

**TÉRMINOS Y CONDICIONES**  
**BUZÓN DE DENUNCIAS LEY KARIN**

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad y a la Ley N°21.643 (Ley Karin) declaro tomar conocimiento de lo siguiente:

**Extracto Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad:**

**TITULO L**

**LEY N° 21.643 (LEY KARIN)**

**Artículo 115º: Objetivo**

Establecer un marco claro para la prevención y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno laboral, en conformidad con la Ley N° 21.643 promulgada en enero de 2024, también conocida como Ley Karin.

**Artículo 116º: Definiciones**

**Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, realizados de manera indebida y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Ejemplos:**

- Contacto físico no deseado.
- Chistes de doble sentido.
- Invitaciones impropias e insinuaciones.
- Promesas, chantaje o amenazas.
- Trato ofensivo u hostil.

**Acoso Laboral:** Conducta de agresión u hostigamiento, ya sea de manera única o reiterada, que resulte en menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio a la situación laboral o las oportunidades en el empleo.

**Ejemplos:**

- Criticar a una persona en su ausencia.
- Negar el saludo o aislar a alguien.
- Ignorar agresiones hacia una persona.

**Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros:** Conductas de violencia ejercidas por personas ajenas a la relación laboral, como clientes, proveedores o usuarios, que afectan a los trabajadores durante la prestación de servicios.

**Ejemplos:**

Gritos o amenazas.  
Uso de palabras ofensivas.  
Agresiones físicas como golpes o patadas.  
Daños materiales como vandalismo o robo.

## **Artículo 117º: Normas y Procedimientos**

### **Prevención y Capacitación:**

Implementar medidas preventivas y realizar capacitaciones periódicas sobre riesgos de acoso y violencia laboral.  
Informar a los trabajadores sobre sus derechos y las medidas de prevención adoptadas.  
Promover un entorno laboral saludable y respetuoso.

### **Procedimiento de Denuncia e Investigación:**

**Sector Privado:** Las denuncias se investigarán dentro de un plazo de 30 días y se remitirá un informe escrito a la Inspección del Trabajo.

**Sector Público:** Procedimiento de investigación sumaria (5 días hábiles) o sumario administrativo (20 días hábiles con posibilidad de extensión hasta 60 días).

Medidas de resguardo durante la investigación: separación de espacios físicos, redistribución de la jornada y atención psicológica temprana.

### **Sanciones:**

**Sector Privado:** Amonestaciones, multas o término del contrato de trabajo según la gravedad de los hechos.

**Sector Público:** Causal de destitución, censura, multa o suspensión del empleo.

### **Derechos y Deberes de las Partes:**

#### **Trabajadores:**

Derecho a un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Obligación de tratar a todos con respeto y cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Derecho a denunciar conductas de acoso y violencia y a ser informados sobre el protocolo de prevención.

#### **Empleadores:**

Generar y mantener medidas preventivas.

Informar y capacitar a los trabajadores sobre los mecanismos de denuncia y medidas de protección.

Asegurar la confidencialidad y protección contra represalias a los denunciantes y testigos.

Monitorear y actualizar el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia.

## Implementación y Monitoreo

**Protocolos de Prevención:** La empresa debe contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la Circular de la SUSESO.

**Capacitaciones:** Realizar capacitaciones periódicas sobre prevención y manejo de acoso y violencia en el trabajo.

**Monitoreo:** Evaluaciones constantes y ajustes necesarios para mejorar las medidas de prevención y protección.

## Recursos y Soporte

**Asistencia y Acompañamiento:** Apoyo en la elaboración de denuncias formales y asesoría en el proceso.

**Confidencialidad:** Garantía de mantener la confidencialidad en la investigación y protección contra represalias.

## Artículo 118º: Preguntas Frecuentes

### ¿A quiénes protege la Ley Karin?

Protege a todos los trabajadores y trabajadoras de Chile, incluyendo contratados a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, e independientes que presten servicios en un mismo lugar de trabajo.

### ¿Cómo realizar una denuncia?

Ante el empleador, la Inspección del Trabajo o los tribunales laborales.

### Procedimiento de denuncia e investigación

Aplicable tanto al sector privado como público, con principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

### Medidas de protección durante la investigación

Separación de espacios físicos, redistribución de la jornada y atención psicológica temprana.

### Costos para los empleadores

Utilización de la institucionalidad existente en riesgos laborales y protocolos de prevención obligatorios.

### Multas y sanciones por incumplimiento

Amonestaciones, multas y término del contrato en el sector privado; censura, multa y suspensión del empleo en el sector público.

### Definiciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros, conforme al Código del Trabajo.

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

### **1.- Objetivo**

Establecer las directrices para la prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados, conforme a la Ley 21.643 y las disposiciones complementarias.

### **2. Ámbito de Aplicación**

Este protocolo es aplicable a todos los empleados, contratistas y cualquier persona que preste servicios en la empresa.

