

PRINCIPALES OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

- **Contadora General**
 - Diplomada en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (U. del Mar) y Derecho Laboral y Dialogo Social (PUCV).
 - Académica del Diplomado en Derecho Laboral, ASIVA – Universidad de Valparaíso
 - Docente en la Academia Politécnica Naval,
 - Relatora Laboral del Colegio de Contadores (V), y otras O.TE.C. desde el año 2006, en cursos sobre materias laborales y de seguridad social.
 - Asesora Laboral en Empresas Privadas y procesos de Negociación Colectiva
 - Jefa de RRHH del Depto. Bienestar Armada de Chile – Valparaíso (2008-2022)
 - Relatora oficial C.P.C.I. Chile



PROGRAMA

I. LEY 16744 – SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. Introducción
2. Objetivos de la Ley
3. Personas Protegidas la Ley
4. Conceptos fundamentales (¿Qué es accidente del trabajo, de trayecto, Enf, Profesional?)
5. Derechos del Trabajador Accidentado o enfermo o fallecido a causa del trabajo o en el trayecto
6. Fuentes de Financiamiento del Seguro
7. D.S. 67 – Sobre Siniestralidad Efectiva
8. D. S. 40 – Sobre obligación y jornada de Profesional de Prev. De Riesgos y RIOHS
9. D.S. 54 – Sobre conformación de Comités Paritarios
10. D.S. 594 - Sobre Condiciones Sanitarias Y Ambientales básicas En Los Lugares De Trabajo
11. Protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales y empresas obligadas
12. Nuevas Obligaciones Ley Karin (21.643)

ART. 184 Y 184 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SU EFECTO EN LAS EMPRESAS

1. El concepto de “eficaz” en el Art. 184 y su utilización en escenario judicial
2. Concepto de subsidiaridad y solidaridad en caso de subcontratos
3. Herramientas que atenúan responsabilidad del Empleador en caso de Accidentes
4. La obligación de informar por parte del Empleador
5. Jurisprudencia Judicial --- Costos

Introducción

La Ley de Accidentes y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744.-) establece la obligatoriedad del seguro social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades profesionales (02/1968)



OBJETIVOS



Prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Otorgar prestaciones médicas para curar o sanar al trabajador y restituirle su capacidad de trabajo.

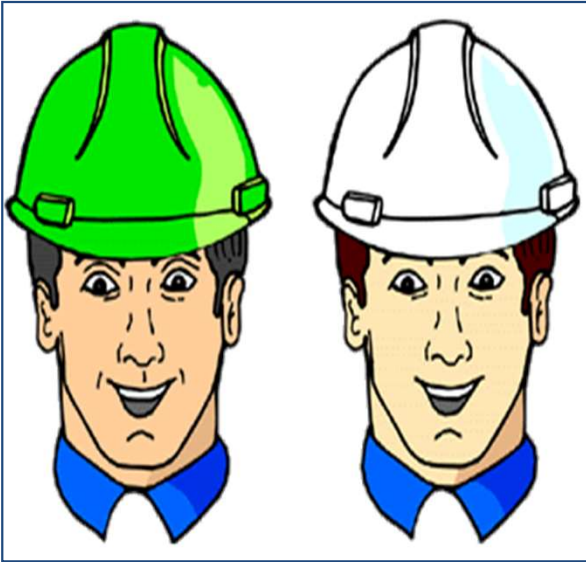


Legislación



La Ley N° 16.744. establece que dicho seguro podrá ser administrado por las mutualidades de empleadores que no persigan fines de Lucro.

Personas protegidas



- **Trabajadores por cuenta ajena**
- Cualesquiera Sean las labores que ejecuten, sean manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, servicio o persona para la cual trabajen.
- Que exista vinculo-dependencia, o sea un contrato laboral
- Trabajadores independientes que se afilien voluntariamente a una Mutual

Otras Personas protegidas



Funcionarios públicos (desde 1995) de la administración civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

Estudiantes por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional. (DS N° 313).

MARCO LEGAL

•DS 594
•1999

•REG. COND. SANIT. Y AMBIENTE.

•DS 54
•1969

•REG. COMITÉS PARITARIOS

•DS 40
•1969

•REG. PREV. DE RIESGOS PROF.

