

¿Qué es la Ley 21.643 o Ley Karin?

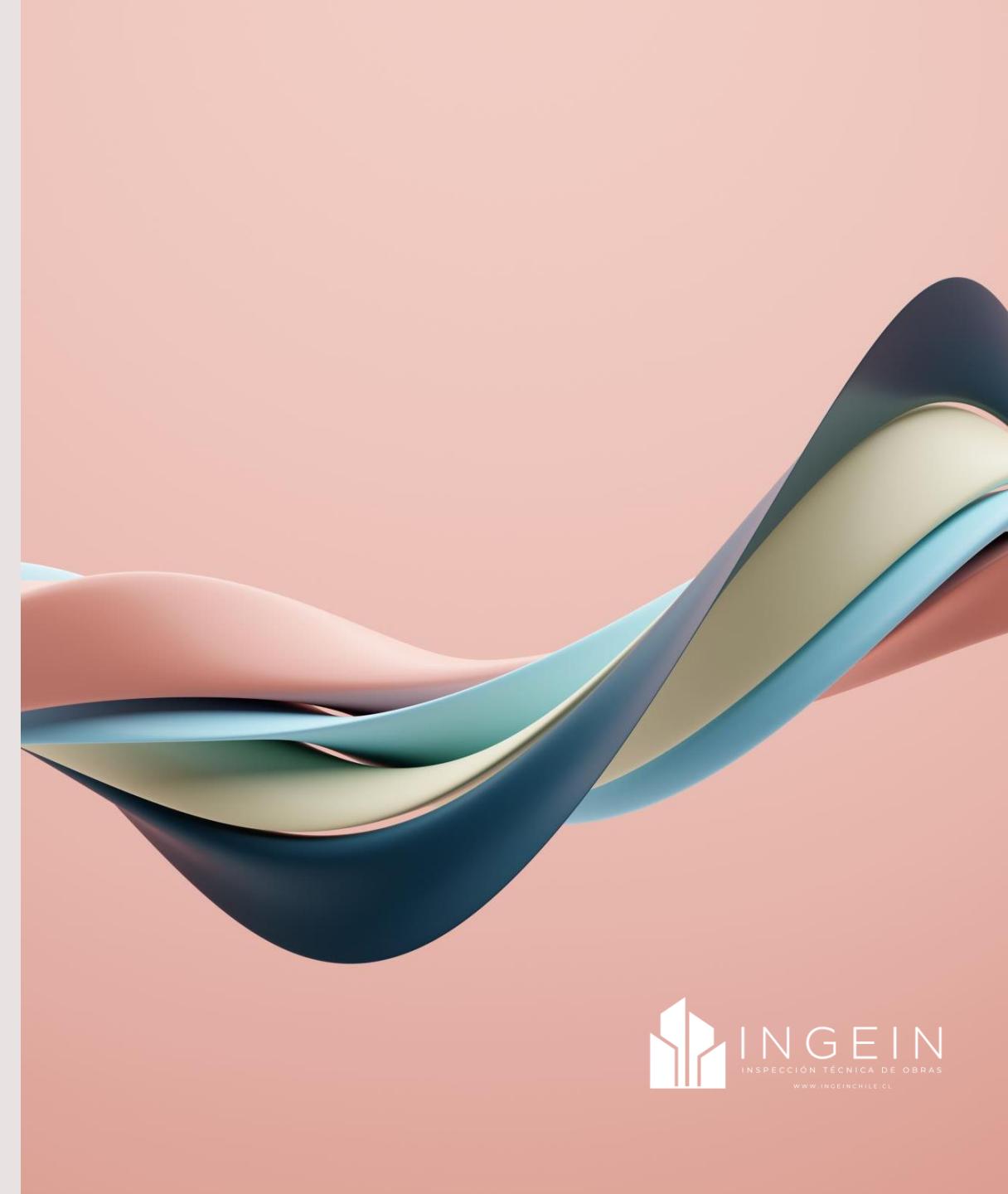
La Ley 21.643 establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile. La normativa honra a Karin Salgado, funcionaria pública de la salud, que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, quien se quitó la vida en el 2019 por el constante acoso laboral que sufría.





¿Cuándo entra en vigencia?

Esta nueva legislación fue promulgada el 5 de enero de 2024, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, y comienza a regir su vigencia desde el 1 de agosto de 2024.



La Ley dispone, además, que “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” (Art. II, transitorio).



1) Acoso Sexual

“Entendiéndose por tal, el que una persona realice, en forma indebida y 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”.



2) Acoso Laboral

“Entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la o el empleador o por uno o más trabajadores y trabajadoras, en una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”



3) *Violencia en el trabajo*

“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de las y los clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.



4) Conductas incívicas

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.



5) Sexismo

“Cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género”.



*NO se considera acoso,
violencia y tampoco
conductas sexistas:*

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas.



¿Qué ocurre en el caso de que me contacten fuera del horario laboral?

Recibir solicitudes de trabajo por WhatsApp o llamadas fuera del horario laboral NO acordadas previamente no es apropiado, dado que se debe respetar la jornada laboral de trabajo que rige en el Código del Trabajo, y en los contratos individuales de la persona trabajadora.





¿Qué ocurre en el caso de que me contacten fuera del horario laboral?

Es importante considerar el contexto y la frecuencia de estas acciones, dado que, si bien pueden ser utilizadas como medio de comunicación en el trabajo para organizar tareas, distribuir turnos, informar sobre urgencias, entre otras; si estas solicitudes se vuelven constantes, agresivas o si la jefatura obliga a responder inmediatamente; podría considerarse acoso laboral y, dependiendo del contenido, acoso sexual o violencia en el trabajo



1. Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.



Derechos y deberes

- **Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos**
- **Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia contra represalias.**
- **Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.**



2. Personas trabajadoras

Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Tratar a todas y todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.

Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.

Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

Derechos y deberes



Derechos y deberes

Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

