

LEY 21.643

ACHM
ASOCIACIÓN CHILENA
DE MUNICIPALIDADES

LEY 21.643 “KARIN” EN MUNICIPIOS



Joseline Sánchez - Abogada
ACHM



LEY KARIN

DF

Ley Karin acumula más
de 5.400 denuncias en
el sector privado y casi
mil en el público

ORIGEN DE ESTA LEY

- Esta ley surgió a propósito del caso de **Karin Salgado**, una técnica en enfermería que se quitó la vida el año 2018 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.
- Múltiples **proyectos de ley** que esperaban tramitación legislativa que apuntaban a mejorar los ambientes laborales.



CONVENIO 190- OIT

1. Extensión del “Mundo del trabajo”
2. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un **trato libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.
3. Exigencia legal de protocolos de prevención, investigación y sanción (esta obligación no existía en los Municipios)
4. Derechos distintos que plantean reflexiones.
5. Re-educar nuestra forma de conducirnos laboralmente.

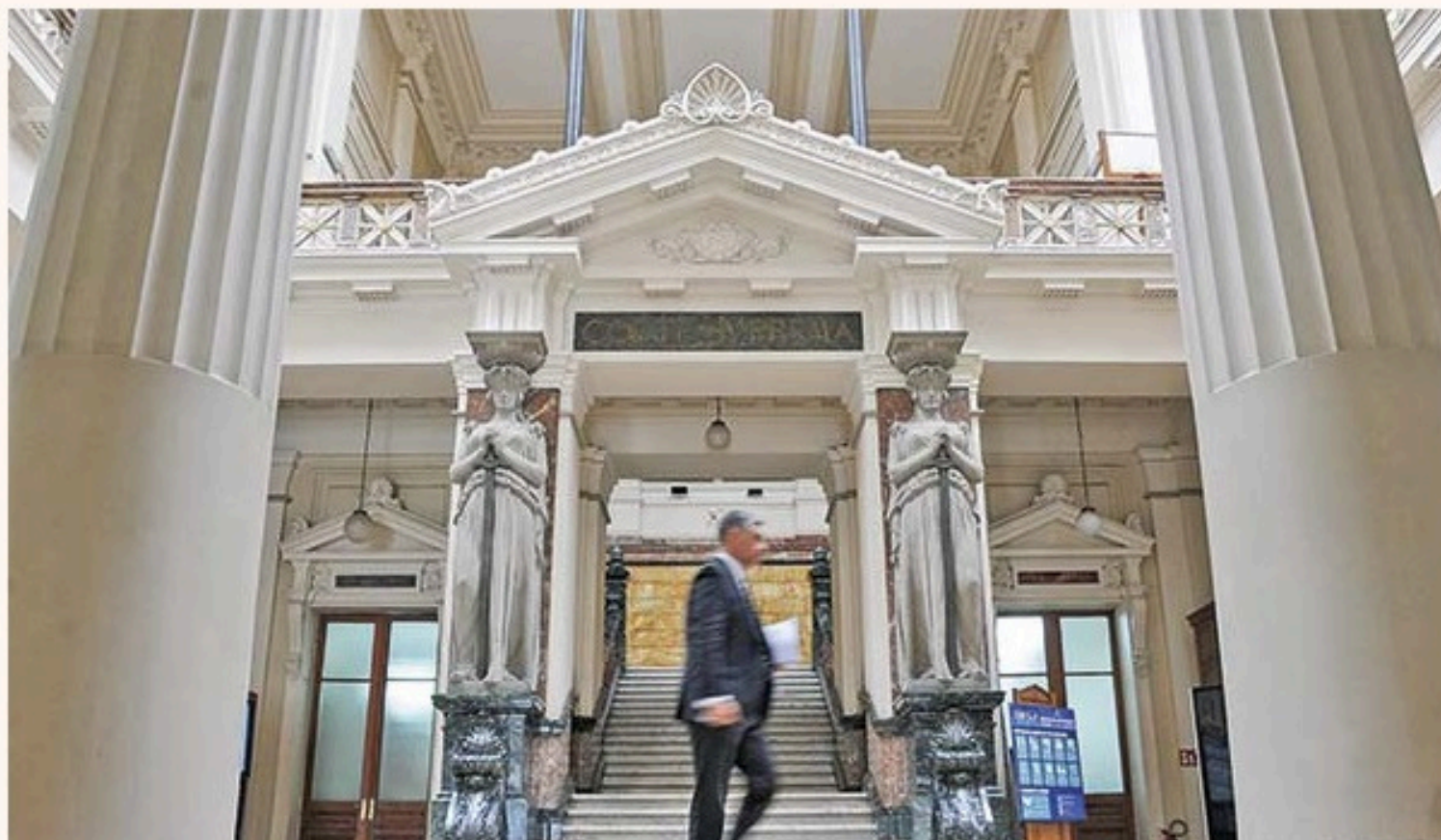


Laboral & Personas

¿Señal para la Ley Karin? El comentado fallo sobre acoso sexual entre colegas en espacios no laborales

La empresa BHP investigó y desvinculó sin derecho a indemnización a un trabajador tras una situación de acoso sexual que ocurrió en un bar luego del horario laboral. La Corte respaldó la decisión.

Por: Carolina León | Publicado: Miércoles 20 de noviembre de 2024 a las 13:21 hrs.