•DS 109
•1968

•REG. ENF. PROFESIONALES

•DS 101
•1968

•REG. APLICACIÓN

•LEY N° 16.744

•DS 67
•1999



•¿QUÉ CUBRE?

- ENFERMEDAD
- PROFESIONAL,
- A CAUSA DIRECTA
- DEL TRABAJO.

- ACC. DE TRAYECTO,
- DIRECTO ENTRE LA CASA
- HABITACIÓN Y EL LUGAR
- DE TRABAJO Y VICEVERSA.
- TAMBIÉN ENTRE LUGARES
- DE TRABAJO.

- ACCIDENTES
- DEL TRABAJO
- A CAUSA O CON
- OCASIÓN
- DEL TRABAJO

•LEY 16.744: SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE
•ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

OTRAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY 16.744



LOS SUFRIDOS POR DIRIGENTES
SINDICALES.



LOS SUFRIDOS POR
TRABAJADORES ENVIADOS AL
EXTRANJERO.



LOS SUFRIDOS POR
TRABAJADORES ENVIADOS A
CURSOS DE CAPACITACIÓN
OCUPACIONAL.

OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE PROTEGER

Código del Trabajo

•**Art. 184** : El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales

•**Art. 184 bis.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

•a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

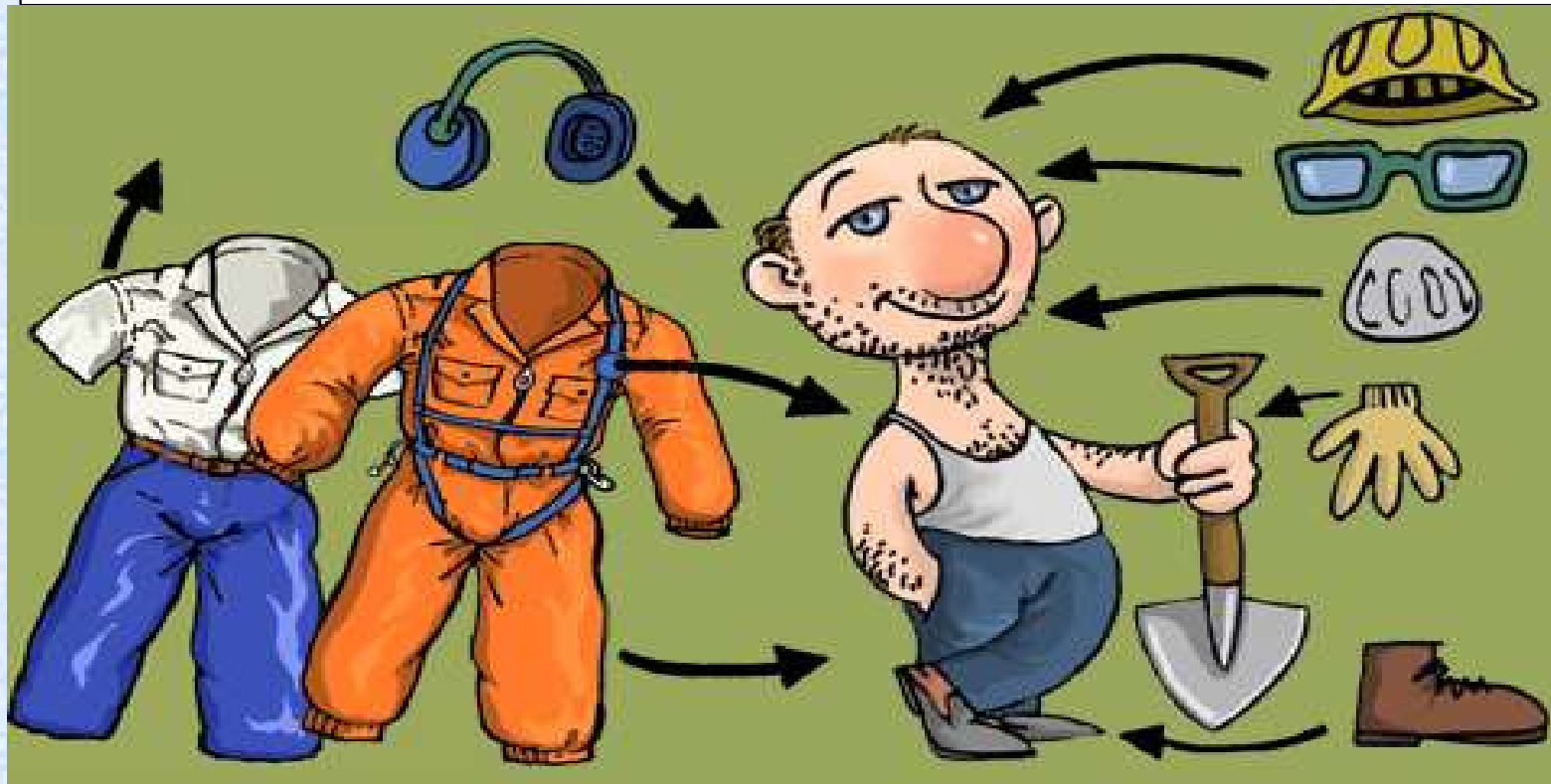
•b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.



