

PARGA
MONTES
VASSEUR

ENFOQUE LABORAL PMV

MODIFICACIONES DE LA LEY KARIN: ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DICIEMBRE 2023

Ayer, la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó por unanimidad y despachó a ley el proyecto que busca modificar la legislación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral. Esta se conoce coloquialmente como “Ley Karin” en honor a la técnica de enfermería de nivel superior (TENS) Karin Salgado, quien se suicidó luego de sufrir conductas de acoso laboral en el hospital de Chillán.

La ley debe ser promulgada y publicada en el Diario Oficial, lo que se espera que ocurra en los próximos días. Con todo, se establece que su vigencia comenzará a partir del **sexto mes contado desde su publicación**. En consecuencia, todos los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de esta ley se regirán por las normas imperantes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Esta ley va en línea con convenios internacionales suscritos recientemente por Chile -por ejemplo, la promulgación del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo- y trae cambios relevantes en materia de **acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**. Las modificaciones requerirán una revisión y actualización de protocolos internos, así como un cambio en la cultura corporativa y en el rol que asume el empleador frente a estos hechos.

1. CAMBIOS EN EL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: PERSPECTIVA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

a) Consagración legal de la perspectiva de género en las relaciones laborales.

Entre las modificaciones del artículo 2° del Código del Trabajo, la nueva redacción señala expresamente que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad humana y con **perspectiva de género**. Esto último implica -para la ley- **“la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en motivos de género”**.

La incorporación de la perspectiva de género en la ley es una novedad y supone que las relaciones al interior de las organizaciones deberán considerar y respetar este principio. Tiene incidencia no solo respecto del acoso y la violencia, sino que en otras materias, como en los procesos de ascenso, promoción o crecimiento dentro de la empresa, las remuneraciones, las condiciones laborales y los puestos de trabajo, entre otros.

1. CAMBIOS EN EL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: PERSPECTIVA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

b) Eliminación de la necesidad de reiteración del acoso laboral.

La Ley Karin modifica el concepto de acoso laboral, señalando que estará constituido por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercido 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.

Cabe recordar que la definición actual exigía que se tratase de conductas **reiteradas**.

Esto es importante, pues ahora solo bastará que el acto se produzca una vez para considerar que existieron conductas de acoso laboral. Es decir, se elimina el requisito de que la conducta sea reiterada, lo que, unido a la perspectiva de género, debe provocar el fortalecimiento de los protocolos internos, canales de denuncia y dar paso a mayor capacitación de trabajadores (sean o no jefaturas).

1. CAMBIOS EN EL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: PERSPECTIVA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

c) Introducción de un nuevo concepto: la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

La ley incorpora esta nueva categoría, entendiéndose por violencia en el trabajo **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.**

Este punto no solo reafirma que el empleador está obligado a adoptar todas las medidas para erradicar estas conductas, con independencia de que se trate o no de trabajadores bajo su dependencia, sino que, además, realza la **importancia de procedimientos -ahora exigidos por la ley- en las relaciones entre subcontratistas, empresas que prestan servicios en las mismas instalaciones, entre otros.**

Esto supone, además, ampliar el margen de responsabilidad del empleador respecto de conductas de terceros y del deber de cuidado que impone el artículo 184 del Código del Trabajo (proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores), pudiendo incidir también en la responsabilidad que eventualmente puede existir en materia de vulneración de derechos fundamentales, cuando los actos o hechos lesivos son ejercidos por un tercero ajeno a la relación laboral.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: EL NUEVO ESTÁNDAR QUE DEBERÁN CUMPLIR LOS EMPLEADORES.

Uno de los objetivos y foco de esta ley es fortalecer la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, por lo que no bastará con que el Reglamento Interno considere un procedimiento. Será necesario adoptar medidas para interiorizarse de la ley y difundirla dentro de la organización, haciendo hincapié en la importancia de advertir y erradicar este tipo de conductas.

La ley establece en este punto las siguientes obligaciones para los empleadores:

- **Elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.** El protocolo será elaborado por medio de los organismos administradores de la ley N° 16.744 y contendrá, al menos, la identificación de los peligros y evaluación de riesgos psicosociales; medidas para prevenir y controlar estos riesgos; medidas para informar y capacitar a los trabajadores; medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia; las medidas de resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados.

Este protocolo deberá ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: EL NUEVO ESTÁNDAR QUE DEBERÁN CUMPLIR LOS EMPLEADORES.

- **Informar semestralmente a los trabajadores los canales que se mantienen en 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 de la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.**

Este protocolo supone, en la práctica, que, en conjunto con el organismo administrador respectivo, los empleadores deberán incorporar estas nuevas exigencias, estableciendo formas reales y efectivas de comunicación y prevención del acoso en todas sus formas. Es importante para los empleadores anticiparse y evaluar la elaboración de este protocolo, examinando el conjunto de medidas de prevención, difusión y capacitación que serán necesarias conforme a las características de la empresa y actividad.

