

Derechos de los trabajadores:

# Ley Karin: en qué consiste y a quién protege

Esta norma —que entró en vigencia el 1 de agosto— modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales con el fin de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en los sectores privados y públicos.

El 12 de noviembre de 2019, la técnica en enfermería Karin Salgado terminó con su vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital de Chillán debido a un sumario por la denuncia de hurto de insumos del cual fue testigo. Durante la investigación sufrió una serie de medidas en su contra y malos tratos que afectaron su salud emocional, mientras intentaba demostrar su inocencia.

Su caso inspiró la promulgación de la Ley N° 21.643, más conocida como "Ley Karin", que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales (leyes orgánicas constitucionales y estatutos administrativos), con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en los sectores privados y públicos.

Además, establece —como obligación de las empresas y órganos del Estado—, tener un protocolo de prevención al respecto.

Esta normativa protege a los trabajadores con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y también a los independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

Según el sitio web [www.chileatiende.gob.cl](http://www.chileatiende.gob.cl), la ley establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Esto implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación por género.

Y conforme a lo señalado por la Subsecretaría de Previsión Social (<https://previsiونسocial.gob.cl>), la responsabilidad del empleador es adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tales como:

**Elaborar y poner** a disposición de los trabajadores un protocolo para estos efectos.

**Identificar los riesgos** psicosociales del acoso y la violencia laboral, destacando una perspectiva de género.

**Informar semestralmente** los canales de recepción de denuncias y las instancias estatales para denunciar estas conductas.

## GÉNERO

**La ley establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Esto implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género de las personas.**

\* **Garantizar procedimientos** de investigación y sanción donde prime la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

\* **Adoptar medidas** como separación de espacios físicos y redistribución del tiempo de la jornada.

\* **Proporcionar atención** psicológica temprana a la persona denunciante, a través de los organismos administradores de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

\* **Aplicar sanciones** dentro de los 15 días posteriores a la recepción del informe de investigación, cuando corresponda.

## Definiciones

**¿Qué se entiende por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo?**

■ **ACOSO SEXUAL:** es cuando una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo.

■ **ACOSO LABORAL:** es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro trabajador. Ello, por cualquier medio, ya sea que se realice una sola vez o de manera reiterada, y que resulte para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



## Reglamento interno

Todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas con 10 o más trabajadores tienen la obligación de contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Este debe incluir un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. También debe contener el procedimiento que se seguirá en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, además de las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

Y si cuentan con menos de 10 empleados deben tener un protocolo de prevención y un procedimiento de investigación y sanción al que se someterán las conductas denunciadas.

En los organismos del Estado, también se incorporaron normas a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Tienen la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas.

Además podrán contar con la colaboración del ISL o de las mutualidades para implementar el protocolo.

■ **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por esas conductas que afectan a los trabajadores al momento de prestar sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## Dónde denunciar

Para denunciar estas conductas —puede ser en forma verbal o por escrito—, la víctima debe dirigirse a su empleador, a la Inspección del Trabajo o a los tribunales laborales. Si es verbal, quien la recibe tiene que levantar un acta que hay que firmarla.

**¿Cuáles son los derechos de la víctimas durante el proceso de investigación?** Conocer los protocolos y procedimientos mediante su inclusión en los contratos de trabajo y el reglamento interno de la empresa; ser capacitadas en medidas de prevención del proto-

colo y recibir información sobre los nuevos canales de denuncia.

Asimismo tiene derecho a medidas de resguardo inmediato que incluyen la asistencia psicológica proporcionada por el empleador una vez presentada la denuncia; la posibilidad de que la Inspección del Trabajo inicie acciones judiciales si halla vulneraciones de derechos fundamentales contra la víctima durante la investigación; y protección expresa de su privacidad y honra durante la investigación, con la obligación del empleador de tomar medidas para garantizarlas.

## EN INTERNET

Más información en:  
<https://www.dt.gob.cl/portaB628/>  
[www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl)