



LEY N°21.643

Dirección de Control Interno
Municipalidad de Curarrehue
2024.

- ▶ El día 19/11/2019 la técnica en enfermería Karin Salgado cometió suicidio raíz de un caso de acoso laboral que sufrió por parte de sus colegas y superiores en el Hospital Herminda Martín de Chillán.
- ▶ Surge a raíz de los compromisos adquiridos por el Estado de Chile al firmar el convenio 190 de la O.I.T. (24/07/2023) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- ▶ Se trata de una norma que abarca el ámbito laboral tanto público como privado. Entra en vigor el 1 de agosto de 2024.

LEY 21.643. “ LEY KARIN”

- ▶ **Código del Trabajo**: Principios generales, procedimientos de investigación y sanción, acoso laboral causal de despido sin indemnización.
- ▶ **Estatuto Administrativo**: obligación de contar con protocolos de prevención en todos los órganos de la administración del Estado.
- ▶ **Estatuto Administrativo Funcionarios Municipales**: responsabilidad de alcaldes, concejales y jefaturas que dependen del alcalde. Causal de falta a la probidad. CGR sumario a alcalde y concejales.
- ▶ **LOCM**: Responsabilidad de concejales. Rebaja quorum para pedir remoción al TER de alcaldes y concejales culpables de acoso.

CUERPOS LEGALES QUE SE
MODIFICAN.

- ▶ 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.
- ▶ Los OAE 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. Se podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744.

MODIFICACIONES APLICABLES AL SECTOR MUNICIPAL

- ▶ En contexto del derecho a defensa civil y criminal de los funcionarios cuando se atenta contra su vida o integridad corporal, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar la responsabilidad administrativa en caso de que correspondan.
- ▶ Ante una denuncia de hechos por actos sexual o laboral, 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 reclamar ante CGR.

MODIFICACIONES APLICABLES AL SECTOR MUNICIPAL

- ▶ En caso de que la persona denunciada, o la persona denunciante por acoso sexual o laboral sea el alcalde, un concejal o funcionarios que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcaldía, se deberá poner en conocimiento de la CGR dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, y esta sustanciará el sumario respectivo.

MODIFICACIONES APLICABLES AL SECTOR MUNICIPAL

- ▶ Designación preferente de 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 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.

MODIFICACIONES APLICABLES AL SECTOR MUNICIPAL

- ▶ Fiscal deberá adoptar medidas de resguardo respecto de las personas involucradas: 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 N°16.744
- ▶ Cuando fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por alcaldía, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la CGR, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello.

MODIFICACIONES APLICABLES AL SECTOR MUNICIPAL

- ▶ Aprobado mediante decreto exento de fecha 9/02/2024.
- ▶ Alcance: planta, contrata, honorarios, Código del Trabajo, suplentes, reemplazos, personal de servicios externalizados, etc. En caso de personas ajenas al servicio, se hará la derivación o denuncia correspondiente.
- ▶ Marco Normativo: C.P.R., Ley N°18.883, Código del Trabajo, Convenio N° 190 de la O.I.T., Código de Ética Municipalidad de Curarrehue.

PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

- ▶ **Confidencialidad.**
- ▶ **Imparcialidad.**
- ▶ **Rapidez.**
- ▶ **Responsabilidad**
- ▶ **Colaboración**
- ▶ **No Revictimización**
- ▶ **No Discriminación.**

PRINCIPIOS.



- ▶ **Acoso Laboral: Art.2º inciso II C.T.:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.
- ▶ **Vertical descendente:** desde jefatura a subordinados.
- ▶ **Vertical ascendente:** de subordinados a jefatura (grupo).
- ▶ **Horizontal:** entre pares.
- ▶ **En razón de género.**

DEFINICIONES

- ▶ Sistemática y persistente. (sujeto a modificación a partir del 01/08/2024).
- ▶ Efectos (físicos o psicológicos) deben ser claros y evidentes.
- ▶ Existencia de diferencias de poder formal o informal.

