

ENRIQUE MUNITA, SOCIO MUNITA Y ASOCIADOS

LEY KARIN, UN CAMBIO NORMATIVO PARA CHILE

La Ley Karin, una nueva normativa para Chile, es explicada por la Firma de Abogados Munita y Asociados a continuación.

Es una ley que modifica el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, con la finalidad de prevenir y erradicar, conductas de acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo. La Ley Karin fue llamada con ese nombre en honor a Karin Salgado, quien en 2019 lamentablemente se quitó la vida tras sufrir acoso laboral. La Ley está vigente desde el 1° de agosto de 2024.

La Ley Karin, N°21.643, es un cambio normativo que Chile debió implementar, con motivo de haber ratificado el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en aquello vinculado a los espacios de trabajo seguros, saludables y libres de violencia en el trabajo.

La nueva Ley establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compa-

Entre otros aspectos, establece la obligación de las empresas de implementar políticas y prácticas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, así como la promoción de la salud mental y el bienestar de la persona trabajadora, promoviendo además ambientes laborales saludables. Asimismo, incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son las de acoso laboral, acoso sexual violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el artículo 2 del Código del Trabajo. También establece nuevos estándares e incorpora modificaciones en los procesos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que las empresas deben adecuar.

A su vez, la Ley refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los denunciantes.

¿Cómo se aplica?

R: Las Empresas deben actualizar su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en lo relativo al procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Dicho procedimiento de investigación y sanción debe garantizar que ambas partes sean escuchadas y puedan fundamentar sus declaraciones. La ley subraya también que en el procedimiento se deben respetar los principios de confidencialidad, la protección de la identidad de las personas involucradas, debido proceso, imparcialidad, no discriminación, celeridad, no revictimización o no victimización secundaria, y perspectiva de género, entre otros.

Adicionalmente, las empresas deben elaborar, implementar y difundir un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la antigua regulación. Dicho protocolo debe contener medidas específicas para prevenir y controlar estos riesgos.





Asimismo, los empleadores deben 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.

¿Ejemplos concretos?

La Ley N° 21.643 no señala ejemplos concretos de conductas que podrían ser constitutivas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, sino que consagra sólo las definiciones de estos conceptos.

Sin embargo, Circular de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) N° 3813 de 7 de junio de 2024, que imparte Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, menciona algunos ejemplos de estas conductas, haciendo presente que deberá considerarse el contexto y caso concreto en el que se presente. Así, se refiere a los siguientes ejemplos para los casos de conductas de:

Acoso sexual: Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario; ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación; presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios; contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados. Y en general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral: Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva; aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo; el uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona;

usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien; hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona; obligar a un/a trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar; expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente; enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto; hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Gritos o amenazas; uso de garabatos o palabras ofensivas; golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas; conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte; robo o asaltos en el lugar de trabajo.



Cristián Olavarría —Socio



Marcela Salazar



Paola Casorzo



¿Cómo la firma puede apoyar en la aplicación de esta ley?

Munita & Olavarría acompaña a las empresas para ayudarles a cumplir de manera efectiva con la nueva normativa. Por ejemplo, apoyo en la implementación y actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de acuerdo a las exigencias de esta nueva Ley, realización de charlas y capacitaciones para sus trabajadores y equipos ejecutivos, asesoría en la preparación y revisión del Protocolo de Prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, entre otras.

Adicionalmente, nuestro Estudio apoya a las empresas en los requerimientos de asesoría que se susciten con motivo de la interposición de una denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, así como también realizamos todo el proceso de investigación de manera externa a la empresa. Al respecto, cabe destacar que nuestros abogados y abogadas cuentan con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales, como lo exige la Ley 21.643.