•LEGISLACIÓN

•LEY N° 16.744.-

•**Artículo 22.-** Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de Protección Necesarios



PRESTACIONES QUE OTORGA LEY 16744

•ECONÓMICAS

MÉDICAS

•PREVENTIVAS

•LEY 16.744: SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE
•ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

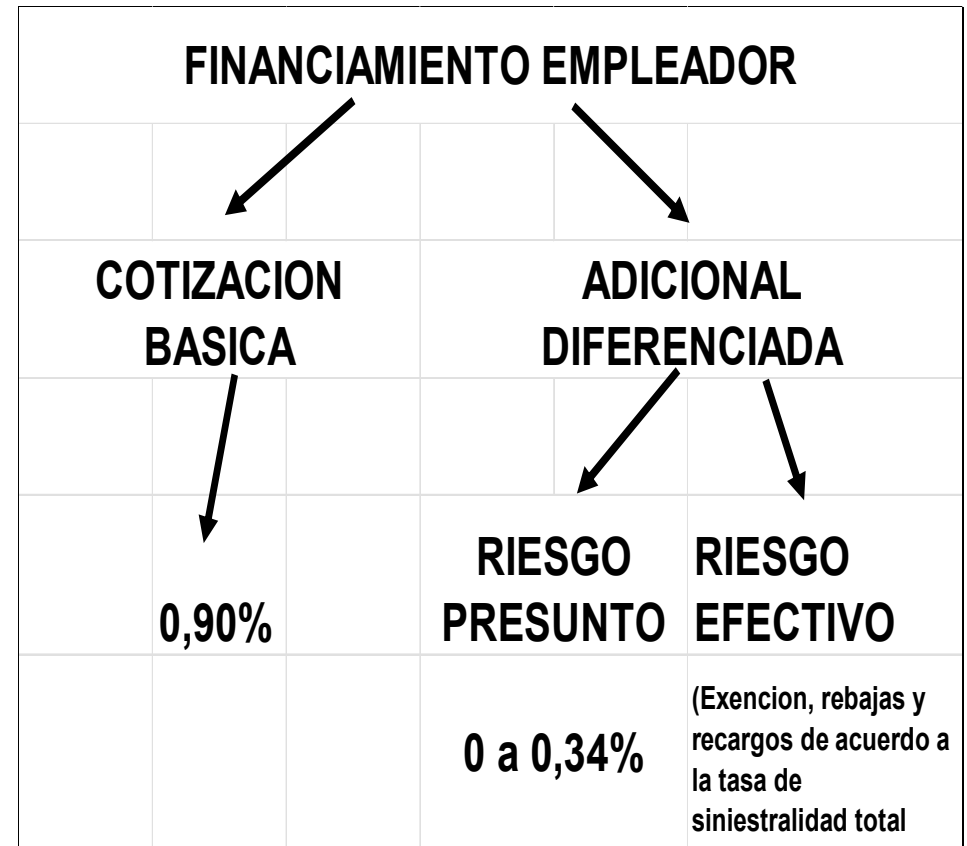
Prestaciones Económicas

Por incapacidad temporal :El trabajador se recupera totalmente y vuelve al trabajo) , se le paga un subsidio equivalente al 100% de su sueldo mientras dure su tratamiento, desde el primer día de licencia, sin periodo de carencia y sin consideración de antigüedad.

