

LEY KARIN

Y SUS DESAFÍOS EN MATERIA LABORAL

Por
Katalina Riquelme Torres
Felipe Contreras Franco

CASADO
& CIA



Katalina Riquelme
Asociada Casado & Cia Abogados.

A contar del próximo 01 de agosto del presente año, entra en vigencia en nuestro país la denominada “*Ley Karin*”, regulación que viene a complementar la actual normativa laboral en materia de protección de derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en cuanto a situaciones de acoso laboral y sexual. El incumplimiento de la norma puede arrastrar multas desde las 3 a las 60 UTM.

A continuación, un breve resumen de los aspectos fundamentales de dicha norma.

La ley 21.643 también conocida como Ley Karin modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, incorporando nuevas obligaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Esta norma se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales.

La ley Karin define los siguientes fenómenos:

1. 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.

Lo que puede implicar:

- *Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.*
- *Chistes de doble sentido.*
- *Invitaciones impropias e insinuaciones.*
- *Promesas.*
- *Chantaje.*
- *Amenazas.*
- *Trato ofensivo u hostil, entre otros.*

2. 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.

3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Aquella 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

Algunos ejemplos son:

- *Gritos o amenazas.*
- *Uso de garabatos o palabras ofensivas.*
- *Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.*
- *Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.*

Obligaciones de las Empresas

Con la implementación de la norma, se establecen exigencias respecto de los empleadores, con el objeto de desplegar herramientas que permitan prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Para determinar las medidas que se deben adoptar, se debe distinguir entre:

1. Con menos de 10 trabajadores

En este caso, las empresas no tienen la obligación de incorporar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin embargo, la Ley establece que deberá poner en conocimiento de los trabajadores el

protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como también el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, lo cual se debe informar al trabajador al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

2. 10 o más trabajadores:

Tienen la obligación de modificar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (en adelante, "RIOHS") e incorporar el protocolo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con las exigencias mínimas establecidas por la norma legal. También se debe incorporar al RIOHS el procedimiento de investigación respectivo ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el cual debe comprender las medidas que se adoptarán y las sanciones que se seguirán. Las empresas deberán informar semestralmente los canales para la recepción de denuncias, así como de las instancias estatales para denunciar incumplimientos a la normativa laboral y para acceder a prestaciones en materia de seguridad social.

Protocolo de prevención deberá contener:

- a) Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicológicos asociados a las conductas que se busca prevenir. Esto con perspectiva de género.
- b) Medidas para prevenir y controlar los riesgos descritos anteriormente. Esto con objetivos medibles para controlar objetivamente la eficacia de dichas medidas, debiendo velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Medidas para informar y capacitar a los trabajadores sobre los riesgos que sean identificados, así como también de las medidas preventivas y de protección que se adoptarán.
- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados.



Las denuncias

La investigación comenzará con la denuncia, para la cual el empleador deberá informar a sus trabajadores respecto de los canales disponibles para la recepción de ellas. Las denuncias podrán presentarse a través de 3 mecanismos, de los cuales dos son respecto del empleador y el tercero es ante la inspección del trabajo.

1) Denuncia verbal a la empresa:

En este caso se impone el deber a la persona a la que se exponga la denuncia que redacte un acta que deberá ser firmada por la persona denunciante, entregándole una copia de dicha acta.

Denuncia escrita a la empresa:

2) Si la denuncia es presentada de forma escrita, no es necesaria la formalidad descrita anteriormente.

3) Denuncia ante la inspección del trabajo:

Si la denuncia fuere ante la inspección del trabajo, esta solicitará al empleador la adopción de medidas de resguardo en un plazo máximo de 2 días hábiles, las que se deberán implementar inmediatamente desde que se haya notificado dicha solicitud al empleador.

Respecto de la denuncia ante el empleador, este una vez reciba la denuncia en cualquiera de las formas descritas en los números 1 y 2 precedentes, deberá inmediatamente activar el protocolo, iniciando las medidas de resguardo necesarias.

Entre las medidas de resguardo que menciona la ley se encuentran:

1. Separación de los espacios físicos
2. Redistribución de la jornada de trabajo
3. Proporcionar atención psicológica temprana.

IV

Medidas del empleador frente a las denuncias

En aquellos casos que la denuncia se presente ante la empresa, se deberá iniciar una investigación interna en un plazo de 3 días, la cual deberá constar por escrito y desarrollarse en estricta reserva. Además, deberá garantizarse que ambas partes sean oídas y puedan exponer sus versiones. Este escrito deberá contener las conclusiones a las que haya llegado la empresa, incluyendo, en el caso de acoso sexual y acoso laboral las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación a la causa. Dicho informe, debe ser remitido en con-

junto con los antecedentes del caso ante la inspección del trabajo. Dicha investigación no puede extenderse más allá de 30 días, después de los cuales, si la inspección del trabajo no se hubiere pronunciado, se considerarán válidas las conclusiones del informe para efectos que se apliquen las medidas necesarias respecto de los involucrados.

En caso de que se valide el informe de la causa por la inspección del trabajo o por el lapso de 30 días en que esta no se pronunciare, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan en un plazo no superior a 15 días contados desde su recepción.

Estas medidas deberán ser informadas a las partes dentro del mismo plazo de 15 días.

V

Entrada en vigencia

Para finalizar, la nueva disposición legal comenzará a regir desde el jueves 01 de agosto de 2024, con la finalidad de transformar la cultura organizacional y favorecer entornos laborales seguros.