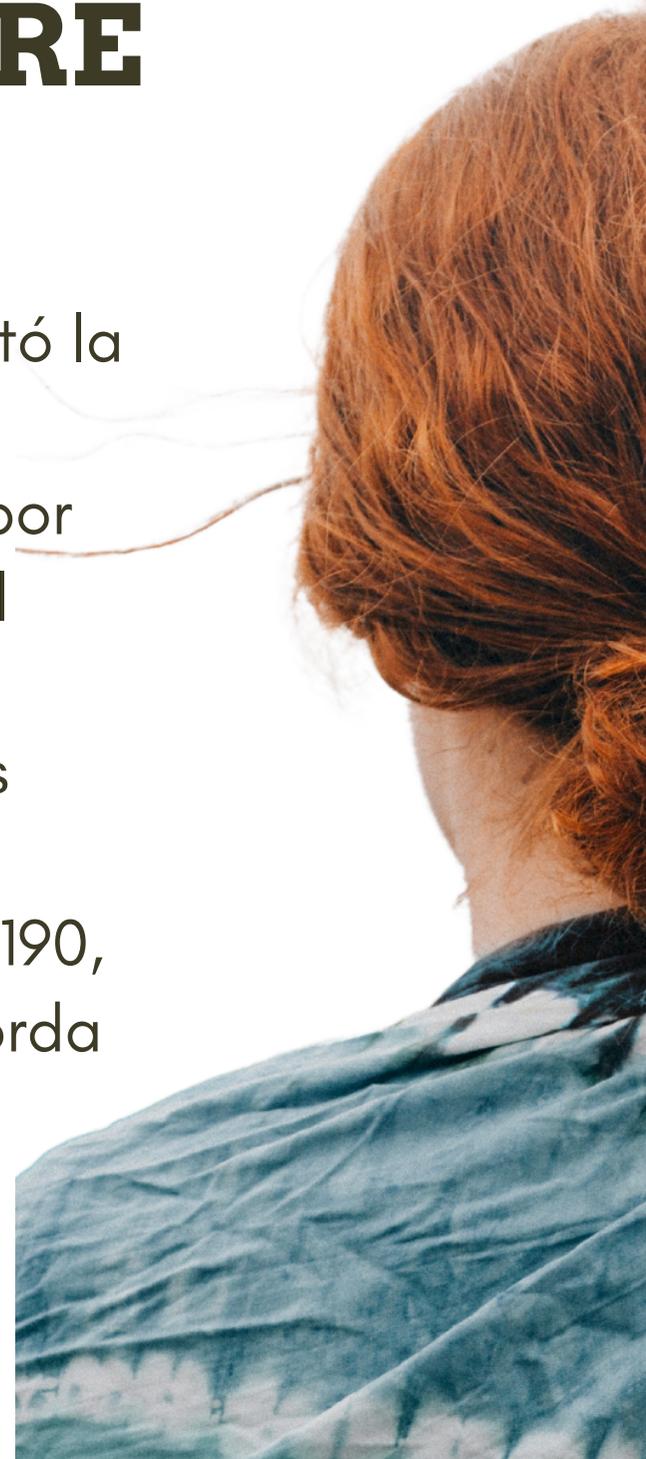
Material complementario
Dirección Jurídica

A QUÉ DEBE SU NOMBRE

Esta ley surgió a propósito del caso de Karin Salgado, una técnica en enfermería que se quitó la vida el 12 de noviembre de 2019 a raíz de un desgarrador caso de acoso laboral que sufrió por parte de sus colegas y superiores en el Hospital Herminda Martín de Chillán.

También, la ley surge a raíz de los compromisos adquiridos por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 190, la primera norma laboral internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Material complementario
Dirección Jurídica



PRINCIPIO GENERAL- LEY "KARIN"

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 (laboral), implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.



