

# Preparándonos para la entrada en vigencia de la Ley Karin.

Julio 2024

## A. EL CONCEPTO DE “VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

La Ley Karin define la violencia en el trabajo como cualquier conducta efectuada por terceros ajenos a la relación laboral –esto es, por personas diferentes al empleador y a la persona trabajadora– que afecta los trabajadores de la empresa con ocasión de la prestación de sus servicios.

A partir de la ley, y en armonía con la jurisprudencia laboral, se extraen una serie de elementos que deben concurrir para que se configure la violencia en el trabajo [1]:

**1º elemento: presencia de un sujeto activo o agresor. ¿Quién puede ser sujeto activo o agresor de la violencia en el trabajo?**

El sujeto activo puede ser cualquier tercero ajeno a las personas del trabajador y empleador. La ley da ejemplos de sujetos activos de violencia: los usuarios, proveedores o clientes del empleador que se relacionen (una o más veces) con la persona trabajadora. También podrían ser los alumnos de un colegio, los pacientes de un centro de salud, manifestantes, trabajadores de otra empresa, entre otros [2].

**2º elemento: presencia de un sujeto pasivo o víctima. ¿Quién puede ser sujeto pasivo o víctima de la violencia en el trabajo?**

De la norma legal, se desprende que las víctimas de la violencia en el trabajo pueden ser una o más personas trabajadoras.

[1] A modo ejemplar, véanse las siguientes sentencias: RIT O-7784-2023, 1º JLT de Santiago, 16 de febrero de 2024 / ROL 373-2023, ICA de Chillán, 29 de febrero de 2024 / RIT O-311-2023, JLT de Iquique, 18 de abril de 2024.

[2] A modo ejemplar, véase RIT T-153-2023, JLT de La Serena, 24 de abril de 2024.

### **3º elemento: conducta objetivamente violenta. ¿Qué conductas pueden ser objetivas de violencia?**

Una conducta es “violenta” cuando la persona que la ejecuta actúa con excesiva fuerza física o moral, dejándose llevar por emociones, como la ira **[3]**.

La conducta de violencia puede ser física o verbal. A modo ejemplar, podrían entenderse como conductas de violencia en el trabajo, las siguientes **[4]**:

- Golpes, palabras soeces o amenazas (con o sin armas) de parte de alumnos de un colegio en contra de los trabajadores de ese colegio (profesores, administrativos, personal de aseo o seguridad).
- El bloqueo del camino de acceso a las faenas mineras de parte de manifestantes, ajenos a la empresa.
- Desde el punto de vista de la empresa contratista, el acoso laboral o sexual efectuado por un trabajador de la empresa principal en contra de un trabajador de la empresa contratista\*.
- Los asaltos de delincuentes a los trabajadores de empresas de transporte durante el ejercicio de sus labores de conducción.
- Las conductas agresivas de los pacientes de un hospital/clínica/centro médico en contra del personal de cuidado y salud de dicho establecimiento.
- Los malos tratos de los clientes usuarios hacia los trabajadores que los atienden.
- En general, las conductas agresivas de los clientes, proveedores o usuarios de un servicio, en contra de uno o más trabajadores de la empresa.

### **4º elemento: ámbito laboral. ¿Dónde debe producirse la conducta objetiva?**

Al igual que en el caso del acoso, es dable exigir que la conducta objetivamente violenta se produzca en el contexto de la prestación de los servicios de la persona trabajadora, para que pueda ser controlada por el empleador **[5]**.

---

**[3]** Consúltese con provecho a la Real Academia Española, 1ª y 3ª acepciones.

**[4]** A modo ejemplar, véanse: RIT O-1819-2020, de 2º JLT de Santiago, 5 de marzo de 2021 / RIT O-8428-2019, 1º JLT de Santiago, 5 de abril de 2021 / RIT T-1235-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de abril de 2021 / RIT-T-64-2023, JLT de Osorno, 12 de marzo de 2024 / RIT O-738-2022, JLT de La Serena, 12 de marzo de 2024 / RIT I-1-2022, 1º JL de Melipilla, 10 de abril de 2024 / RIT T-153-2023, JLT de La Serena, 24 de abril de 2024.