### **3. Definiciones**

**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.

**Violencia en el trabajo:** es la 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.

**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. **Víctima:** Persona que sufre acoso laboral o sexual.

**Acosador:** Persona que realiza conductas constitutivas de acoso laboral o sexual.

### **4. Responsabilidades**

**Gerencia:** Velar por la implementación y cumplimiento de este protocolo, proporcionando los recursos necesarios.

**Encargado de Recursos Humanos:** Recibir, investigar y gestionar las denuncias de acoso laboral y sexual.

**Empleados:** Conocer y cumplir el protocolo, reportar situaciones de acoso y participar en las actividades de prevención.

### **Procedimientos**

## 5.1. Prevención del Acoso Laboral y Sexual

**Capacitación:** Organizar talleres y capacitaciones anuales sobre prevención del acoso laboral y sexual, derechos laborales y resolución de conflictos.

**Política de Tolerancia Cero:** Comunicar claramente la política de tolerancia cero al acoso laboral y sexual a todos los empleados.

**Difusión de Información:** Colocar en lugares visibles información sobre qué es el acoso laboral y sexual, cómo identificarlo y los canales de denuncia.

## 5.2. Canal de Denuncias

**Confidencialidad:** Garantizar la confidencialidad de las denuncias y la protección de la identidad de la víctima.

**Accesibilidad:** Establecer múltiples canales de denuncia (correo electrónico, teléfono, en persona) para facilitar el acceso de los empleados.

**Recepción de Denuncias:** Designar a una persona o comité encargado de recibir y gestionar las denuncias.

## 5.3. Procedimiento de Denuncia

**Presentación de la Denuncia:** La víctima o testigo del acoso debe presentar la denuncia por el canal correspondiente, que puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un acta firmada por el denunciante.

**Investigación:** Iniciar una investigación interna dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

**Medidas Cautelares:** Adoptar medidas temporales para proteger a la víctima durante la investigación, como cambios de turno o reubicación del acosador.

## 5.4. Investigación y Resolución

**Comité de Investigación:** Formar un comité de investigación imparcial que incluya representantes de recursos humanos y, si es necesario, asesoría legal externa.

**Recolección de Evidencias:** Recabar testimonios, documentos y cualquier otra evidencia pertinente.

**Informe Final:** Elaborar un informe final con las conclusiones y recomendaciones del comité de investigación en un plazo máximo de 30 días hábiles.

## 5.5. Medidas Correctivas

**Sanciones:** Aplicar las sanciones correspondientes al acosador, que pueden incluir amonestaciones, suspensión o despido, según la gravedad del caso.

**Apoyo a la Víctima:** Proveer apoyo psicológico y asesoría legal a la víctima, si es necesario.

## 5.6. Seguimiento y Evaluación

**Revisión Periódica:** Revisar y actualizar el protocolo de forma anual o cuando se presenten cambios en la legislación.

**Evaluación de Eficacia:** Realizar encuestas anuales para evaluar la eficacia de las medidas preventivas y correctivas adoptadas.

## 6. Disposiciones Finales

**Entrada en Vigor:** Este protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

**Sanciones por Incumplimiento:** El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este protocolo será sancionado conforme a las políticas internas de la empresa y la legislación vigente.

Dentro de las Sanciones se hace especial énfasis a en caso de divulgación de la información o que se respete la confidencialidad ya sea por parte de trabajadores, personas involucradas en la investigación y en caso de contar con la contratación de servicios de terceros, la terminación del servicio.

**Denuncias Falsas:** En caso de que se efectuase una Denuncia Falsa por parte de cualquiera de los integrantes de la Empresa, esta será considerada una falta Gravísima pudiendo ser causal de despido, estando sujeto además a acciones judiciales por parte de la Empresa y la persona afectada conforme a la Legislación Vigente, según sea el caso.

## 7. Artículos Adicionales

### 7.1. Trato Digno

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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.

El acoso sexual implica, entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos.

## **7.2. Acoso Laboral**

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, 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.

El acoso laboral incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

## **7.3. Principios de la Investigación**

Los principios que regirán las investigaciones son: Confidencialidad, Imparcialidad, Celeridad, Perspectiva de género.

La denuncia podrá llevarse a cabo tanto ante la Corporación como ante la Inspección del Trabajo, y puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un acta firmada por el denunciante.

## **7.4. Procedimiento de Investigación**

Recibida la denuncia, la Corporación a través del Área de Recursos Humanos, o quien designe la Gerencia, iniciará y desarrollará la investigación, que debe concluirse en un plazo de 30 días. La investigación deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, y garantizar que ambas partes sean oídas.

Finalizada la investigación, debe ser remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Las medidas y sanciones correspondientes deberán informarse tanto al denunciado como al denunciante, y podrán incluir el despido por las causales de acoso laboral o acoso sexual.