

Preparándonos para la entrada en vigencia de la Ley Karin.

Análisis práctico de puntos importantes al tenor de la jurisprudencia

Mayo 2024

En agosto de 2024 entra a regir la ley 21.643, denominada “Ley Karin”. Como mencionamos en un Enfoque Laboral anterior, la entrada en vigencia de esta ley supondrá cambios relevantes en la regulación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo e implica una revisión y actualización de los protocolos internos, así como una modificación en la cultura corporativa y en el rol que asume el empleador frente a estos hechos. Al respecto, iremos efectuando -a través de nuestros enfoques laborales- un análisis práctico de algunos temas relevantes para la implementación de la ley, siempre a la luz de la jurisprudencia que nuestra oficina va observando de los tribunales.

1. ¿ En qué plazos efectuar una investigación empresarial interna de acoso o violencia?

Recibida una denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia, la empresa deberá adoptar de forma **inmediata** las medidas de resguardo correspondientes. Además, deberá elegir entre dos opciones:

- a) Remitir los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo para que sea dicho órgano el que lleve adelante la investigación. Deberá este envío ser efectuado **dentro de 3 días desde que se recibió la denuncia de la persona trabajadora.**
- b) La empresa debe efectuar la investigación, **en un plazo máximo de 30 días.** Una vez finalizada, esta deberá remitir la investigación y las conclusiones a la Inspección del Trabajo de su domicilio.

Sin embargo, la doctrina administrativa^[1] y cierta jurisprudencia laboral^[2] han tendido a exigir el mismo plazo de la primera opción (3 días desde la recepción de la denuncia) para remitir el informe y las conclusiones. No es una cuestión zanjada. De hecho, en una sentencia reciente, un juez reconoció que, al no existir plazo para remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, esta no podía multar a la empresa por no hacerlo sin una fundamentación debida^[3].

De todas formas, se recomienda a la empresa enviar las conclusiones a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 3 días desde que finaliza la investigación, para cumplir con los principios de protección del trabajador y de celeridad, y evitar conflictos con la autoridad administrativa.

En cualquier caso, una vez obtenidas las conclusiones del informe (sea que la investigación la haya llevado a cabo la empresa o la Inspección del Trabajo), la empresa deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan en un **plazo de 15 días**.

2. ¿Qué pasa si la empresa no cumple los plazos respectivos?

Si la empresa no cumple con los plazos respectivos, se expone a ser fiscalizada y multada por la Inspección del Trabajo. Así lo disponen el artículo 506 del Código del Trabajo y las pautas actuales del tipificador de sanciones para aplicar multas administrativas.

[1] Jurisprudencia

“... para el caso de que esta investigación se instruya internamente por la empresa, el legislador no fija plazo para que, concluidos los 30 días en que debe practicarse esta, se remitan los antecedentes acumulados a la Inspección del Trabajo, lo cual, es previsible que entorpezca la consecución de las finalidades que se propuso el legislador -en su oportunidad- al sancionar esta normativa legal [...], teniendo presente la máxima de interpretación legislativa en virtud de la cual ‘donde existe la misma razón debe existir la misma disposición’, y reiterando la necesidad jurídica en que se encuentra esta Dirección de garantizar y promover los derechos esenciales a la dignidad de la persona humana, debe dejarse establecido que extinguido el plazo de 30 días que la empresa tiene para concluir la investigación interna sobre acoso sexual, deberá remitir todos los antecedentes acumulados en el plazo de cinco días a la Inspección respectiva, para su informe, esto es, idéntico plazo con que cuenta la empresa para hacer llegar a la instancia inspectiva, la denuncia o reclamo de acuerdo al inciso 1º del artículo 211-C del Código del Trabajo.” Dictamen 100/2, Dirección del Trabajo, 9 de enero de 2012.

[2] Véase RIT I-476-2023, de 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 16 de diciembre de 2023.

[3] Véase RIT I-75-2023, de Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 01 de marzo de 2024.