**[5]** A modo ejemplar, véase RIT T-9-2022, JLT de Calama, 17 de agosto de 2022 y ROL 467-2022, ICA de Antofagasta, 12 de enero de 2023.

### **5º elemento: efecto. ¿Qué debe producir la conducta violenta?**

El verbo “afectar” indica que la conducta violenta del tercero debe producir un efecto o consecuencia en la persona trabajadora que la recibe. Es razonable exigir que se trate de una consecuencia negativa para la persona trabajadora. Por ejemplo, que impida a la persona trabajadora acceder a su trabajo, que ponga en riesgo o amenace su salud o seguridad o que, definitivamente, dañe su integridad física o psíquica **[6]**.

## **B. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO\***

### **1. Ante una denuncia de un trabajador por una conducta de violencia de parte de un tercero, ¿la empresa debe investigar?**

Una vez que recibe la denuncia de violencia, **la empresa debe investigar las conductas de violencia denunciadas por sus trabajadores o, si lo prefiere, remitir los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, para que sea ella quien efectúe la investigación.** Todo ello, conforme a los plazos establecidos en la ley.

### **2. ¿Debe adoptar la empresa medidas de resguardo ante una denuncia de violencia?**

Sí. Sea que la investigación de la conducta violenta la realice la empresa o la Inspección del Trabajo, en cualquier caso, el empleador deberá adoptar, de forma inmediata, las medidas de resguardo necesarias para poner fin a la conducta violenta. Recuérdese que las medidas de resguardo, por un lado, separan a la supuesta víctima del supuesto agresor y, por otro, atienden la sintomatología del denunciante de forma íntegra, de modo que, de haber existido realmente una conducta de violencia, se reparen los daños sufridos lo antes posible.

---

**[6] A modo ejemplar, véanse: RIT O-1819-2020, de 2º JLT de Santiago, 5 de marzo de 2021 / RIT T-9-2022, JLT de Calama, 17 de agosto de 2022 y ROL 467-2022, ICA de Antofagasta, 12 de enero de 2023 / RIT O-738-2022, JLT de La Serena, 12 de marzo de 2024 / RIT O-738-2022, JLT de La Serena, 12 de marzo de 2024.**

Respecto a las medidas de resguardo, se recuerda que 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 el empleador debiese aplicar: separar a la persona trabajadora del tercero que ejerce contra ella la conducta violenta, redistribuir su jornada de trabajo hasta que pase el peligro y proporcionar atención psicológica.

**Si la conducta violenta genera un accidente, una medida de resguardo que se exige al empleador siempre es avisar, inmediatamente, tanto al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como a la Inspección del Trabajo [7].**

### **3. ¿Qué pasa si el empleador no dispone la investigación dentro de los plazos, o no la realiza, o no toma las medidas de resguardo correspondientes de manera inmediata?**

Si el empleador no dispone la investigación dentro de los plazos, o no la realiza, o no toma las medidas de resguardo correspondientes de manera inmediata, no solo se expondrá a una multa administrativa. La empresa misma, con su pasividad, habrá favorecido la continuación de la conducta violenta. Esta pasividad, unida a la conducta debidamente probada, constituye un incumplimiento al deber legal de protección y de seguridad [8].

