

## **Minuta de ley 21.643 “Ley Karin” y su alcance para trabajadores de la educación**

(Informe elaborado para el Sindicato de Trabajadores de Providencia)

**Nombre de la Ley:** 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

**Fecha de publicación en Diario Oficial:** 15 de enero 2024

### **Objetivo.**

La presente minuta tiene por objeto explicar las consecuencias de las modificaciones legales en los trabajadores de la educación, esto es, profesionales y asistentes de la educación.

**Entrada en vigencia:** primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial. Esto es, 1 de agosto del 2024.

### **Temas a revisar**

- A. Modificaciones de la ley
- B. Impacto en normativa de trabajadores de la educación.

### **A. Modificaciones de la Ley**

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.

#### **I. Modificaciones al Código del Trabajo.**

1. Modifica art. 2 Código del Trabajo, con nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales.
  - Acoso sexual: mantiene un concepto de conductas en plural (requerimientos de carácter sexual). *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.*
  - Acoso laboral: se modifica en una conducta, que puede ser una vez o reiterada. *(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 repetida** 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)*

- Violencia en el trabajo: Esta es una nueva conducta contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, entre otros.
2. Modifica concepto de actos de discriminación, ampliando los criterios o categorías, agregando "o cualquier otro motivo". Ello porque en tribunales existía discusión respecto a si se trataba un catálogo abierto o cerrado de conductas o actos de discriminación.
  3. Se modifican normas del contenido del reglamento interno, contemplado en el art. 154 N° 12, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia. Si el empleador no está obligado a tener un reglamento interno, debe elaborar un protocolo, que debe dar a conocer al momento de la suscripción del contrato de trabajo (nuevo art. 154 bis).
  4. Se incorporan a los artículos 211 A y siguientes, normas que se referían solo al acoso sexual, agregando las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo. Se modifica epígrafe a "De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo."

Se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia.

El empleador debe informar semestralmente los canales de denuncia sobre incumplimientos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Habrá una norma de carácter general de la SUSESO con las directrices de este protocolo para las mutualidades que a su vez asesoran a los empleadores.

5. Se reemplaza el 211 B en el sentido de incorporar principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
6. Se incorpora un nuevo art. 211 bis que contempla el procedimiento de acoso, que se inicia por una denuncia verbal o escrita, en la que el empleador debe **adoptar medidas de forma inmediata** "Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744."

7. El art. 211 C regula el caso que la denuncia se presente en la empresa abriendo una investigación interna o remitiendo los antecedentes a la Inspección del Trabajo. La investigación debe ser enviada a la Inspección del Trabajo para que se pronuncie en un plazo de 30 días y si no lo hace se consideraran validas las conclusiones del informe que realice el empleador.
  8. El art. 211 E regula el caso de las sanciones y medidas a adoptar por el empleador, según el informe de investigación.
- II. Se incorporan modificaciones a la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con las siguientes modificaciones:
- a. Incorpora al art. 13 un inciso respecto al ejercicio de la función pública, con respeto, espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual.
  - b. Establece una obligación de los órganos del Estado de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Se puede contar con apoyo de mutualidades. Se regula el contenido del protocolo, se establece el deber a jefes de servicio de informar semestralmente los canales de recepción de denuncia sobre incumplimiento de temas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual o incumplimientos de normas que rijan a los funcionarios públicos.
  - c. Incorpora principios del procedimiento de sumario administrativo: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
  - d. Incorpora como conducta contraria a la probidad las de violencia, acoso laboral y acoso sexual.
- III. Se establecen modificaciones en 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.
- Se establece como requisito de ingreso a la Administración Pública que no se encuentre sancionado por alguna de las conductas de acoso o violencia, salvo que hayan transcurrido 5 años o el fiscal determine lo contrario.
  - Se indican conductas para iniciar una investigación sumaria o sumario administrativo, de oficio: *cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias.*
  - Principios: procedimientos deberán sujetarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género .

- Se deben adoptar medidas de resguardo para él o la **denunciante** de conductas del art. 84 l) o m). Entre otras, la separación espacios físicos, atención psicológica temprana por programas de los organismos de la ley 16.744. Esto es relevante, porque la legislación actual no contempla medidas de protección a denunciantes de estas materias.
- Se establecen como causales de destitución: realizar conductas de acoso laboral, sexual.
- Se incorpora la obligación de informar a la denunciante de acoso laboral o sexual, el resultado del sumario, con la posibilidad de reclamo en la Contraloría General de la República, en caso de que se sobresea, absuelva o aplique sanción, mediante recurso de reclamación.
- Si se desestima una denuncia, debe ser por resolución fundada, notificando a la persona denunciante dentro de 5 días, quien puede reclamar de acuerdo al art. 160
- La decisión que sobresea, absuelva o aplique sanción estará afecto al trámite de toma de razón.
- Las víctimas y personas afectadas tienen derecho a aportar antecedentes, conocer el contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos al igual que el funcionario inculpado.

IV. Se incorpora modificaciones al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. (Ley 18.883)

- Facultad de iniciar de oficio investigación o procedimiento sumario *cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias.*
- Principios: procedimientos deberán sujetarse en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género .
- Se establece como requisito de ingreso a la Administración Pública que no se encuentre sancionado por alguna de las conductas de acoso o violencia, salvo que hayan transcurrido 5 años o el fiscal determine lo contrario.
- Se incorpora como causal de destitución el acoso laboral y sexual.
- Si se desestima una denuncia, debe ser por resolución fundada, notificando a la persona denunciante dentro de 5 días, quien puede reclamar de acuerdo al art. 156
- Cuando se trate de autoridades como Alcalde o jefaturas que se desempeñen de forma directa con el alcalde, se debe poner en conocimiento a la CGR, quien sustanciará el respectivo sumario.
- Fiscal designado debe tener conocimiento, preferentemente, en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- Víctimas pueden aportar antecedentes en el sumario, conocer el contenido desde la formulación de cargos, notificados e interponer recursos en los mismos términos que los funcionarios inculpados.

- Se deben adoptar medidas de resguardos para personas involucradas: *entre las que se encuentran la 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. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.*
  - Si es absuelto o aplique sanciones, debe notificarse al denunciante dentro de 5 días, para reclamar dentro del plazo de 20 días.
  - Regulación del Consejo Municipal por denuncias de acoso contra el alcalde (ley N° 18.695), sumario será sustanciado por la CGR.
- V. Modificación ley N° 18.695, LOC Municipalidades, en la que se establece como causal de destitución, cuando CGR determine que el alcalde ha incurrido en prohibiciones de la letra l) y m) de la ley 18.883

## Conclusiones

De lo señalado anteriormente, se puede concluir lo siguiente:

1. Esta ley es aplicable a trabajadores del sector privado y público, incluyendo estamentos especiales como es el caso de profesionales y asistentes de la Educación.
2. Dicha aplicación se ve manifestada en normas de investigación sumaria y sumario administrativo, donde la persona denunciante tiene derecho a ser notificado, a reclamar de las decisiones adoptadas por la autoridad, a aportar antecedentes y tener derecho a medidas preventivas respecto del denunciado.
3. Las resoluciones deben ser de carácter fundadas.
4. Existe un mayor control por parte de la Contraloría en caso de sobreseimiento o absolución de una denuncia, pues se debe realizar el control denominado toma de razón.