Por incapacidad permanente : Se afecta la capacidad de ganancia del trabajador, se le paga de acuerdo a su pérdida de capacidad de trabajo, la que de superar el 50% dará derecho a pensión.

Por muerte del accidentado o enfermo profesional, así como del inválido pensionado. se le paga el 100%

FINANCIAMIENTO





DERECHOS PARA LA VICTIMA DE UN ACCIDENTE(Art.29)

- Prestaciones gratuitas, que se otorgarán hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:
 - Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
 - Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
 - Medicamentos y productos farmacéuticos;
 - Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
 - Rehabilitación física y reeducación profesional, y
 - Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.
-
- También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley (Sindicalistas)

- DECRETO SUPREMO
NUMERO 67

CARACTERÍSTICAS GENERALES

- DS N° 67
- SINIESTRALIDAD
- EFECTIVA

•EVALUACIÓN UNIVERSAL Y SIMULTÁNEA A TODOS
LOS EMPLEADORES, EXCEPTO INDEPENDIENTES Y
•EMPLEADORES DE TRABAJADORES DE CASA
PARTICULAR.

- SISTEMA AUTOMÁTICO
- DE EXENCIÓN, REBAJAS
- Y RECARGOS

- INCORPORA
- INCAPACIDADES
- PERMANENTES
- Y MUERTES

•SE ESTABLECE MEDICIÓN BAJO EL CONCEPTO DE SINIESTRALIDAD EFECTIVA

CONCEPTOS ELEMENTALES



- **INCAPACIDADES:**

- Incapacidad temporal, que produce efectos transitorios, se contabiliza en función de los días perdidos.

- **INVALIDEZ:**

- Que produce una incapacidad presumiblemente irreversible, es graduada por las Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de cada Servicios de Salud (COMPIN), y se considera para el DS N° 67 sobre un 15%. Cabe señalar que de un 15% a un 40% da derecho a indemnización global y sobre el 40% a pensión, sin perjuicio de las prestaciones médicas y subsidios.

- Invalidez parcial: 15% a 69%
- Invalidez total: 70% o más
- Gran invalidez: Requiere de auxilios de otras personas para actos elementales.

- **MUERTE:**

- Dan derecho a prestaciones por supervivencia.

LEY DE SUBCONTRATACIÓN: IMPLICANCIAS EN SEGURIDAD LABORAL

ESCENARIO LEGAL CON LEY 20.123

Deroga Art. 64 C° T
“Subsidiariedad” y
reemplaza por nuevo Título
que regula:

- 1) Trabajo en régimen
Subcontratación Ejecución
obra o servicio. Ej: Inst.
Eléctrica
- 2) Régimen de Servicios
Transitorios Suministro o
Provisión Trabajadores. Ej:
Cajeros, Reponedores, etc;
- 3) Normas sobre Higiene y
Seguridad Fiscalización /
Multas / Simulación /
Gestión de Seguridad /
Informes / Suspensión



Subcontratación

Ley 20.123

- Objeto: Contratista ejecuta obras o servicios para Empresa Mandante.
- Clases: Obras o Servicios.
- Característica: Obras o Servicios se ejecutan por cuenta y riesgo del contratista y con trabajadores bajo su dependencia
- Lugar: Empresa o Faena de Empresa Principal
- Exclusiones: Obras o Servicios que se ejecutan de manera discontinua o esporádica.
- Incumplimiento de requisitos: Empresa Mandante asume condición de empleador



Sistema de control de contratistas



Derecho de información sobre monto y estado de cumplimiento de oblig. laborales y previsionales (Certificados Insp. del Trabajo o sistemas propios).



Derecho de retención



Derecho de pago por subrogación (retención pago fac. pend).



Modificación de responsabilidad solidaria a resp. subsidiaria.

DE LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (ART. 8 D.S. 40)

OBJETIVO: planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia.



Los responsables o encargados de los D.P.R. podrán ser de categoría profesional (Ingenieros) o técnico y la obligación de uno u otro estará determinada por el tamaño de la Empresa, como así mismo el número de horas del respectivo contrato de trabajo o de servicios.

Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad.