	UTM		
Tamaño empresa	Leve	Grave	Gravísima
Micro 1 a 9	3	4	5
Pequeña 10 a 49	6	8	10
Mediana 50 a 199	24	32	40
Gran 200 o más	36	48	60

Aplicada la multa, la empresa podrá reclamarla ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo dentro de 15 días hábiles contados desde su notificación (conforme al artículo 503, inciso 2º del Código del Trabajo). La reclamación deberá dirigirse contra el jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la multa.

En la práctica, conviene saber que el juez de letras podría rebajar la multa, en atención a los siguientes aspectos:

- La aceptación del error de parte de la empresa por inexperiencia, y la adopción de las medidas pertinentes, no obstante, hayan sido fuera de plazo.
- La inexistencia de mayores perjuicios para el denunciante de acoso/violencia.
- El hecho de no ser una empresa infractora habitual de las leyes laborales[4].

[4] Jurisprudencia

“Que, la sentencia recurrida razonó en el considerando quinto, que la empresa no cumplió con toda la normativa dispuesta para investigaciones en supropio reglamento interno, el cual incorporó a la causa, pero que no obstante lo anterior, en el considerando sexto se tuvo presente cuatro circunstancias de la conducta de aquella, como son el reconocimiento de la empresa de su error por inexperiencia en estas materia, atribuyéndole el sentenciador buena fe, indicando también que se instruyó al personal sobre la normativa respectiva. Asimismo, tuvo en consideración que no hubo mayores perjuicios para la denunciante y se adoptó medidas de alejamiento definitivo el presunto autor del acoso, y también que la empresa no es infractora habitual de las leyes laborales. Conforme a estas consideraciones y fundamentos, el sentenciador estimó rebajar la multa a 10 UTM.” Rol 267-2019, Corte de Apelaciones de Valdivia, 25 de noviembre de 2019, considerando tercero.

3. Cuándo la denuncia es investigada por la Inspección del Trabajo, ¿debe la empresa investigar de todas formas o puede abstenerse?

Si la denuncia es investigada por la Inspección del Trabajo, la empresa no está obligada a investigar. **Eso no significa que deba hacer nada:** tras solicitar (a más tardar dentro de dos días hábiles desde recibida la denuncia por parte de la empresa) la Inspección del Trabajo las medidas de resguardo correspondientes, la empresa deberá adoptarlas **inmediatamente**. **De lo contrario, no solo se expondrá a una multa administrativa, pues se entiende que la empresa, con su pasividad, habrá favorecido la continuación de la conducta de acoso o violencia. Esta pasividad, unida a la conducta de acoso o violencia debidamente probada, constituye un incumplimiento al deber legal de protección y de seguridad[5].**

4. ¿Qué se entiende por “medidas de resguardo”?[6]

Las medidas de resguardo son aquellas decisiones del empleador que protegen, de forma efectiva, la integridad de la persona que denunció el acoso o violencia. Por un lado, permiten separar a la supuesta víctima del supuesto agresor. Por otro, atienden la sintomatología del denunciante de forma íntegra, de modo que, de haber existido realmente un acoso o violencia, se reparen los daños sufridos lo antes posible.

De la ley se desprende que las medidas de resguardo deben:

- **Adoptarse de forma inmediata**, esto es, apenas el empleador tenga conocimiento de la denuncia (no días, ni semanas después).
- Al tener como objetivo resguardar la integridad del/la trabajador/a, **no deben causar el efecto inverso de perjudicarlo/a** (por ejemplo, perjudicar sus condiciones de trabajo, al cambiarlo de lugar o de funciones).

[5] Jurisprudencia

Ver: RIT T-9-2022, Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, 17 de agosto de 2022 y Rol 467-2022, Corte de Apelaciones de Antofagasta, 12 de enero de 2023.

[6] Jurisprudencia

A modo de ejemplo, ver: Rol 2704-2002, Corte Suprema, 9 de abril de 2003 / Rol 4994-2019, 20 de abril de 2020, Corte Suprema / Rol 322/2020, Corte de Apelaciones de San Miguel, 23 de octubre 2020 / RIT T-666-2022, 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 12 de abril de 2023 / RIT T-106-2022, Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 26 de mayo de 2023 / RIT O-6768-2022, 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 21 de julio de 2023 / RIT I-11-2023, Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, 22 de agosto de 2023.

