

# Ley Karin aterriza en los hogares y plantea exigencia de **protocolo para trabajadores de casa particular**

- La Superintendencia de Seguridad Social elaboró un modelo que puede ser usado.
- La denuncia deberá hacerse ante la Inspección del Trabajo.

POR CAROLINA LEÓN

Un alcance menos conocido de la Ley Karin, que este jueves entró en vigencia, es su impacto en las y los trabajadores de casa particular. Es decir, aquellas personas que se dedican en forma continua, en jornada completa o parcial, puertas adentro o puertas afuera, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios e inherentes al hogar.

Un universo que, según reforzó la Superintendencia de Seguridad Social, Pamela Gana, también está protegido por la nueva normativa y, por ende, sus empleadores deben contar con protocolos de prevención.

“La Ley Karin no excluye al grupo de trabajadoras de casa particular de la cobertura de lo que significa la prevención en la violencia y el acoso. Además, si bien acá se da un relacionamiento más familiar, de uno a uno, es un trabajo, no hay que olvidarse de aquello. Y, en ese sentido también hay que desarrollar un protocolo preventivo”, explicó.

Hace unos días, la entidad liberó una circular (N° 3819) con un protocolo de prevención que podrá ser utilizado por los empleadores de este tipo de trabajadoras y trabajadores.

“Pusimos a disposición un protocolo tipo para que lo haga suyo el empleador o la empleadora de una trabajadora de casa particular, para que lo implemente”, dijo Gana, recalcando que es obligación que los empleadores cuenten con un instrumento de este tipo.

## Las directrices

Tal como ha sido la tónica en otros documentos, el protocolo de la Suseso reitera que el empleador es responsable de mantener las condiciones necesarias para que el trabajador desarrolle sus labores en un entorno de trabajo seguro y saludable.

En esa línea, el texto entrega definiciones de lo que es acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo, sexismo y conductas incívicas.



Los trabajadores y trabajadoras de casa particular también estarán cubiertos por la Ley Karin.

**“La Ley no excluye al grupo de trabajadoras de casa particular de la cobertura de la prevención en la violencia y el acoso. Si bien acá se da un relacionamiento más familiar, de uno a uno, es un trabajo”, explicó Gana.**

Como segundo eje, el texto identifica “riesgos de posible ocurrencia” a los que se exponen este tipo de trabajadores. Así, el texto menciona que los niños o los adultos mayores dependientes pueden tener reacciones agresivas hacia la persona que les atiende para manifestar su desagrado o frustración. Por ejemplo, mediante empujones, golpes, tirones de pelo, bofetadas, mordiscos o lanzando objetos.

También se menciona que este segmento de trabajadores podría

**Jara: “Lo que menos queremos es que los espacios de trabajo sean tristes”**

■ En el Centro de Extensión de la Universidad Católica, el Gobierno dio el vamos este jueves a la entrada en vigencia de la Ley Karin, una actividad que contó con la participación de Claudia Salgado, hermana de Karin, cuyo caso inspiró la nueva normativa.

Tras la actividad, la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, reforzó que la finalidad de la normativa es fomentar la prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, incentivando la construcción de espacios de trabajo saludables.

“Lo que menos queremos es que los espacios de trabajo sean tristes. Por el contrario, queremos que la alegría prime en ellos, pero una alegría en la cual todos y todas nos riamos juntos, y no nos riamos unos de otros”, dijo la autoridad.

Jara reiteró que “no es la talla cariñosa o sin ánimo denostativo la que se prohíbe, sino que es aquella en la cual precisamente lo que se busca es denigrar al otro, cuando se hace, por ejemplo, referencia a la apariencia física de otras personas, con un evidente daño en la otra persona”, sostuvo.

estar expuesto a riesgo de altas exigencias emocionales y físicas; situaciones que generen desgaste emocional o físico, desmotivación de la persona trabajadora, pudiendo generar irritabilidad y una actitud negativa en la relación con los miembros de la familia; instrucciones contradictorias, carga de trabajo excesiva, extensión de la

jornada laboral, entre otras.

Por este motivo, como tercera directriz, el protocolo establece medidas de prevención para los riesgos identificados.

Aquí se plantea que para prevenir los riesgos el empleador deberá disponer de espacios y dependencias adecuadas para que la persona trabajadora desempeñe

sus labores y actividades; mantener comunicación fluida y respetuosa, a través de reuniones periódicas con la persona trabajadora para abordar las situaciones de riesgo y acordar las medidas preventivas que se adoptarán para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

“Esto se realizará, a lo menos, semestralmente y cuando el empleador(a) o la persona trabajadora detecten una situación de riesgo que deba ser abordada”, dice el texto.

En caso de ocurrencia de un hecho de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual que produzca impacto emocional, el protocolo establece que el empleador deberá derivar a la persona trabajadora al programa de atención psicológica temprana otorgado por su respectivo organismo administrador (la mutual correspondiente).

Las directrices de la Suseso precisan que el empleador o empleadora informará semestralmente a la persona trabajadora que, en caso de ocurrir conductas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la denuncia la debe realizar en la Inspección del Trabajo, entidad que realizará la investigación y definirá las medidas que se deberán adoptar ante dicha situación.