Cabe señalar que este protocolo es independiente y del procedimiento de acoso que debe existir dentro de la empresa y no lo sustituye.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

a) El protocolo y el procedimiento de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán estar contenidos en el Reglamento Interno de la empresa.

Hasta antes de la Ley Karin, únicamente era obligatorio que el procedimiento de acoso sexual estuviera contenido en el Reglamento Interno, por lo cual, muchos empleadores mantenían un procedimiento en un documento, política o instructivo aparte. Al no estar sometido a las formalidades del Reglamento Interno, en la práctica les daba más flexibilidad para efectuar cambios.

La ley viene a uniformar y establecer que el procedimiento mencionado -ya sea de acoso sexual, laboral o incluso la nueva categoría de violencia en el trabajo-, debe estar necesariamente establecido en el Reglamento Interno.

Se establece, además, que el empleador que no se encuentre obligado a tener un Reglamento Interno (si hubiere menos de 10 trabajadores), deberá, al momento de la suscripción del contrato laboral pertinente, poner en conocimiento a los trabajadores de la existencia de un Protocolo de Prevención.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

Para elaborar el procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley 16.744.

b) Nuevas exigencias respecto al procedimiento de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La Ley Karin modifica sustancialmente el procedimiento para investigar y sancionar estas conductas, estableciendo, entre otros aspectos, lo siguiente:

- **Principios:** se señala expresamente que el procedimiento debe sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El Ministerio del Trabajo dictará un reglamento por medio del cual establecerá las directrices a que deberán sujetarse las investigaciones.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **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.

Ese cambio, aunque parezca menor, supone un enorme desafío. De no existir denuncia escrita no sólo la defensa perderá ahora valor (más allá de la posibilidad de acreditar la denuncia verbal por el trabajador), sino que, además, al ser verbal se hará necesario definir quién o quiénes estarán habilitados para recibirlas. En consecuencia, habrá que capacitar a las jefaturas y reforzar los canales de denuncia.

Esto puede ser especialmente difícil en obras, faenas o actividades que, por su naturaleza, son dispersas y no se concentran en una única área o establecimiento productivo.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **Medidas de resguardo en el marco de la investigación:** las medidas de resguardo deberán adoptarse de manera inmediata. Esto provocará la necesidad de tener procedimientos internos que permitan actuar lo más rápido posible desde la recepción de la denuncia, lo que necesariamente implica un alto nivel de estandarización y de conocimiento de quienes estén a cargo de gestionar o desarrollar las investigaciones.
- **Atención psicológica temprana como medida de resguardo:** sin perjuicio de que el protocolo muy probablemente incluirá atención psicológica con independencia de la existencia de un procedimiento de investigación en curso, 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”.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **Reducción del plazo de remisión de la denuncia a la Inspección del Trabajo, a 3 días:** se mantiene la posibilidad de derivar el caso a la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el plazo se reduce de 5 a 3 días, lo que reafirma la importancia de tener un procedimiento claro, rápido y poco burocrático para cumplir con ese plazo.
- **Las investigaciones deberán llevarse a cabo preferentemente por un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales:** muy probablemente los nuevos estándares incluidos en la ley harán necesario contar con más herramientas, capacitación o conocimiento de estas problemáticas por parte de las áreas de recursos humanos o personas, más allá de que sean o no quienes finalmente realicen la investigación.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **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, sin perjuicio de que, 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:** esto no es ninguna novedad respecto del acoso sexual, pero ahora establece un límite que deberán cumplir aquellos empleadores que eventualmente establecieron en sus procedimientos internos plazos más extensos respecto del acoso laboral (pues no estaba regulado el procedimiento en la ley).

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **Si la denuncia es hecha ante la Inspección del Trabajo, podrá solicitar medidas de resguardo, que deberán adoptarse en el plazo máximo de 2 días hábiles:** en caso de que la denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el empleo sea hecha ante la Inspección del Trabajo, esta deberá solicitar al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo (separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada, atención psicológica temprana, entre otras) en el plazo máximo de dos días hábiles. Las medidas deberán ser adoptadas de manera inmediata una vez notificado el empleador.
- **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.

Por otro lado, el empleador está obligado a entregar información a la persona denunciante sobre los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

3. CAMBIOS RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

- **Si producto de la investigación el trabajador denunciado es despedido, se le impone la carga de rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la empresa o la Inspección:** nuevamente esto es una novedad, ya que hasta ahora -y conforme a las reglas generales- el empleador tiene la carga de acreditar los hechos contenidos en la carta de despido. La Ley Karin establece que el trabajador despedido deberá desvirtuar las conclusiones de la investigación.

