

LEY KARIN

(N° 21.643)

ASPECTOS A CONSIDERAR



ANTECEDENTES

La Ley Karin -denominada así en honor a Karin Salgado, quien en 2019 se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo-, 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, la cual regirá tanto en el sector público como privado y fuerzas armadas.



La nueva norma **garantiza una protección y prevención igualitaria ante casos de acoso en el ámbito laboral**. Esta fue publicada el pasado 15 de enero y entrará en vigencia el 01 de agosto de 2024.

Las empresas deberán garantizar un «ambiente laboral libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género». Se considerarán contrarios a este principio el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo generada por terceros (Actos de Violencia).

Aspectos relevantes de la nueva ley



Se modifica la actual definición de **acoso laboral** por la siguiente:

“Cualquier conducta de 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 el menoscabo, maltrato o humillación, o amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades de empleo del afectado”.

En materia de acoso dejará de ser relevante la reiteración de la conducta. **Para que se configure, bastará un solo acto que pueda menoscabar, maltratar o humillar a una persona o afectar su situación laboral u oportunidades en el empleo.**

Se crea el concepto de **“violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”**, entendida por tal todas las conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Aspectos relevantes de la nueva ley

Así, **se amplía la figura del acoso sexual** a situaciones que antes de esta ley no se podían encuadrar la figura de acoso sexual, como son, **por ejemplo, la eliminación de la reiteración y la inclusión de terceros ajenos a la relación laboral.**

En cuanto a los motivos considerados por sí mismos como discriminatorios al efectuar distinciones, exclusiones o preferencias entre trabajadores como lo son el sexo, estado civil, religión, etc., **se eliminará el requisito de causar un efecto laboral negativo para el afectado.**

La nueva norma obliga al empleador **a tomar medidas de carácter preventivo, siendo este un elemento innovador en la ley**, ya que, antes de su promulgación, solo se establecía un procedimiento de investigación para sancionar. En otras palabras, **solo había obligación para el empleador en actuar una vez cometido el hecho. Con la nueva ley, se obliga a ejercer acciones antes de la comisión del acoso.**



Ajustes al Reglamento Interno

Las empresas deberán incorporar en su reglamento interno:

a) **Un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, que cuente con los lineamientos elaborados por el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que se encuentre afiliado. **Este documento debe abordar, como mínimo, los siguientes puntos:**

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales de los Actos de Violencia, con perspectiva de género.
- Medidas para prevenir dichos riesgos, con objetivos medibles.
- Capacitación continua de los trabajadores.
- Medidas de prevención de los Actos de Violencia, resguardo de la privacidad y honra de los involucrados, así como los procedimientos de investigación de estas conductas.



Ajustes al Reglamento Interno

b) La obligación de **investigar los actos de violencia siguiendo el procedimiento definido en la ley**, el que deberá complementarse con un reglamento del Ministerio del Trabajo que indicará las directrices a las que deberán estar sujetas las investigaciones. Este procedimiento debe considerar:

- *La posibilidad de efectuar denuncias verbales o escritas tanto a la empresa como a la Inspección del Trabajo.*
- *Si la denuncia se presenta en la empresa, el empleador deberá adoptar medidas de protección inmediatas y podrá realizar internamente la investigación o en un plazo de tres días, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta realice la investigación.*
- *En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días.*
- *Si se opta por una investigación interna, ésta debe constar por escrito y deberá estar sujeta a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.*
- *Una vez finalizada la investigación, las conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo. Ésta tendrá 30 días para pronunciarse al respecto. A falta de respuesta, se considerarán válidas las conclusiones del informe.*
- *Finalmente, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción de la respuesta de la Inspección.*

Recomendaciones



- *Preparar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.*
- *Modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a fin de Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.*
- *Modificar el procedimiento de investigación ante denuncias de acoso, incorporando las denuncias por acoso laboral y violencia en el trabajo, así como también los cambios que dispone la ley respecto a dicho procedimiento.*
- *Establecer los canales de denuncia bajo los cuales se recibirán las solicitudes de investigación.*
- *Realizar capacitaciones a las personas de los equipos que estarán a cargo de las investigaciones.*
- *Capacitar a los trabajadores sobre estos ilícitos, alternativas de investigación, derechos y potenciales sanciones.*
- *Capacitar a las jefaturas en la identificación de factores de riesgo de estas conductas y en la contención inicial de trabajadores afectados por estas conductas.*
- *Preparar a quienes realizarán las investigaciones a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares legales.*
- *Reforzar entre los trabajadores la necesidad de guiarse por criterios de capacidad e idoneidad como principales elementos de distinción entre trabajadores.*
- *Identificar de forma temprana los casos que podrían dar lugar a una acusación de esta naturaleza y preparar la evidencia de la licitud de la actuación empresarial previo a un reclamo.*
- *Trabajar de cerca con los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo en la implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de los Actos de Violencia.*



**¿Tienes más preguntas sobre la
Ley Karin?
Contáctanos**

www.legalglobal.cl

contacto@legalglobal.cl

[+56 988 230 065](tel:+56988230065)

Av. Nueva Providencia #2250
Oficina 1203, Providencia,
Santiago.

<https://www.linkedin.com/company/legal-global-chile>