REQUISITOS

- ▶ **DEFINICION:** se entiende por tal que una persona realice de 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 de empleo.

ACOSO SEXUAL LABORAL.

Que se entiende por “sexual”:

- ▶ **Sentido estricto:** el agente debe formular, por cualquier medio, solicitudes reiteradas e insistentes a la víctima en orden a satisfacer deseos libidinosos focalizados en los órganos sexuales o erógenos, la actividad sexual o el placer carnal.
- ▶ **Sentido amplio:** no tan solo responde a referencias directas hacia órganos o prácticas sexuales, sino que también requiere analizar el contexto en el que estas pretensiones se plantean y la capacidad del hecho de producir un ambiente hostil para la persona acosada, recayendo parte del análisis en la subjetividad propia de la víctima.

ACOSO SEXUAL

- ▶ ACOSO QUID PRO QUO.
- ▶ ACOSO SEXUAL INDESEADO.
- ▶ ACOSO SEXUAL AMBIENTAL.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- ▶ Acto de carácter sexual.
- ▶ No importa el género o la jerarquía.
- ▶ Conducta no deseada. (silencio)
- ▶ Afectación derechos fundamentales.
- ▶ Debe desarrollarse dentro del ámbito laboral. (espacio).

REQUISITOS PROCEDENCIA.

- ▶ Se dirige principalmente contra las mujeres.
- ▶ Se manifiesta a través de comentarios y/o actos que buscan evidenciar que la mujer está en una situación de inferioridad respecto al hombre, o se le sitúa en igual posición que una cosa.

ACOSO SEXISTA.

- ▶ Denuncia:
- ▶ Persona afectada.
- ▶ Asociación a solicitud de persona afectada.
- ▶ Por un tercero a solicitud de persona afectada.
- ▶ Debe ser presentada por escrito y debe señalar: nombre del denunciante, domicilio y teléfono y/o correo, profesión u oficio y unidad del denunciante, relación o vínculo con el denunciado, relación cronológica y detallada de los hechos, indicar claramente a los denunciados y posibles testigos, así como medios de prueba.

PROCEDIMIENTO.

- ▶ Alcalde.
- ▶ Unidad Personal u Oficina Recursos Humanos: plazo de 5 días hábiles para solicitar al alcalde disponga instrucción de procedimiento disciplinario (investigación o sumario).
- ▶ MEDIDAS PREVENTIVAS: alcalde puede tomar medidas preventivas, de oficio o petición de parte, incluso antes de iniciar el procedimiento disciplinario. Estas medidas pueden ser mantenidas, modificadas o levantadas por el fiscal. Medidas pueden ser:
 - ▶ Separación de espacios físicos de los involucrados.
 - ▶ Destinar a otra área a una de las partes.

RECEPCIÓN DE DENUNCIAS.

- ▶ Funcionario que determine el alcalde. La nueva normativa establece que fiscal, de preferencia, debe tener conocimientos sobre la materia.
- ▶ Sanciones: de acuerdo con el estatuto al que este afecto el sancionado.
- ▶ Responsabilidad directivos y jefaturas: Art 61 Ley N° 18.883: son especialmente responsables de velar por el cumplimiento de la política en materia de acoso.
- ▶ Unidades de personal deben realizar capacitaciones trimestrales en materia de prevención y combate al acoso.

QUIEN LLEVA A CABO LA
INVESTIGACIÓN.

- ▶ Falta de funcionarios capacitados para llevar a cabo investigaciones de este tipo.
- ▶ La norma no trae recursos que ayuden a implementarla.
- ▶ En el caso de alcaldes y concejales, sigue siendo el T.E.R quien determina si se configura o no la causal de destitución. Se pierde la confidencialidad.
- ▶ ¿Hay que investigarlo todo?
- ▶ Ministerio del Trabajo dictará reglamento. ¿ qué pasa con el sector público?

TEMAS A RESOLVER EN LA NUEVA LEY.



MUCHAS GRACIAS