



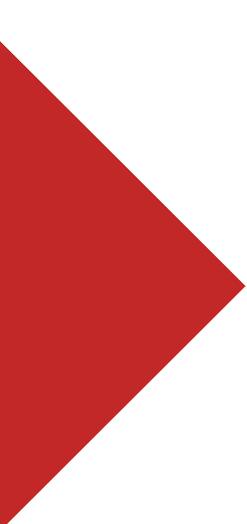
Entrada en Vigencia de la “Ley Karin”:

Que 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.

Diciembre, 2023

V | Vermehren

ABOGADOS



Con fecha 13 de diciembre de 2023 el congreso aprobó el proyecto de ley que 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; también conocido como “Ley Karin”.

Este proyecto introduce los conceptos de **“prevención”, “trato libre de violencia”, “violencia en el trabajo”, “perspectiva de género”, “medidas de resguardo”, “procedimiento” y “sanciones”**; lo cual implica la imposición de nuevas obligaciones en materia laboral para empleadores que tendrán que cumplir con ciertos estándares y mínimos legales.

CONCEPTOS.

1. Acoso laboral.

Ya no será necesario para configurar el acoso laboral que la conducta que constituya agresión u hostigamiento hacia una trabajadora o trabajador sea reiterada, sino que bastará con que se manifieste una sola vez.

2. Violencia en el trabajo.

Conducta contraria a la dignidad de la persona, entendiéndola como “todas las 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 ”; es decir, no solo se encuadra respecto



a relaciones entre personas de una misma organización, sino que ahora se otorgará protección frente a agresiones provenientes de terceros, lo cual implicará mayores responsabilidades de empleadores respecto a protocolos y medidas de seguridad ante emergencias o situaciones de riesgo.

3. Protocolo de prevención.

Se establece que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas incorporen en el reglamento interno un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, procedimiento de investigación, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en estos procesos.

Será deber de los empleadores elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.774.

3.1. Empresas con menos de 10 trabajadores contratados.

Deberán poner en conocimiento de los trabajadores el protocolo de prevención referido y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

3.2. Contenidos mínimos que debe incorporar el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

a. La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b. 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.

c. Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d. 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.

e. 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. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

3.4. Deber del empleador.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

4. Respecto a la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Se dispone que los procedimientos de investigación en la materia deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

5. Formas de denuncia y obligaciones de empleadores y empleadoras.

La persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Luego de recibida la correspondiente denuncia el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:

- la separación de los espacios físicos,
- la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

5.1. Denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas anteriormente, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez notificadas.

5.2. Denuncia presentada en la empresa.

En caso de que la denuncia sea presentada directamente en la empresa el empleador deberá disponer la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

6. Plazo para concluir la investigación.

El plazo para concluir la investigación es de 30 días.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

6.1. Investigación interna.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá:

- constar por escrito,
- ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas que configuran violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Cuando las investigaciones se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

6.2. Capacitación.

De acuerdo al punto anterior se exige al empleador contar con trabajadoras y trabajadores capacitados en materia de acoso, género o derechos fundamentales.

7. Vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la investigación.

Si la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá realizar la denuncia ante el tribunal competente y acompañar dicha denuncia al informe de fiscalización correspondiente.

8. Sanciones.

En conformidad al mérito del informe de investigación el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido por la ley respecto al acoso sexual y laboral. Con todo, en el caso de acoso laboral deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

Obligación de empleador de informar.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

9. Vigencia.

Entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento respectivo.



V | Vermehren

ABOGADOS

contacto@vabogados.cl

Av. Américo Vespucio Norte 1090,
Piso 12, Vitacura, Santiago - Chile
Tel: (56 2) 2797 12 00

www.vabogados.cl