EJES DE ESTA LEY

Ley 21.643

```
graph LR; Ley21643((Ley 21.643)) --- Prevencion[Prevención]; Ley21643 --- Investigacion[Investigación]; Ley21643 --- Sancion[Sanción];
```

Prevención

Investigación

Sanción

Cuerpos Legales que modifica la ley Karin



Código del Trabajo

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



Estatuto Administrativo

- 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



Estatuto Administrativo Funcionarios Municipales

- 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



Ley Orgánica de Municipalidades

- 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.

- *Requerimientos de carácter sexual que realice un trabajador(a) dirigido a otro trabajador(a)*
- *Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe.*
- *En forma indebida,*
- *Por cualquier medio, 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”.

- 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
- Cuyo efecto sea un menoscabo, 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.

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



NO CONSTITUYEN VIOLENCIA

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.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente

OBLIGACIONES PARA LA MUNICIPALIDAD

- 1) Confección o actualización del **Protocolo y canal de denuncia**.
- 2) Deber de **capacitar** a los funcionarios en estas materias e informarles sobre sus derechos, responsabilidades y obligaciones. *(Plan de capacitación anual Municipal)*
- 3) Deber de **informar semestralmente sus canales** de denuncia interna y prestaciones de seguridad social
- 4) Deber de **revisión y actualización de los procedimientos**, basados siempre en principios: confidencialidad, celeridad, imparcialidad y perspectiva de género.
- 5) Cumplir con los **plazos** de sumarios.
- 6) Otorgar la debida **protección** a los funcionarios en esta materia.

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
”

Empresas NO obligadas a tener Reglamento Interno

“
Deben contar con el Protocolo
y con el Procedimiento de
investigación y sanción
”

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.



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.

PROCEDIMIENTO SUMARIO EAFM

- 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

TEMPORALIDAD DE LA LEY/ DICTAMEN 19/7/2024

- Hechos acaecidos con anterioridad a la ley y que no hayan sido denunciados:
 - a) **Sustanciación y ritualidad** deben regirse por la ley Karin. Los procedimientos rigen “in actum”(Dictamen 3858-2001)
 - b) **Sanción:** nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

FUNCIONARIOS REGIDOS POR EL C.T/ DICTAMEN 06/8/2024

- Deben armonizarse disposiciones
- Resultan aplicables normas introducidas a la ley 18575 de bases de la administración del Estado.
- El Reglamento de la DT no aplica para ellos
- Son aplicables 90 A y 90B en cuanto a los requisitos de la denuncia.
- Solo podrá desestimarse la denuncia por resolución fundada.
- Términos de contrato por esta causa no van a toma de razón.

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- Perspectiva de género
- No discriminación
- No revictimización o victimización secundaria
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Celeridad
- Razonabilidad
- Debido proceso
- Colaboración.

PROCEDIMIENTO SUMARIO EAFM

- **INVESTIGACIÓN SUMARIA:** Es un procedimiento desconcentrado, mayormente desformalizado, de plazos breves, que supone infracciones menores que no afectan gravemente derechos y obligaciones funcionarias, mediante el no se puede aplicar destitución, salvo que lo señale el Estatuto. art. 124 EAFM
- **SUMARIO ADMINISTRATIVO:** Es un procedimiento de mayor complejidad más extenso, plazos más amplios, cuyo fondo puede afectar gravemente derechos y obligaciones funcionarias. mediante el es posible aplicar la destitución como sanción.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

ARTS. 88 A -88 B EAFM

1. SE INICIA CON LA RESOLUCIÓN/DECRETO que instruye el Sumario o investigación Sumaria por el Alcalde.
2. La autoridad solo podrá **desestimarla mediante una resolución fundada** y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho de reclamar ante la CGR en el plazo de 20 días.
3. Las notificaciones son personales, en subsidio por carta certificada.
4. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones **tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado**

PROCEDIMIENTO

5. Investigación debe hacerse en 30 días. dentro de los 3 siguientes podrán formular cargo o sobreseimiento, en casos calificados podrá durar como máximo 60 días.
6. Si se sobresee: se podrá reclamar ante la CGR en el plazo de 5 días.
7. Si se formulan cargo: se rinde prueba (20 días)
8. Vencidos los plazos el fiscal podrá emitir su dictamen en 5 días para absolver o condenar. En caso de constituir delitos deberá denunciar a la justicia ordinaria.
9. El Alcalde en 5 días deberá emitir decreto para absolver o aplicar la medida propuesta. 5 días para reclamar a la CGR. (reposición)
10. Sanciones son aquellas del 120 EAFM

NOMBRAMIENTO DEL FISCAL

El funcionario que debe tener preferentemente conocimientos en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales

Fiscal deberá adoptar todas las medidas de resguardo:

- *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*

En caso de **sobreseimiento o absolución** la víctima puede reclamar ante la CGR. Igualmente ocurre cuando el alcalde aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos investigados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de 5 días, quien podrá reclamar de ella ante la CGR.

FORMALIDADES DE LA DENUNCIA; ARTS. 88 A -88 B EAFM

Artículo 88 B.-

La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

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(sa) 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.

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



GRACIAS

Joseline Sánchez
Directora Jurídica
jsanchez@achm.cl
www.achm.cl