Con ello se establece un estándar distinto, que apunta a erradicar esas conductas sin que los empleadores (como sí ocurre en la práctica) tengan legítimas aprehensiones de enfrentar una demanda judicial en caso de que se compruebe el acoso y que la decisión sea el despido del trabajador denunciado.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

Como se ha señalado, esta ley introduce modificaciones profundas a las relaciones laborales, fijando nuevos estándares de prevención y actuación para los empleadores, a los que se exigirá una posición activa para la erradicación del acoso en todas sus formas. Esto se traduce en muchos desafíos, entre ellos los siguientes:

- **Necesidad de elaborar el protocolo y actualizar los procedimientos internos de investigación y sanción del acoso en todas sus formas.**

Según lo indicado, los cambios supondrán una revisión generalizada de los procedimientos y canales vigentes en las organizaciones, los que, como señalado, se hacen extensibles no solo al acoso, sino que a otras materias como las relaciones con contratistas y terceros (violencia en el trabajo), igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, discriminación, etc.

En otras palabras, la revisión deberá ser integral y se deberá generar un esquema que trate, visibilice y aborde distintos problemas que pueden existir en la organización, y que no se agotan con el acoso.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

- **Importancia de tener procedimientos rápidos, claros y que permitan tomar medidas a tiempo.**

Uno de los problemas que enfrentan las empresas es la imposibilidad de definir en un plazo breve qué hacer ante una denuncia: ¿se investigará?, ¿quién lo hará?, ¿qué medidas de resguardo se pueden adoptar? Es usual que estas respuestas tarden varios días y, en la práctica, provoca que la investigación incumpla formalmente los plazos, lo que le resta validez.

La Ley Karin impondrá la necesidad de respuestas claras y rápidas, de canalizar internamente la información de forma oportuna y de tener certeza respecto al procedimiento que se seguirá, con los plazos asociados. Será clave, entonces, definir responsables y la forma cómo se transmitirá la información entre quienes participen directa o indirectamente en el procedimiento.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

- **Deberá existir un esfuerzo colectivo que requerirá que las jefaturas estén capacitadas sobre cómo proceder en caso de una denuncia de acoso.**

La Ley Karin impone un estándar más exigente para los empleadores, no solo derivado de aspectos más prácticos como la prevención, la posibilidad de una denuncia verbal o los plazos asociados a las investigaciones, sino que respecto de la forma en que se aborda el acoso en todas sus variantes.

En empresas con muchos trabajadores el hecho de tener una persona o área de Recursos Humanos destinada a estos temas puede no ser suficiente y todos los esfuerzos de prevención pueden quedar en segundo plano si una jefatura no sabe cómo actuar o sencillamente omite informar alguna situación que eventualmente pueda constituir acoso o -más grave aún- una denuncia. La capacitación y concientización deberán ser transversales.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

- **Para cumplir con el deber de seguridad no será suficiente la investigación y sanción, teniendo un rol preponderante la prevención, capacitación y difusión.**

A diferencia de lo que ocurre en la actualidad, el protocolo y los procedimientos internos deberán ser puestos en conocimientos de los trabajadores, tomando relevancia la prevención y la promoción de instancias de capacitación en la materia. No será suficiente disponer de un documento para cumplir con el deber de seguridad, sino que este comprenderá todas las medidas de capacitación y difusión que puedan implementarse, siendo clave el apoyo del organismo administrador y el rol del área o del encargado de prevención de riesgos.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

- **Reafirmar la importancia de la responsabilidad individual en el uso de los canales de denuncia y la promoción de instancias de mediación para la solución de conflictos al interior de la empresa.**

Una de las aprehensiones de los empleadores ante este tema es el potencial aumento de denuncias de acoso, especialmente laboral, muchas de las cuales carecen del mérito suficiente o responden a simples desencuentros propios de las relaciones de trabajo. La duda es si toda denuncia requiere necesariamente un procedimiento de investigación con todo lo que ello implica (formalidades, entrevistas, recursos, etc.) o si es posible establecer otras medidas para intentar solucionar esta situación.

Si bien la realidad de cada empresa es distinta, es importante reafirmar la responsabilidad de cada trabajador al realizar una denuncia, así como las consecuencias de una denuncia falsa o carente de sustento. Esto incluso lo recoge la ley entre los puntos que debe contener el protocolo, que incluye “*las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias*”. Es decir, la capacitación, difusión y concientización no pueden dejar de lado la responsabilidad de utilizar correctamente los canales pertinentes, así como explicitar lo que implica un proceso de investigación para todos los involucrados.

4. ALGUNAS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY KARIN PARA LOS EMPLEADORES.

Otro aspecto que será clave será la implementación de procesos internos de mediación para solucionar de forma expedita problemas menores, como una etapa previa a la investigación, fomentando soluciones colaborativas.

**PARGA
MONTES
VASSEUR**

Para más información, contactar

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl