



AFUNPRO

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES
Corporación Asistencia Judicial R.M

“LEY KARIN , nuevos estándares de protección en el trabajo”

Marcela Torres Acuña

Abogada



***LEY KARIN , LEY 21.643, 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; con vigencia diferida:01 de agosto 2024**

El 15 de enero de 2024 fue publicada introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

Este nuevo marco normativo (Conocida como “Ley Karin” en reconocimiento de Karin salgado, Técnico en enfermería de nivel superior (TENS) que se desempeñaba en el Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán, Ñuble, y decidió quitarse la vida tras ser víctima de acoso laboral) entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatibles con la dignidad de las personas y con perspectiva de género.

Además, incorpora obligaciones y plazos específicos de investigación ante la recepción de denuncias por acoso sexual, acoso laboral o violencia.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Perspectiva de género en las relaciones laborales .

Ley Karin instauro la perspectiva de género, lo que permite tener en cuenta, “un enfoque integrado que tenga en cuenta las causas y factores de riesgo entre ellos los estereotipos de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación y abuso de las relaciones de poder por razón de género (Olarte, 2021, pág. 77).

Consagra legalmente la perspectiva de género destacando la inclusión explícita de esta mirada en las relaciones laborales, exigiendo que estas se basen en un trato libre de violencia y en consonancia con la dignidad humana. Esta perspectiva afecta no solo al acoso y la violencia, sino también a aspectos como ascensos, promociones, puestos de trabajo, remuneraciones y condiciones laborales.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Perspectiva de género en las relaciones laborales .

La perspectiva de género se centra en reconocer las disparidades y discriminaciones presentes entre los géneros, y aboga por la equidad de oportunidades y derechos para todas las personas, sin importar su género. Dando mucho hincapié en temáticas como la inclusión laboral creando entornos laborales que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, etc

La perspectiva de género implica la implementación de medidas para fomentar la igualdad y eliminar la discriminación basada en el género.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Perspectiva de género en las relaciones laborales .

Artículo 2 inciso segundo.

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Eliminación de la necesidad que la conducta sea reiterada en el acoso laboral.

*" ...Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: b) 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".*



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Incorporación de un nuevo concepto de violencia en el trabajo:.

" ...Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes) 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 ”.

- ★ Deber de Protección del Empleador
- ★ Responsabilidad del Empleador respecto de conductas de terceros..



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



1.- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo

Incorporación de un nuevo concepto de violencia en el trabajo:.

" ...Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes) 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 ”.

- ★ Deber de Protección del Empleador
- ★ Responsabilidad del Empleador respecto de conductas de terceros..



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



2.- Deber de Protección: Medidas Preventivas.

Elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- ★ Se establece como derecho de las y los trabajadores que el empleador implemente medidas para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso, sea sexual o laboral o bien la violencia en el lugar de trabajo.
- ★ El empleador deberá elaborar y poner a disposición un **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo** a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.
- ★ Dentro del mencionado protocolo, se deberán considerar las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación. Igualmente, se deberá hacer mención respecto de las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



2.- Deber de Protección: Medidas Preventivas.

Elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

“Artículo 154 .- nro. 12. “El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.”.

- ★ El protocolo y el procedimiento son dos instrumentos distintos.
- ★ El protocolo no sustituye el procedimiento de acoso.
- ★ Deberán estar contenidos en el reglamento Interno de la empresa



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



2.- Deber de Protección: Medidas Preventivas.

Elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

"Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado."



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:

Contenido del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo: Artículo 211-A

- 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.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las mutualidades en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo..



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



2.- Deber de Protección: Medidas Preventivas.

Los empleadores deben informar semestralmente cuales son los canales internos para la recepción de denuncias, así como las instancias estatales para denunciar incumplimientos en la materia.

“211-A: “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”.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:

3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Principios:

- ★ Confidencialidad.
- ★ Imparcialidad.
- ★ Celeridad.
- ★ Perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Denuncia verbal: se admite que la denuncia sea escrita o verbal. En este último caso, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregando una copia a esta.

Inicio y desarrollo de la Investigación:

- Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, **en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo.**
- Preferentemente deberá realizarla un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Herramientas, capacitación, capacidades.
- Debe concluirse en un plazo de 30 días.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:



3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- **Si se opta por una investigación interna:**

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

- **Una vez finalizada, debe ser 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 personas afectadas.



MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:

3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las conclusiones de la investigación deberán ser remitidas a la Inspección del Trabajo: antes de la dictación de la ley esta obligación era solo exigible respecto del acoso sexual, al regular el acoso laboral en sus reglamentos internos, algunas empresas lo incorporaban de todas formas. Con la ley esta obligación se hace extensible al acoso laboral y a la nueva categoría de violencia en el trabajo.

La Inspección tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. De cumplirse este sin que nada diga, las conclusiones del informe se considerarán válidas.

Las investigaciones sean de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo deberán concluirse en el plazo de 30 días.

Las medidas deberán informarse tanto al denunciado como al denunciante.

- Procederá el despido por las causales acoso laboral o acoso sexual, debiendo en el primero de los casos evaluarse la gravedad de los hechos investigados.
- De acreditarse las conductas denunciadas, la empresa deberá informar al denunciante de los canales de denuncias existentes respecto de eventuales delitos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:

3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- ★ **Medidas de resguardo en el marco de la investigación:** las medidas de resguardo deberán adoptarse de manera inmediata.
- ★ **Atención psicológica temprana como medida de resguardo:** sin perjuicio, entre las medidas de resguardo que puede adoptar el empleador
 - que tradicionalmente incluye la separación de espacios físicos, la redistribución de jornada, etc.- se incorpora expresamente la **“atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744”**.
- ★ **Deber de remitir los antecedentes al Ministerio Público si los hechos son constitutivos de delito:** si de los hechos denunciados e investigados se concluya que fueron constitutivos de delito, el empleador tiene la obligación de remitir los antecedentes al Ministerio Público en un plazo de 48 horas, y de entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncia para este tipo de hechos.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS:

3.- Modificaciones y exigencias respecto del procedimiento e investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Despido de trabajador denunciado , carga de la prueba.

“El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

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”.