

kastor

LEY KARIN (LEY 21.643)

Implementación en condominios y casos reales para una buena gestión.



@Kastorsoftwar
e



@KastorSoftwar
e



Kastort-
Software

kastor

LEY KARIN (LEY 21.643)

Implementación en condominios y casos reales para una buena gestión.

Expositoras:

Paola Campillay: Abogada

Carola Campillay: Psicóloga Laboral





LO QUE HABLAREMOS HOY

- 1 Contexto
- 2 ¿Qué hacer para cumplir con la normativa?
- 3 ¿Qué hacemos cuando hay una denuncia?
- 4 Casos reales
- 5 La gestión preventiva nos protege

El objetivo principal de esta norma es garantizar espacios de trabajos libres de violencia y acoso.



PRINCIPIOS EN LA RELACIÓN LABORAL:	REGULA:
• Trato libre de violencia • Respeto a la dignidad las personas • Oportunidad y trato con perspectiva de género.	• Acoso laboral • Acoso sexual • Violencia ejercida por terceros Pero también: • Conductas sexistas • Incivismos

10 meses de su implementación
Más de 21.000 denuncias al 31 de Dic 2024.





DOCUMENTOS CLAVES	CAPACITACIONES AL PERSONAL
• Contratos y anexos al día • Firma del reglamento interno actualizado (Riohs) • IRL (Odi) Obligación de informar de riesgos y sus medidas de control. • Firma recepción de protocolos de prevención e investigación, junto a la política de Ley Karin.	• 100% trabajadores, capacitación en la normativa • Capacitar al comité investigador o encargado de Ley Karin. NOTA: Todas estas acciones deben tener una. Carpeta documental al menos digital.



PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN

El protocolo de prevención: entrega lineamientos e indica la obligación de tomar acciones concretas.

Promover trato respetuoso

Nota: Se puede aplicar la política de prevención y como empleador incluso amonestar para regular un comportamiento en el marco la Ley Karin.



¿QUÉ PASOS SE DEBEN SEGUIR ANTE UNA DENUNCIA?

SI TIENES UN BUEN PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN NO TE PREOCUPES, SERÁ TU PRINCIPAL ALIADO:

- Denunciante llena el formulario de denuncia identificando la persona, testigos y posibles pruebas. (No existen denuncias anónimas).
- Se revisa medida de resguardo, luego se informa a su mutualidad.
- Pedir atención psicológica temprana.
- Revisar quién hará la investigación. Para investigar debo demostrar competencias ante la DT, si no derivo a un externo o DT).
- Una vez concluida la investigación tiene **15 días para aplicar medidas** disciplinarias. Se aplica reglamento interno y lo más probable es que se estipule alguna medida preventiva para el condominio y evitar que esto vuelva a ocurrir.



CASOS REALES

1.- EDIFICIO EN EDIFICIO EN INDEPENDENCIA (OCT. 2024)

Hechos conocidos:

Un residente agredió verbalmente y amenazó de muerte a un conserje, acusándolo falsamente de haber dañado sus vehículos. El trabajador señaló que el sujeto le gritaba: “Me decía que me iba a matar, que me iba a sacar del trabajo”.

Esta situación no solo generó un ambiente laboral hostil, sino que también representó un riesgo para la integridad física y psicológica del trabajador afectado.



CASOS REALES

1.- EDIFICIO EN INDEPENDENCIA (OCT. 2024)

Violencia por parte de terceros: “Son conductas que afectan a las trabajadoras o trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o **usuarios**, entre otros.”

Amenazas: Las amenazas de despido o daño físico, son también una infracción que puede tener implicancias penales. En este caso, la amenaza explícita de muerte agrava la situación.



CASOS REALES

2.- EDIFICIO ESTACIÓN CENTRAL (MARZO 2025)

Hechos conocidos:

Un individuo ingresó violentamente al edificio Toro Mazote, rompiendo el vidrio de la conserjería con un extintor e intimidando con un objeto cortopunzante al conserje, un trabajador de la tercera edad.

Producto del grave episodio, el trabajador sufrió una crisis respiratoria, debiendo ser trasladado a un centro asistencial donde fue atendido de urgencia por especialistas.



CASOS REALES

2.- EDIFICIO ESTACIÓN CENTRAL (MARZO 2025)

El hecho fue cometido por un tercero sin vínculo contractual con el trabajador, pero dentro del lugar y horario de trabajo, lo que activa el deber de protección por parte del empleador: en este caso, la comunidad y su administración.

La situación tuvo consecuencias físicas y psicológicas graves, lo que hace indispensable contar con un protocolo de prevención, contención y seguimiento, según lo exige la Ley Karin y la Ley 16.744 sobre accidentes en el trabajo.



MINVU ANUNCIA MESA DE TRABAJO Y PROTOCOLO PARA PREVENIR VIOLENCIA EN CONDOMINIOS

MIÉRCOLES, 28 DE MAYO DE 2025 – SANTIAGO.
POR ESCRITO

Recomendaciones preliminares del Minvu para las comunidades:

- Incluir un ítem específico en los Reglamentos de Copropiedad sobre trato respetuoso y prohibición de todo tipo de violencia con sanciones claras.
- Verificar antecedentes judiciales del personal y administradores (causas pendientes u órdenes de detención).
- Establecer protocolos de apoyo psico-laboral o médico ante hechos de violencia física o psicológica.



LA IMPORTANCIA DE PREVENIR

1

EVITA MULTAS Y DEMANDAS

Multas de la DT

Alto costo asociado demandas. Se puede exponer a un autodespido aumentando el monto de indemnización.

2

REGLAS CLARAS MEJORAN LA CONVIVENCIA

Reglamento de Co-propiedad.

Reglamento Interno
Protocolos y Políticas de Prevención e Investigación.

3

RESOLVER CONFLICTOS A TIEMPO

Genere espacios para conversar, resolver y prevenir posibles hechos de violencia y acoso.

4

PROTEGER A NUESTROS TRABAJADORES

Una gestión eficiente generará espacios laborales saludables y respetuosos.





MOMENTO DE PREGUNTAS



¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!



Kastor.cl



Paolacampillay@legalcoach.cl



Carolacampillay@legalcoach.cl