

## **PREGUNTAS FRECUENTES LEY N° 21.643 ("LEY KARIN")**

---

**1. ¿Enviar correos o mensajes de WhatsApp a un colaborador fuera de su horario de trabajo o estando con licencia médica o en período de descanso legal, puede ser considerado acoso laboral?**

La respuesta es, depende. No es una conducta de acoso "*per sé*", salvo que se configuren los requisitos para el acoso laboral, o sea, que se trate de violencia psíquica (o moral) hacia una persona y que genere objetivamente un efecto o ambiente hostil dentro de los espacios institucionales.

Sin embargo, no es la conducta deseable por lo que invitamos a respetar los descansos o licencias de un/a trabajador/a, usando herramientas para ello, por ejemplo, retrasando la entrega de correos electrónicos para la jornada de trabajo.

**2. ¿Si un colaborador realiza una denuncia, la jefatura directa debe ser informado?**

Existe una obligación de confidencialidad en el proceso de investigación. Sin embargo, como la ley obliga a adoptar medidas de protección a favor del afectado/a, si la Jefatura cumple un rol en esa medida de protección, es necesario para la ejecución de esa medida de protección. Sin embargo, la Jefatura quedará sujeta a al estricto deber de confidencialidad en relación con la investigación. Lo anterior en el supuesto que la Jefatura no sea el o la denunciada.

**3. Si alguien que trabaja con nosotros recibe un trato inadecuado y nos informa, ¿cuál es nuestro rol?**

La labor de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria es ser parte de esta cultura de respeto a los derechos y libertades, por lo tanto, en el caso de que alguien tome noticia de una situación de maltrato, debería ponerla en conocimiento de las unidades encargadas, en este caso dirección de personas o Secretaría General para efectos de identificar el riesgo y establecer un plan de acción para hacer frente a esa situación y lograr que no se materialice el riesgo o se mitiguen sus efectos.

**4. ¿Qué se considera maltrato, humillación?**

- La agresión física, por ejemplo, es una situación de maltrato.
- Gritarle a una persona frente a sus compañeros de trabajo, es una situación de maltrato.
- Llamar la atención en público a una persona por no hacer bien su trabajo es un ejemplo de humillación.
- Si se aísla a un colaborador de la comunidad, quitando las responsabilidades, sin ningún fundamento, tenemos indicios claros de un eventual acoso laboral.
- Meterse en la vida personal de los trabajadores, reírse o burlarse de un trabajador por cumplir un determinado rol doméstico podría ser una situación de acoso laboral.

## **5. ¿Qué se entiende por hostigamiento?**

El hostigamiento está definido por la Dirección del Trabajo como una conducta reiterada (es necesario la reiteración en el caso del hostigamiento) y da cuenta de una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psico terror laboral.

## **6. ¿Las declaraciones de los testigos son confidenciales?**

Absolutamente. Sin embargo, se tiene que conciliar la declaración de un testigo con el debido proceso. Si se decide formular cargos a alguien por infringir la normativa se tienen que mostrar las evidencias que sustentan los cargos respecto a esa persona. Es parte del debido proceso. Ahí podría tener acceso a las declaraciones de los testigos, pero para solo el efecto interno de defenderse dentro de los espacios disciplinarios de la Universidad. De ahí la importancia de las políticas para hacer frente a represalias que deben ser muy estrictas respecto de los testigos que participan en procesos disciplinarios.

## **7. ¿Qué es o qué se entiende por menoscabo?**

La dirección del trabajo define menoscabo como causar descrédito en la honra o fama de una persona, lo que recoge los estándares del Derecho Internacional de los derechos humanos.

## **8. En el caso de que la persona que realiza el acoso sea un estudiante, un alumno o alumna, ¿cuál es el procedimiento regular?**

Si el estudiante incurre en una conducta acoso hacia un docente, no aplicaría la ley Karin salvo en cuanto al concepto de violencia en el trabajo, ya que el estudiante, para estos efectos, no es un trabajador nuestro, sino que es tercero.

La universidad tiene un código de honor que aplica a los estudiantes, por lo tanto, hay que acudir a los canales de denuncias que contempla el Código de Honor, que tienen herramientas no solo para corregir como lo es la ley Karin respecto a conductas de terceros, sino que también para sancionar a ese estudiante que incluso podría significar su expulsión de la Universidad.

## **9. ¿Si la denuncia se realiza directo en la Universidad, se informa la dirección del trabajo post investigación o apenas se recibe?**

Hay que informar primero al trabajador cuál fue la opción y hay que informarle también a la dirección del trabajo la opción que se tomó. También, pueden fiscalizarse las medidas que se adoptaron por parte de la dirección del trabajo quien fiscalizará la aplicación inmediata de las medidas de protección

## **10. ¿Se puede presentar una denuncia sin tener las pruebas o evidencias? ¿Qué sucedería frente al caso de una denuncia que resulta infundada y falsa, por ejemplo, alguien que la presenta con el solo objetivo de dañar o perjudicar a otra persona?**

Las personas que sufren situaciones de acoso no son las llamadas a buscar las pruebas para que se acredite la conducta; es una labor del investigador y de la empresa a través del Investigador, levantar la evidencia para estos efectos.