Material complementario
Dirección Jurídica





CONTENIDO DE ESTA LEY

Principales Modificaciones en lo que respecta a Asociaciones y Municipalidades:

A) **Código del Trabajo:**

- Principios
- nuevas normas sobre investigación, procedimiento
- Protocolo obligatoriedad y contenido

B) **Estatuto Administrativo**

- Obligatoriedad del Protocolo a todos los Organos del Estado

C) **Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales**

- Modificaciones al Sumario Administrativo
- Causales de Cesación de funciones

D) **Ley Orgánica de Municipalidades.**

- Responsabilidad de Alcaldes y Concejales

Cuerpos Legales que modifica la ley Karin



- Principios generales
- Perfecciona procedimiento
- investigación y Sanción
- Acoso laboral es causal
- de despido sin indemnización



- Establece la obligatoriedad de contar con un protocolo de prevención de acoso laboral y violencia en el trabajo para todos los órganos de la Administración del Estado



- Establece responsabilidad de Alcaldes, Concejales y Jefaturas que dependan directamente del Alcalde incurrir en conductas de este tipo es considerada faltas graves a la probidad
La CGR podrá instruir sumario en de concejales entre otros



- Modifica la responsabilidad de Concejales para estos efectos
- Rebaja quorums para requerir al TER el cese de funciones de Alcalde y Concejales cuyo sumario haya determinado que incurrieron en acoso

a) **El 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.

b) **El 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”.

Material complementario

Dirección Jurídica

NUEVAS DEFINICIONES

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.

¿Vecinos, usuarios?, ¿Alcaldes y Concejales en el caso de las Asociaciones?

No constituyen situaciones de violencia laboral:

- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

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

Los empleadores deben elaborar y poner a disposición de sus trabajadores el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo

Empresas obligadas a tener Reglamento Interno

“
Agrega el Protocolo
como una de las
Materia Obligatoria

Material complementario investigación y sanción

Dirección Jurídica

Empresas NO obligadas a tener Reglamento Interno

Deben contar con el Protocolo
y con el Procedimiento de

CASO DE LAS ASOCIACIONES DE MUNICIPALIDADES

- Art. 147 de la LOCM- personal de las asociaciones está sujeto a normas laborales y previsionales del sector privado
- Art. 154 CT- Reglamento interno es obligatorio para empresas con más de 10 trabajadores permanentes
- Ley Karin- a contar del 01 de Agosto de 2024 debe contar con protocolo y tener procedimiento.
- Se debe entregar una copia al contratar a cada trabajador(a)
- Causal de despido sin indemnización por años de servicio, por incurrir en conductas de acoso laboral y sexual.
- El trabajador es quien debe acreditar que esos hechos No son efectivos.



Material complementario
Dirección Jurídica

CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- a) La **identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos** psicosociales asociados con el A.L y S con perspectiva de género.
- b) Las **medidas para prevenir y controlar** tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) 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(as) y los de la propia empresa.
- d) Las **medidas para prevenir** el A.L y S , conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las **medidas de resguardo de la privacidad y la honra** de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de A.L y S y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

ESTATUTO ADMINISTRATIVO DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES

- Principios del procedimiento: principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Nuevo Derecho: *cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios(as), la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.*
- Las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo son causal de destitución

EL ACOSO LABORAL O SEXUAL COMETIDO POR EL ALCALDE ES CONSIDERADA CONTRAVENCIÓN GRAVE A LAS NORMAS DE PROBIDAD.

- En caso de que el alcalde o la alcaldesa, (o un concejal o concejala o funcionarios (as) que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde), se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de 3 días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo.
- Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva.
- Los concejales quedarán en condiciones de pedir la destitución al TER de ese Alcalde, bastando uno solo de ellos para solicitarlo.

Material complementario

Dirección Jurídica



LA CGR PODRÁ INSTRUIR SUMARIO EN CONTRA DEL CONCEJAL QUE INCURRA EN ESTAS CONDUCTAS

- El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o cualquier concejal de la respectiva municipalidad, conforme al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la Ley No 18.593.
- El concejal que estime estar afectado por alguna causal de inhabilidad deberá darla a conocer apenas tenga conocimiento de su existencia. La cesación en el cargo, tratándose de estas causales, operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare su existencia."

CONCEJAL

NORMAS ESPECIALES PARA SUMARIOS DE ESTE TIPO



La propuesta de sobreseimiento debe ser aprobado por el alcalde y notificarse esa resolución a la persona denunciante dentro de 5 días, y podrá reclamar ante la CGR en el plazo de 20 días.



El/la Fiscal debe tener preferentemente conocimientos en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales



Fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas,

Medidas

- Separación de los espacios físicos,
- Redistribución de la jornada de trabajo y
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga las mutuales



Las Víctimas y personas afectadas tendrán mismos derechos a aportar y ser informados que el acusado

Material complementario.
Dirección Jurídica



GRACIAS

Joseline Sánchez
Directora Jurídica
jsanchez@achm.cl

CONGRATULATIONS