---

[7] “Que en cuanto a la Multa N° 2 ‘No denunciar al organismo administrador respectivo el accidente laboral’ y a la Multa N° 5 ‘No informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo el accidente grave’. Que, es un hecho no controvertido que fecha 22 de octubre del año 2022 (día sábado) a las 20:20 horas aproximadamente el campamento forestal Oldenburgo ubicado en la ruta t-60 kilómetro 20, sector de Tres Ventanas de la comuna de La Unión fue afectado por un ataque incendiario. En las faenas se encontraba el coordinador de emergencia L.P.P. quien activó el protocolo de emergencia, llama al gerente de la empresa, al jefe de operaciones, a carabineros y a la Central Patrimonial (controla la función de todo el personal que pernocta el campamento y pertenece a la empresa Arauco), contactó a carabineros y a bomberos y que la Reclamante, solo dejó constancia en carabineros el día 28 de octubre de 2022 pero solo respecto de pérdida de documentación laboral [...] Habiéndose así dilucidado que los hechos ocurrido el día 22 de octubre de 2022 correspondieron a un accidente laboral, corresponde determinar si e empleador dio cumplimiento a su obligación de denunciar al organismo administrador respectivo, al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), conforme lo estipulan el artículo 76 inciso 1° de la Ley 16744 y los artículos 71 y 72 del D.S. 101 de 1968, lo que no ocurrió y que asimismo, se acreditó que la fiscalización integral efectuado por don C.A.G. el día 24 de octubre de 2022 ( lunes) y que consta en el Informe de Exposición N°1402/2022/312, se inició por requerimiento de la Dirección Regional de Los Rios y no por aviso de la empleadora, razones por la cuales se confirmarán las multas impuestas y así se dirá en lo resolutive de esta sentencia.” I-19-2022, JL&G de La Unión, 14 de septiembre de 2023, considerando décimo tercero.

[8] Véase RIT T-9-2022, JLT de Calama, 17 de agosto de 2022 y ROL 467-2022, ICA de Antofagasta, 12 de enero de 2023.

## **C. SUBCONTRATACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA**

### **1. ¿Qué pasa si el acoso sexual o laboral lo comete un trabajador de la empresa principal en contra de un trabajador de la empresa contratista?**

Si el acoso lo comete un trabajador de la empresa principal en contra de un trabajador de la empresa contratista, desde el punto de vista de la empresa contratista, no estaríamos, literalmente, frente a un acoso, sino frente un acto de violencia de terceros. Ello, porque, para la empresa contratista, el trabajador de la empresa principal que ha acosado a un trabajador suyo, es un tercero ajeno.

### **2. ¿En este caso, debe investigar la empresa contratista la conducta denunciada?**

Dado que la supuesta víctima es trabajadora de la empresa contratista, ésta debe investigar, igualmente este acto de violencia y tomar las medidas de resguardo y protección adecuadas, de acuerdo a su deber legal de protección y seguridad **[9]**. Lo que no podrá hacer es sancionar al trabajador de la empresa principal, ya que no tiene una relación contractual con él.

### **3. ¿Y qué debe hacer la empresa principal?**

Por supuesto que la empresa principal debe sancionar a su trabajador que cometió acoso contra un trabajador de la empresa contratista. Ahora, para ello, debe conocer la denuncia. Por eso, es importante que la empresa contratista remita la denuncia de su trabajador a la empresa principal, para que ésta investigue los actos de su trabajador y lo sancione, consecuentemente **[10]**.

---

**[9]** Véase RIT T-9-2022, JLT de Calama, 17 de agosto de 2022 y ROL 467-2022, ICA de Antofagasta, 12 de enero de 2023.

**[10]** “En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, 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.

Recibida la 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.” (artículo 211-B bis del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 21.643).

**[1]** Al respecto, véase Dictamen 850, Dirección del Trabajo, 8 de febrero de 2016.

**Para más información, contactar a:**

Sebastián Parga M. | Socio | [sparga@pmvabogados.cl](mailto:sparga@pmvabogados.cl)

Jorge Montes A. | Socio | [jmontes@pmvabogados.cl](mailto:jmontes@pmvabogados.cl)

Pablo Vasseur G. | Socio | [pvasseur@pmvabogados.cl](mailto:pvasseur@pmvabogados.cl)