5. ¿Cuántas medidas de resguardo deben adoptarse?

El marcador textual de ejemplificación “entre otras” contenido en el nuevo artículo 211-B bis del Código del Trabajo permite interpretar que existen tres medidas de resguardo obvias que habría que aplicar:

1. Separar los espacios físicos de los involucrados, por ejemplo, trasladando al denunciado de acoso a otro lugar o recinto de trabajo.
2. Redistribuir la jornada de trabajo, por ejemplo, modificando los turnos de trabajo del denunciado.
3. Proporcionar atención psicológica al/la denunciante, por medio de los programas que disponga el órgano administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al cual la empresa esté adherida.

Además, podrán agregarse otras medidas, como las siguientes:

4. Cambiar la jefatura del/la trabajador/a que haya denunciado el acoso de su superior jerárquico.
5. Si el/la trabajador/a denunciante se encuentra con licencia, respetar dicho período, sin hostigarlo/a con llamados innecesarios, so pretexto de la investigación.
6. Otorgar al/la trabajador/a denunciante “permiso con goce de sueldo” mientras se lleva a cabo la investigación.
7. Otorgar el feriado legal al/la trabajador/a denunciante mientras se lleva a cabo la investigación.

6. Si los trabajadores involucrados ya trabajaban separados antes de la denuncia, ¿puede decirse que el empleador cumple con la medida de resguardo consistente en la separación de funciones?

No. No puede considerarse una medida de resguardo eficaz o fructífera aquella que ya existía antes de conocerse la conducta constitutiva de acoso o violencia^[7].

[7] Jurisprudencia

Ver: RIT I-7-2024, Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, 1 de abril de 2024.

7. ¿Qué no ha considerado la jurisprudencia laboral como medidas de resguardo suficientes?[8]

1. El solo hecho de informar a la parte denunciante que se comenzó una investigación interna para determinar la existencia del acoso. Esto, aun cuando el/la trabajador/a ya se encuentre con licencia desde que interpuso la denuncia o cuando no trabaje “codo a codo” con el denunciado.
2. El solo cambio de horario de colación, para que denunciante y denunciado tengan menos contacto. Si bien constituye una medida de resguardo, no ha sido considerada suficiente por jueces laborales, esto es, que baste por sí sola para que se entienda cumplido el deber legal.
3. El solo cambio de turno de trabajo. Si bien es una medida de resguardo, tampoco ha sido considerada suficiente por sí sola.
4. El solo hecho de orientar al/la trabajador/a sobre cómo interponer la denuncia en la empresa o ante la Inspección del Trabajo.
5. El solo hecho de “recomendar” a las partes involucradas que mantengan distancia.
6. La capacitación sobre acoso/violencia a los trabajadores de la empresa.
7. Cambiar las labores del/la trabajador/a denunciante, si dichas labores son más duras o pesadas.

8. ¿Debe dejarse constancia por escrito de las medidas de resguardo aplicadas?

Si bien la ley no señala explícitamente que deba dejarse constancia por escrito de las medidas de resguardo adoptadas durante la investigación, se recomienda, de todos modos, hacerlo en un documento, debidamente firmado por la parte a quien afecte la medida. Esto, para probar con mayor facilidad ante el juez laboral el período, conocimiento y acatamiento de las medidas por parte de los involucrados[9].

[8] Jurisprudencia

A modo ejemplar, ver: RIT T-106-2022, Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 26 de mayo de 2023 / RIT I-11-2023, Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 28 de junio de 2023 / ROL 407-2023, Corte de Apelaciones de Concepción, 11 de octubre de 2023 / RIT I-176-2023 Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 26 de febrero de 2024 / RIT I-7-2024, Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, 1 de abril de 2024.

[9] Jurisprudencia

A modo ejemplar, ver: RIT I-206-2020, 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 05 de enero de 2021, sentencia confirmada por Corte de Apelaciones de Santiago, en Rol 222-2021, Corte de Apelaciones de Santiago, 21 de julio de 2021.

Para más información, contactar a:

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

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

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