RECORDEMOS CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO (NUEVO NUMERAL 12 DEL ART. 154 DEL CDT)

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos durante la jornada y entre jornadas.
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales
7. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar
9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.
13. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168 (recargo del 80% indemnizaciones por despido injustificado)

**D.S. 40 –
SOBRE
REGLAMENTO
INTERNO
DE ORDEN
HIGIENE Y
SEGURIDAD**

RECORDEMOS CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO (NUEVO NUMERAL 12 DEL ART. 154 DEL CDT)

13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Art. 62 bis : El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 (obligaciones y prohibiciones), y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

**D.S. 40 –
SOBRE
REGLAME
NTO
INTERNO
DE ORDEN
HIGIENE Y
SEGURIDA
D**

D.S. 54 – SOBRE CONFORMA CIÓN DE COMITÉS PARITARIOS

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, .

EI COMITÉ PARITARIO ESTARÁ COMPUESTO POR:

- Tres representantes del Empleador
- Tres representantes de los trabajadores – elegidos por los mismos
- Cada representante deberá además tener nominado un suplente

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo, excepto que más del 50% de la dotación tenga menos de un año de antigüedad;
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos

D.S. 594 - SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

El D.S. 594 ESTABLECE NORMAS SOBRE:

- Infraestructura de los lugares de trabajo (pisos – paredes – baños – duchas – comedores – temperatura ambiental – espacio mínimo por trabajador, etc.)
- Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos
- Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas – baños separados por género.
- Guardarropías y Comedores (casilleros – vestidores y otros)
- Ventilación, Seguridad, EPP, ruido, carga máxima por trabajador, vibración, iluminación, radiación UV, contaminación, uso de plaguicidas y otras sustancias tóxicas
- Las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

N° de Servicios Higiénicos según N° trabajadores				
N° de personas		Excusados	Lavatorios	Duchas
1	a 10	1	1	1
11	a 20	2	2	2
21	a 30	2	2	3
31	a 40	3	3	4
41	a 50	3	3	5
51	a 60	4	3	6
61	a 70	4	3	7
71	a 80	5	5	8
81	a 90	5	5	9
91	a 100	6	6	10



PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EMPRESAS OBLIGADAS (CEAL-SM- Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral – Salud >mental)

De acuerdo al Protocolo todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen. Quedan excluidas de evaluar estos riesgos las empresas con menos de 10 trabajadores, salvo que exista una enfermedad de salud mental de origen profesional, en cuyo caso el respectivo organismo administrador debe instruir la evaluación.



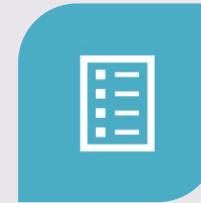
PARA APLICAR EL CUESTIONARIO, EN CUALQUIERA DE SUS VERSIONES, ES NECESARIO SEGUIR LA METODOLOGÍA EL CUESTIONARIO CEAL-SM, LA QUE CUENTA CON SIETE ETAPAS:



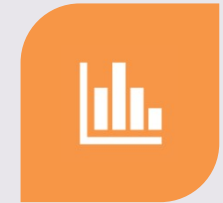
1. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE APLICACIÓN



2. CAMPAÑA DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



3. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



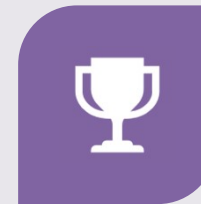
4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS PARA DISEÑO DE MEDIDAS



5. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS (INTERVENCIÓN)



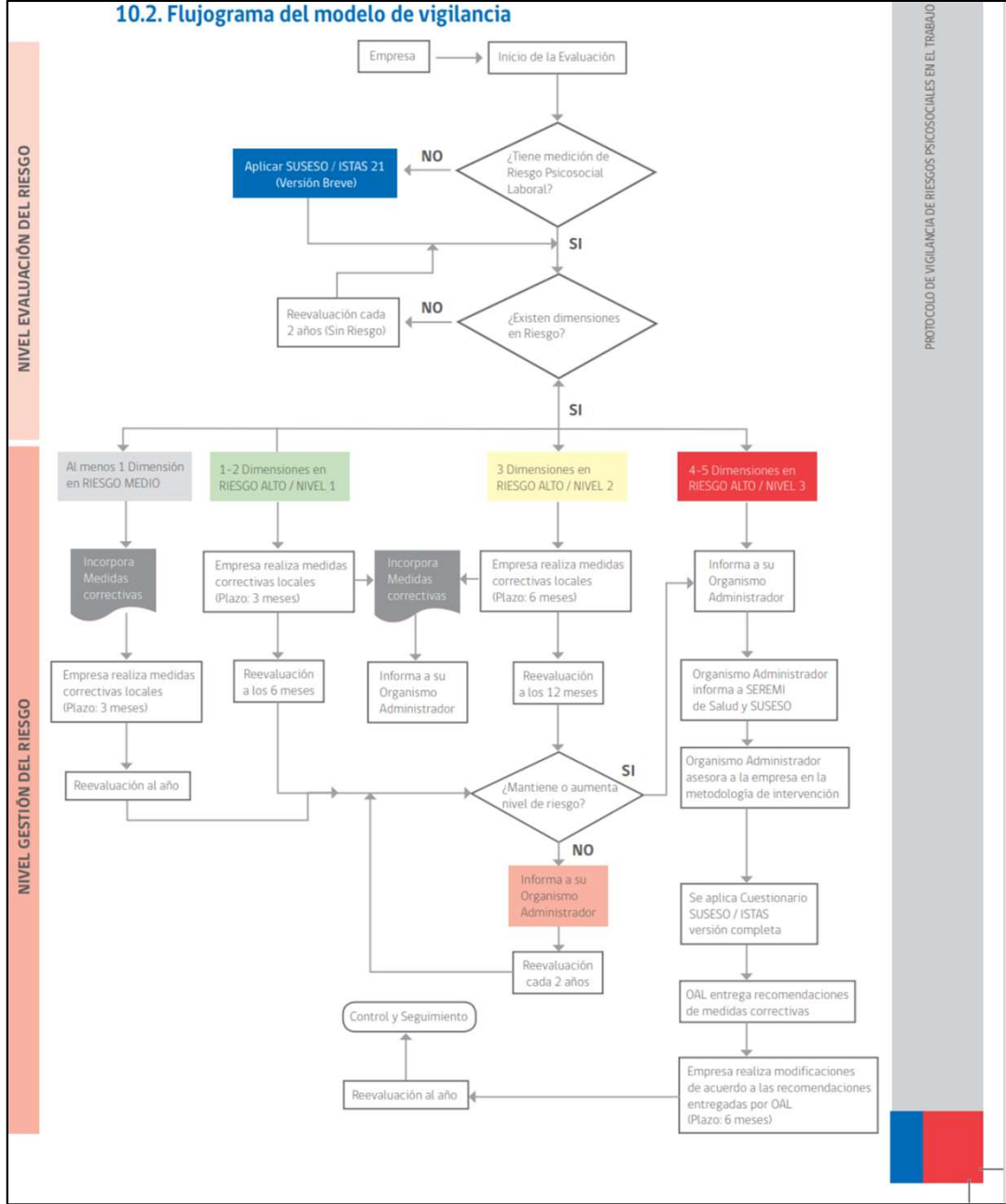
6. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS



7. REEVALUACIÓN

**PROTOCOLO DE
EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES Y
EMPRESAS OBLIGADAS**

- La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando cualquiera de las dos versiones del El cuestionario CEAL-SM, de acuerdo a su realidad organizacional o a los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO. **La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la empresa tenga seis meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores.**



LEY KARIM – N° 21.643 – ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

• PRINCIPALES CARACTERISTICAS

- Regula el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como público.
- Eliminación del requisito de reiteración para denunciar acoso laboral
- Incorpora el concepto de “Violencia en el Trabajo” ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Establece para todos los empleadores la obligación de implementar un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y/o sexual y la Violencia en el Trabajo.
- Establece para las mutuales de seguridad, administradoras del seguro de accidentes del trabajo, la obligación de apoyar a sus empresas adheridas en la implementación del protocolo, capacitación y atención a víctimas denunciantes de acoso.
- En caso de organismos públicos, la Contraloría General de la República deberá involucrarse en el procedimiento de investigación.
- Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas denunciantes.
- Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público.
- Se refuerza el rol de la Dirección del trabajo

NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR

- **Nuevo Protocolo de Prevención** respecto del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, el que deberá considerar medidas de resguardo, un procedimiento de investigación y sanciones.
- **Empresas con más de 10 trabajadores:** Este protocolo deberá incorporarse al reglamento interno
- **Empresas con menos de 10 trabajadores:** deberán informar el protocolo a sus trabajadores **al momento de suscribir el contrato de trabajo.**
- Deberá Informar **semestralmente** a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos, así como las instancias estatales para denuncia y acceso a prestaciones en materia de seguridad social.



NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR

- **Implementación de medidas**

preventivas: Los empleadores deben adoptar medidas efectivas para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, tales como:

- Elaboración y difusión de políticas internas claras que prohíban estas conductas,
- Realización de programas de capacitación para sensibilizar a los trabajadores sobre el tema y brindarles herramientas para prevenir y enfrentar estas situaciones.

- **Investigación de denuncias:** Los empleadores están obligados a investigar de manera pronta, imparcial y diligente todas las denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo que reciban. Esto incluye garantizar la confidencialidad de la denuncia y proteger a la persona denunciante de cualquier represalia.



NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADOR

- **Sanciones y medidas disciplinarias:** En caso de confirmarse la existencia de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, los empleadores deben **aplicar sanciones y medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta** y de acuerdo con lo establecido en sus políticas internas y la legislación vigente.
- **Protección de las víctimas:** Los empleadores deben garantizar la protección de las víctimas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, adoptando medidas para evitar su revictimización y asegurando que reciban el apoyo necesario para superar la situación, lo cual puede incluir asesoramiento psicológico, traslado de puesto de trabajo, entre otras medidas.
- **Registro de denuncias:** Los empleadores deben llevar un registro de todas las denuncias recibidas por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, así como de las medidas adoptadas en cada caso. Este registro debe ser confidencial y estar a disposición de las autoridades competentes en caso de ser requerido.



¡No confundir! No es acoso

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a una o un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a una o un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.



REQUISITOS y CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Medidas para prevenir y controlar riesgos, con objetivos medibles.
- Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores de los riesgos, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores.
- Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo según la naturaleza de las prestaciones y funcionamiento de la empresa.
- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procesos de investigación de acoso sexual o laboral y medidas frente a denuncias inconsistentes.
- Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.



PLAZOS ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL- LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

• En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

• **MEDIDAS DE RESGUARDO**

• INMEDIATA. (separación física, modificación de jornada, apoyo psicológico)

• Si Denuncia ante la I.D.T. DOS DÍAS (<https://midt.dirtrab.cl/trabajador/denunciaLaboral>)

• **INVESTIGACIÓN INTERNA:** TRES DÍAS PARA INFORMAR A LA I.D.T.

• MÁXIMO 30 DÍAS DE INVESTIGACION

• Esta investigación la realizará de preferencia un(a) trabajador(a) con conocimientos y formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

• **MEDIDAS O SANCIONES QUE CORRESPONDAN**

• QUINCE DÍAS, CONTADOS DESDE LA RECEPCION DEL INFORME DE INVESTIGACION.



EL ROL DE LAS MUTUALES

I.S.L. (INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL)

<https://www.isl.gob.cl/ley-karin/>

[Puedes descargar acá el Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.](#)

Nuestro compromiso con la Ley 21.643 (Ley Karin)

- Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas.
- Otorgar a las y los empleadores, que deben tener R.I.H.S. asistencia técnica para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,
- Otorgar asistencia técnica a empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo Ley 21.643 y apoyar en la sensibilización y difusión de este.
- Apoyar en las actividades de capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados
- Otorgar atención psicológica temprana, con el objeto de proteger la salud mental.
- Otorgar a las y los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el que considerará medidas de resguardo
- Para cumplir de la mejor manera el ISL, pondrá a disposición de sus adheridos herramientas como capacitaciones, talleres, normativos y otros.