En el caso que estemos en presencia de denuncias manifiestamente temerarias o bien dolosas o falsas, que se hacen con el solo objeto de causar daño o descrédito a una persona, podrían perfectamente canalizarse como una situación de acoso laboral. Esto no obsta a que, por fuera de la Universidad, puedan entablarse las acciones penales e incluso civiles si alguien considera que se presentó una denuncia dolosa, para causar un daño o un descrédito sin ningún motivo. Pero el solo hecho de presentar una denuncia no es una infracción a la normativa de la Universidad, aun cuando esa denuncia no llegue a buen resultado por falta de evidencia.

**11. ¿Las sanciones están definidas en el protocolo de acoso o en el Reglamento interno?**

Están en la Ley y en el reglamento interno. El Reglamento interno recoge la ley. Son básicamente amonestación, multas hasta 1/4 de la remuneración y el despido disciplinario por acoso sexual o por acoso laboral. En el caso de la violencia en el trabajo, son medidas correctivas porque son terceros, ajenos a nuestra comunidad.

**12. ¿Qué rol tendrían ahora las Ombuds?**

Fundamentales. Tienen un rol crucial en materia de prevención, atención, contención porque las situaciones de acoso laboral quedan comprendidas también dentro del protocolo de la Universidad.

**13. En el contexto de una denuncia ¿Cómo garantizar la debida diligencia cuando nos encontramos con un trabajador/a con quien es necesario contactarse pero que no responde correos, ni llamados telefónicos?**

Lo que ha sugerido la dirección del trabajo en estos casos, es enviarle una carta certificada al domicilio que tiene registrado en el contrato de trabajo. Hay que hacer las gestiones para efectos de que sea informado de que tiene la posibilidad o derecho de participar en el proceso.

**14. ¿Qué pasa si se investiga a personas son parte de un mismo equipo? ¿Se separan de funciones?**

Están dentro de las medidas que se pueden tomar de manera de proteger a los integrantes del equipo que se ven involucrados en la denuncia y las investigaciones.

**15. ¿Es posible exigir a todos los participantes confidencialidad respecto a las investigaciones, me refiero a denunciante, denunciado, testigo, investigador?**

La ley es muy clara y dice que se debe resguardar la confidencialidad. Las personas que revelan información asociada a los procesos o a los hechos que lo fundan, incluyendo al investigador, puede significar procesos disciplinarios internos por vulneración del deber de confidencialidad. Las personas que revelan o las personas que denuncian y después comentan en su entorno que hicieron la denuncia y que van a investigar, pueden verse enfrentada a procesos disciplinarios. El entorno que empieza a revelar información que es confidencial también. Quienes declaren, tienen un estricto deber de confidencialidad y cualquier revelación o vulneración de ese deber puede gatillar a la afectación de derechos de terceros o bien afectar incluso el proceso de investigación.

**16. ¿El Canal denuncia es también para los estudiantes?**

Sí. También está abierto para los estudiantes que quieran formular alguna denuncia. Pero no por ley Karin ya que esta solo aplica a trabajadores o trabajadoras, salvo que lo hicieran en representación de un trabajador/a

**17. ¿Llevarle la atención a una persona por no hacer bien su trabajo se puede entender como una mala práctica o acoso?**

Sí, muchas las conductas acoso apuntan a las formas. Se pueden tener toda la razón del mundo en el fondo, pero a la persona que hace mal su trabajo hay que tratarla bien. Hay que ser muy cuidadoso y, por ejemplo, llevarle la atención en público es una situación que podría ser humillante, que podría configurar acoso. Pero dar un feedback de buena forma y respetando su dignidad, no generará ningún inconveniente. Por lo demás, es su obligación como Jefatura.

**18. ¿Cuánto tiempo hay para denunciar? ¿Prescriben las conductas?**

No, la ley Karin no pone un plazo por lo que aplicarían las reglas generales de prescripción del Derecho Laboral. Pero, los afectados o afectadas no siempre están en condiciones de afrontar los procesos y la idea de la ley es que no aplique sino un principio, que es el principio de la razonabilidad, por lo tanto, el operador que reciba la denuncia y que le toque investigar va a tener que evaluar si el tiempo transcurrido es o no es razonable desde el punto de vista de un proceso de investigación. Y desde cuando se cuenta el plazo, en especial, tratándose del acoso sexual, donde la perspectiva de género podría obligar a contar el plazo desde que la persona afectada está en condiciones de hacer la denuncia.

**19. ¿Califica como violencia en el trabajo alguna situación ocurrida entre estudiantes de pre o post grado y un administrativo o académico?**

Sí, los estudiantes son terceros para los efectos de la ley Karin, y por ende podrían incurrir en violencia en el trabajo; sin embargo, esto no cambia mucho porque nuestro código de honor contempla medidas sancionatorias para los estudiantes de pre y postgrado que incurren en conductas de faltas de respeto hacia nuestros trabajadores y trabajadoras, entre ellos el personal administrativo y nuestros docentes planta.

**20. Existen situaciones donde se usan las redes sociales para agresiones de diversos tipos. ¿Pueden darse este tipo de conductas hacia funcionarios y/o académicos y viceversa?**

Sí, es conocido como el ciberacoso y podría incluirse dentro de la definición de acoso laboral ya que dentro de los aspectos de la definición se hace referencia a que puede ser por cualquier medio y de manera física o moral. Por lo tanto, las redes sociales, los Whatsapp, los correos electrónicos, podrían eventualmente ser ese medio.