

ALERTA LEGAL

Ley 21.643 "Ley Karin"

16 de enero de 2024 | Trinidad Torretti

El 15 de enero de 2024 fue publicada la Ley 21.643, conocida como "Ley Karin", en honor a Karin Salgado, quien se quitó la vida en 2019 tras sufrir acoso laboral. La ley introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales, abordando aspectos vinculados con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y de la violencia en el trabajo.

El propósito fundamental de la "Ley Karin" es la instauración de relaciones laborales libres de violencia, compatibles con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Asimismo, busca la adopción de medidas conducentes a fomentar la igualdad y erradicar la discriminación de género.

Entonces, entre las modificaciones que incorpora esta ley, el empleador se encuentra en la obligación de actualizar su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, e incluir un protocolo de prevención del acoso sexual y/o laboral y la violencia del trabajo. Por otro lado, además, de la inclusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o laboral y la violencia en el trabajo, será necesario incluir en el Reglamento Interno las actividades de investigación y sanción para los dos últimos casos. **Todo lo anterior expone al empleador a un mayor rango de responsabilidad frente al trabajadores de lo que existía anteriormente, siendo indispensable incorporar los cambios de esta norma en el funcionamiento de la organización,** sumado a que estas incorporaciones y eventuales responsabilidades quedan sujeta a la interpretación de las instituciones correspondientes sin que exista un marco claro en cuanto al alcance de la definición del nuevo concepto de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

De conformidad con la disposición transitoria de la ley, esta legislación estará vigente el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el **1 de agosto de 2024.**

A. Principales Materias Reguladas en la Ley Karin

A continuación, mencionaremos ciertas materias importantes que han sido objeto de modificación o incorporación de la presente ley:

1. Establece como obligación de las empresas y de los órganos de Estado, contar con un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia del trabajo.
2. Instaure mejores procesos de investigación de acoso sexual.
3. Se incorpora una nueva definición y regulación del acoso laboral.
4. Se incorpora el concepto de violencia en el trabajo.

5. Se refuerza los roles de la Dirección del Trabajo y de la Controlaría General de la República en los correspondientes procesos de investigación con el objetivo de dar garantías a las personas denunciantes.

6. Incluye normas relativas al derecho que tienen los trabajadores para que el empleador implemente protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo medidas que resguarden la privacidad y honra de las personas involucradas en el proceso de investigación.

B. Protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia del trabajo.

En concordancia con los lineamientos del Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre la violencia y acoso del trabajo, la Ley Karin establece como obligación de las empresas y de los órganos de Estado, tener un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia de género, promoviendo un enfoque de prevención que la antigua legislación no consideraba, ya que se enfocaba más bien en las sanciones.

En ese sentido, se considera que es un avance en la regulación nacional laboral al adecuarse a los lineamientos internacionales.

El nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo regula esta materia y especifica el **contenido mínimo que deberá contener el protocolo de prevención que deben tener todas las Empresas, incluso aquellas que tengan menos de 10 trabajadores y que, por lo tanto, no estén obligadas a llevar un Reglamento Interno**. Así, este protocolo de prevención deberá:

- **Identificar los peligros y evaluar, con perspectiva de género, los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**
- **Contener las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles**, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Contener **medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados**, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.
- Especificar las **medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados** y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- Especificar las **medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación** de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.
- Contener **mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores**, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

C. Nuevos conceptos claves regulados en la Ley Karin

Una de las modificaciones importantes de la Ley Karin, es la regulación en específico del acoso laboral, además de incorporar un nuevo concepto sobre la “violencia en el trabajo”.

En primer lugar, es importante considerar cuál es este concepto de acoso laboral, porque esta ley modifica al antiguo. El nuevo artículo 2 del Código del Trabajo modifica el inciso 2 y define “acoso laboral” de la siguiente manera:

“El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.”

La importancia de la modificación radica en el cambio sustancial del concepto de acoso laboral. Anteriormente, para configurar el acoso laboral, era imperativo que existiera una conducta reiterada. Sin embargo, con el nuevo enfoque, **es suficiente que la conducta se manifieste una sola vez para considerar que efectivamente ha ocurrido acoso laboral**. Esta alteración es de suma relevancia, ya que amplía el espectro de situaciones que pueden ser reconocidas como acoso laboral, brindando una mayor protección a los trabajadores al abordar no solo patrones repetitivos, sino también en caso de incidentes aislados que pueden tener un impacto significativo en su bienestar laboral.

Por otro lado, el mismo artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo incorpora el nuevo concepto de “**violencia en el trabajo**”, señalando lo siguiente:

“La violencia en el **trabajo 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”.

Esta modificación es crucial porque incorpora un nuevo contexto que anteriormente no estaba contemplado en nuestra legislación. Se refiere específicamente a la violencia en el trabajo causada por terceros ajenos a la relación laboral, es decir, por individuos que no son ni trabajadores ni empleadores directos. Esto amplía la protección legal al reconocer y abordar situaciones en las que los trabajadores pueden enfrentar violencia durante su desempeño laboral, originada por factores externos a la empresa.

En consecuencia, debido a las modificaciones antes mencionadas, **el empleador se encuentra sujeto a un nivel de responsabilidad mayor.** Por consiguiente, **es recomendable la adopción de medidas preventivas, tales como la capacitación de los trabajadores y de las jefaturas respecto a los posibles riesgos en el contexto de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.**

Además, de capacitarlos para llevar a cabo de buena forma los procesos de investigación en los casos pertinentes y para aplicar oportunamente las sanciones correspondientes, sin perjuicio de que se deberá esperar el correspondiente dictamen de la Dirección del Trabajo.

D. Investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La Ley Karin ha introducido diversas modificaciones en relación con la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, modificando la dinámica establecida en el Código del Trabajo.

En el marco de esta nueva regulación, se destaca la adopción de principios fundamentales en los procedimientos de investigación en los casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. **Estos principios son la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.** Específicamente, se establece que las directrices para llevar a cabo las investigaciones serán detalladas en un reglamento establecido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con la Dirección del Trabajo.

En cuanto al proceso de denuncia, la ley establece la posibilidad de realizarla de forma verbal o escrita, ante la empresa, establecimiento o servicio, o directamente a la Inspección del Trabajo. Una vez recibida la denuncia, se requiere la **adopción inmediata de medidas de resguardo para los involucrados.** Estas medidas pueden abarcar desde la separación de espacios físicos hasta la redistribución del tiempo de la jornada, e incluso la provisión de atención psicológica temprana a la persona denunciante.

Adicionalmente, se fija un nuevo **plazo máximo de 30 días para la realización de la investigación y un plazo adicional de 15 días para la implementación de las medidas o sanciones** correspondientes, según lo determinado por la investigación. Estas disposiciones buscan garantizar una respuesta rápida y efectiva ante situaciones de acoso o violencia en el entorno laboral.

Para más información acerca de los temas que aborda esta Alerta Legal, así como sobre la implementación de la Ley Karin, contactar a nuestra asociada:

Trinidad Torretti
Asociada
ttorretti@palma.cl