A.CH.S (ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

<https://www.achs.cl/buentrato>

<https://www.achs.cl/leykarin>

La ley 21.643 previene, investiga y sanciona el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Es por eso que ponemos a tu disposición esta campaña, que tiene como objetivos:

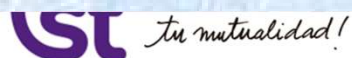
- ✓ Prevenir situaciones de violencia en el ambiente laboral.
- ✓ Establecer directrices claras sobre el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo
- ✓ Entregar material que sea un recordatorio constante de valores y principios que deben regir en el lugar de trabajo

1. Impulsa Cambios	2. Reflexiona y corre la voz	3. Mantente atento
Te ayudamos a generar el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Elaborar la política de prevención, actualizar las matrices de riesgo y sensibilizar a la organización.	Te acompañamos en la capacitación y sensibilización de los equipos de trabajo en temas de violencia laboral, además te ayudamos a generar la actualización del reglamento interno.	Te entregamos información para que puedas comunicar a la organización el flujo de denuncia e investigación, te ayudamos con herramientas para la elaboración y difusión de dicho flujo.
Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:	Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:	Podrás lograrlo a través de los siguientes documentos:
Manual protocolo prevención SUSESO ↓	Ficha de cursos ↓	Consideraciones para la actualización del RIOHS ↓
Manual para política de prevención de violencia ↓	Decálogo de buenos tratos ↓	Mapa de flujo ↓
Ficha de que hablamos de violencia en el trabajo ↓	Ficha de conductas ↓	Reglamento interno ↓
Instructivo actualización matriz de riesgo ↓		Directrices para la elaboración del procedimiento de denuncia e investigación ↓

EL ROL DE LAS MUTUALES

I.S.T. (INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO)

<https://ist.cl/en-ist-te-contamos-que-es-la-ley-karin/>



Si eres trabajador
o trabajadora

▼ Si eres empresa
u organización



En IST te contamos qué es la Ley Karin



Menú Ley Karin

- Qué es la ley Karin
- Nuevas Conductas y Modificaciones
- Guías IST y Modelos de Prevención
- Links de interés
- Comunicación

Este año comenzará a regir la nueva **ley 21.643**, más conocida como Ley Karin, que tiene como finalidad regular en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Esto implica espacios de trabajo donde se promueve la igualdad y se erradica la discriminación arbitraria.

EL ROL DE LAS MUTUALES

MUTUAL DE SEGURIDAD (CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION)

https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/home/violencialaboral/!ut/p/z1/jY9RC8lgAIR_kqcOcY9Cm7mNREu2fAmfhICrh-j3F6PXbPd28N0dRyKZSFzSK8_pme9Lun78OYoLp70wXDJWC7aDCK3zrrOABRIXgCoKzStYK_cNnKy518OJ6UBJ3JLHDylsyxeAWK4fSVyRTinBjMagqwPgGke9PRq0Pb5A6eK_kccthAnZvAHklws3/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Asistencia Técnica

Accede al formato de nuestro Protocolo y Matriz MIPER, que te ayudaran a fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y acoso en el trabajo.

Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

 Descargar DOC

Formato tipo procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para empresas con menos de 10 trabajadores.

 Descargar DOC

Formato tipo "Anexo RIOHS - Ley Karin"

 Descargar DOC

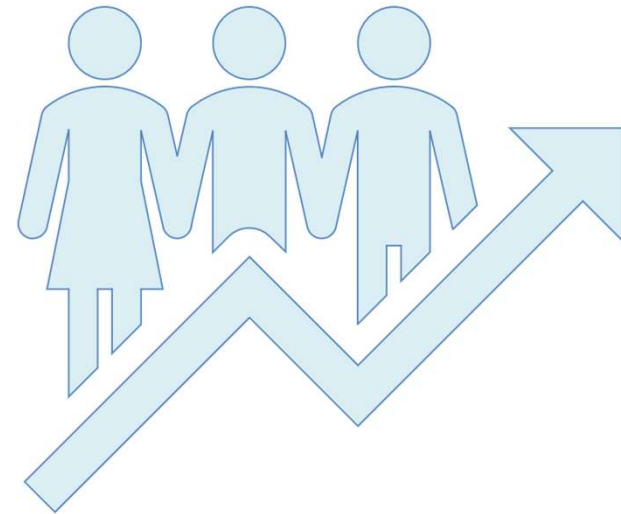
Formato Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales. Ejemplo especialmente dirigido a Pymes.

 Descargar PDF

Anexo 54 CIRCULAR 3813 - Formulario Evaluación de medidas preventivas - para empresas menos 10 trabajadores

 Descargar PDF

Disponemos de Fichas de apoyo preventivo para ayudarte EN LA DIFUSIÓN Y elaborar una Política sobre violencia y acoso.



MUCHAS GRACIAS