

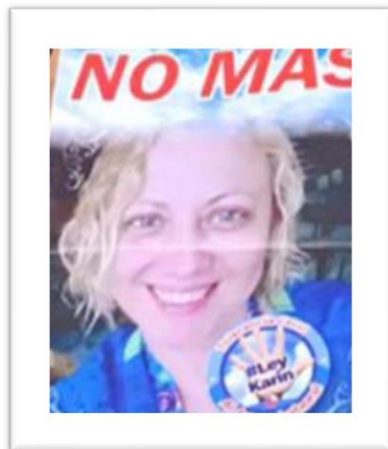


Fenpruss

Confederación Nacional de Profesionales
Universitarios de los Servicios de Salud

100% Fenpruss

En la **defensa**
de tus **Derechos**



LEY KARIN

LEY 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

Makarena Garcia D.

Abogada

Magister en Derecho Publico

LEY 21.643

- ▶ Esta Ley tiene su origen en una moción parlamentaria en la Cámara de Diputados
- ▶ Teniendo como fundamento

El acoso laboral es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan hoy en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, e incluso, llegando a atentar contra su vida.

El acoso laboral debe ser abordado desde la perspectiva jurídica, promoviendo el establecimiento de medidas tendientes a asegurar la seguridad e indemnidad del trabajador en su lugar de trabajo, respecto de eventuales conductas realizadas por sus superiores, o bien, por otros trabajadores.

Debemos conceptualizar como “violencia en el trabajo”, concepto amplio que, tal como lo ha señalado el Instituto de Salud Pública en la “Guía para la detección y la prevención del acoso laboral” del año 2020, aborda diversas conceptualizaciones como mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

LEY 21.643

- ▶ El acoso laboral puede desarrollarse al interior del trabajo, ya sea en relaciones simétricas, asimétricas o de jerarquía, como también de forma interna, dentro de la organización, como también externa, vale decir, entre trabajadores internos y externos de la institución o entre personal y clientes, pacientes, proveedores, usuarios, etc.
- ▶ Dentro de esa perspectiva, cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad. Este deber se ha conceptualizado como parte del contenido no patrimonial del contrato de trabajo, que se traduce en la obligación del empleador de crear y mantener condiciones seguras en el ambiente y en las instalaciones de los recintos de trabajos que están bajo su dirección.- (Gajardo Harboe, 2014). Este deber debe ser apreciado en función de las garantías fundamentales del trabajador, puntualmente, en el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de los trabajadores.

LEY 21.643

- ▶ El deber de seguridad inevitablemente tiene una vinculación lógica con aquellas conductas de acoso laboral que se producen al interior del lugar de trabajo, por cuanto la reiteración de esas conductas las constituye como un foco de riesgo para los trabajadores, especialmente como un hecho que puede provocar el desarrollo de enfermedades de la salud mental dentro de su amplio abanico
- ▶ Desde el punto de vista de los instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral, se debe tener a la vista el Convenio 155 de 1981 de la OIT, sobre “La Seguridad y la Salud de los Trabajadores” y el Convenio 190 de “Sobre la violencia y el acoso”, del año 2019. En particular respecto de este último, establece una serie de principios fundamentales, además de directrices respecto de la protección y prevención, las cuales deberán ser observadas por los Estados que hayan ratificado este convenio.

LEY 21.643

- ▶ Se hace indispensable la promoción de una cultura al interior de cada empresa, en torno a la prevención de los riesgos laborales, especialmente aquellos que se materializan en una afectación de la salud mental de los trabajadores, con ocasión de alguna conducta desarrollada en función del trabajo.
- ▶ El caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin antes de morir dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual si bien no era la persona investigada sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en su contra por parte de sus superiores, descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento.
- ▶ La historia de Karin Salgado es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores del país. Es la historia de enfermeras, cajeras de supermercados y muchas otras, que por privacidad a las víctimas, no mencionaremos. Es una historia dolorosa para miles de trabajadores, que motiva la realización de cambios relevantes en nuestra legislación laboral, tanto en el ámbito público como privado, que aseguren el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas al interior de sus lugares de trabajo y con ocasión de las relaciones interpersonales que en el trabajo se desarrollan.

