

“LEY KARIN”: ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Con fecha 15 de enero de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Entre otras, las principales modificaciones introducidas por dicha ley son las siguientes:

1.- **Modifica el concepto de “acoso laboral”, eliminando el requisito de reiteración, bastando ahora un solo acto para que pueda considerarse como acoso.**

Anteriormente, la definición para “acoso laboral” era la siguiente: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Con la nueva Ley, la definición será la siguiente: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

2.- **Incorpora el concepto de “violencia en el trabajo” ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores o usuarios.**

Este concepto era ajeno a nuestra legislación laboral. La “Ley Karin” lo incorporará en el Código del Trabajo, definiéndola como: “**aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros**”.

3.- **Amplía los criterios para considerar que un acto es discriminatorio, al introducirse la frase “por cualquier otro motivo” en el inciso 4° del art. 2 del Código del Trabajo.**

Con la Ley N° 21.643, dicho inciso quedará redactado de la siguiente manera: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social **o cualquier otro motivo**, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

4.- **Introduce la obligación de que el Reglamento Interno contenga un protocolo de prevención y un procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

A la fecha, el Reglamento Interno sólo debe incluir un **procedimiento de investigación y sanción** respecto del acoso sexual.

A partir de la entrada en vigencia de la nueva ley, se exigirá que el Reglamento Interno contenga:

- (i) **Protocolo de prevención** respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; y
- (ii) **Procedimiento de investigación y sanción** al que se someterán dichas conductas.

En cuanto al **protocolo de prevención**, la misma Ley indica que éste debe incorporar, a lo menos, los siguientes elementos:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y

evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En cuanto al **procedimiento de investigación**, se regula con mayor detalle el procedimiento que actualmente existe con respecto al acoso sexual, haciéndolo aplicable también para los casos de acoso laboral y violencia en el trabajo. Adicionalmente, se acotan algunos plazos. A continuación mencionamos las principales modificaciones:

- La denuncia puede ser escrita o verbal (anteriormente sólo podía ser escrita), en cuyo caso la persona que reciba la denuncia deberá levantar un acta, la que debe ser firmada por la denunciante.
- Si la empresa decide, en lugar de iniciar una investigación interna, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta se haga cargo de la investigación, deberá hacerlo en el plazo de 3 días (anteriormente el plazo era de 5 días).

5.- Aquellas empresas que no estén obligadas a contar con un Reglamento Interno, aun así deberán poner en conocimiento de sus trabajadores un protocolo de prevención e investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

6.- Cambio de carga probatoria en casos de despido por las causales de acoso sexual o laboral.

Si el trabajador denunciado es desvinculado como consecuencia de las conclusiones de una investigación, será éste quien deberá en juicio desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo, según corresponda.

7.- Sobre la entrada en vigencia.

La presente ley entrará en vigencia a partir del primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el **01 de julio de 2024**.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones, el que deberá ser dictado en el mismo periodo antes indicado.

Área Laboral de ECIJA OTERO

info@ecija.com