LEY 21.643

- ▶ Ley Karin, fue promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024 con entrada en vigencia definitiva 01 de Agosto de 2024
- ▶ Esta Ley introduce cambios a distintos cuerpos normativos : En materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
 - 1.- Código del Trabajo
 - 2.- A la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado
 - 3.- A la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo
 - 4.- A la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

LEY 21.643 Modificación Código Trabajo

► CODIGO DEL TRABAJO en lo que nos ocupa

Se modifica el artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo por el siguiente: (se destaca lo que introduce la norma)

“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 a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

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 menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

LEY 21.643

- ▶ RECORDAR QUE
- ▶ El Artículo 84 letra l) y m) del Estatuto Administrativo señala “ El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y” m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

- ▶ Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

Artículo 13 se agrega un inciso final quedando este artículo de la siguiente forma (el destacado es lo agregado)

“Artículo 13.- Los funcionarios de la Administración del Estado deberán observar el principio de probidad administrativa y, en particular, las normas legales generales y especiales que lo regulan.

La función pública se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella.

Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

▶ Artículo 14 nuevo

“Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N° 16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- ▶ a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- ▶ b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- ▶ c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- ▶ d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- ▶ e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

- ▶ Modifica el Artículo 46 en el inciso segundo quedando de la siguiente forma:

“El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”

- ▶ Modifica el Artículo 62 se agrega el siguiente numeral quedando de la siguiente forma:

“Artículo 62.- Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:

10.- Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda

Artículo 12 letra e) en el siguiente sentido

“Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 90 se agrega un inciso final quedando como sigue:

Artículo 90.- Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Modifica el Artículo 119 en el siguiente sentido

Artículo 119.- El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Se agrega al artículo 121 un inciso final quedando dicho artículo como sigue:

Artículo 121.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz que conduzca al esclarecimiento de los hechos denunciados o permita la identificación de sus responsables, o sirva para prevenir o impedir la perpetración de nuevos hechos.

En estos casos, el fiscal, en el dictamen, vista o informe que emita en el contexto del respectivo procedimiento disciplinario, deberá expresar en qué términos la cooperación prestada ha sido eficaz a los fines señalados en el inciso precedente.

- ▶ La circunstancia atenuante prevista en este artículo no se aplicará en los siguientes casos:
 - ▶ 1. Cuando solo resultare procedente la medida disciplinaria de destitución, de conformidad a lo establecido en el artículo 125.
 - ▶ 2. Tratándose de autoridades que desempeñen un cargo de elección popular o de exclusiva confianza de éstos o de la autoridad facultada para efectuar su nombramiento y respecto de cargos de Alta Dirección Pública.

En caso de que la cooperación prestada por el denunciante en razón de su participación en los hechos materia de la denuncia, resultare eficaz para los fines señalados en el inciso primero, la inhabilitación para ingresar a la Administración del Estado que se imponga como consecuencia del procedimiento disciplinario relativo a los hechos denunciados, durará tres años. Dicha circunstancia deberá ser calificada por la autoridad encargada de aplicar la medida disciplinaria y deberá constar en el acto administrativo que se dicte para tales efectos.

Lo señalado en el inciso anterior no tendrá aplicación en caso de auto denuncia de hechos en los que no hubiesen tenido participación terceras personas y tratándose de los sujetos a que refiere el numeral 2 del inciso quinto.

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 125 se modifica la letra b) quedando el mencionado literal de la siguiente forma:

Artículo 125.- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;”.

Artículo 126 se agrega un nuevo inciso segundo:

“Artículo 126.- Si el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 129 se agregan tres incisos, el mencionado artículo dispone:

“Artículo 129.- El sumario administrativo se ordenará por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140.

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 136 se agrega un nuevo inciso segundo, conforme a lo anterior en mencionado artículo dispone

“Artículo 136.- En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculcados como medida preventiva.

En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 137 se agrega el siguiente inciso final:

“Artículo 137.- En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, en su caso, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 140 se agrega en el inciso quinto y inciso final lo siguiente:

Artículo 140.- Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento.

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado. Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

El acto que sobresee, absuelve o aplica la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.”

LEY 21.643

Modificación Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo

- ▶ Artículo 143, se agrega lo siguiente:

“Artículo 143.- Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.”

LEY 21.643

▶ ARTICULO SEGUNDO TRANSITORIO

Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.



Fenpruss

Confederación Nacional de Profesionales
Universitarios de los Servicios de Salud

100% Fenpruss

En la **defensa**
de tus **Derechos**

▶ *GRACIAS*