

## › Ley Karin - alcance de las modificaciones establecidas por la Ley N°21.643 sobre acoso y violencia en el trabajo.

El próximo 1 de agosto, entrará en vigencia la Ley N°21.643 (Ley Karin), que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (la "Ley").

En dicho contexto, el pasado 7 de junio de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen 362/19, que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley (el "Dictamen").

Los aspectos más relevantes del Dictamen son los siguientes:

### 1. Modificaciones incorporadas al artículo 2 del Código del Trabajo

La Ley incorpora dos principios relevantes a nuestro ordenamiento jurídico: por una parte, el mandato de que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato "libre de violencia"; y, por otra, la incorporación de la "perspectiva de género".

Ambos principios configuran para el empleador un mandato que debe ser tomado en cuenta al momento de ejercer las facultades que detenta como tal, tanto para la aplicación como para la interpretación de la totalidad de la normativa laboral.

### 2. Concepto de acoso laboral, de violencia en el trabajo y discriminación

Respecto del acoso laboral, la Ley Karin modifica su definición, prescindiendo del requisito de reiteración de las agresiones u hostigamiento para poder configurar la conducta. Bajo la óptica de la perspectiva de género, debe considerarse dentro del acoso laboral lo que se ha denominado "acoso sexista".

Por su parte, según el Dictamen, con el nuevo concepto de violencia en el trabajo, se busca proteger a los trabajadores de tratos de violencia ejercidos por personas externas a la empresa, tales como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma. Esta definición, utiliza de forma genérica el concepto de violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física y psicológica. Ambas formas se encuentran incluidas en la definición de violencia en el trabajo, siendo ello consistente con el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación con la definición de los actos de discriminación, la Ley Karin modifica el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporando expresamente dentro de la enumeración de los motivos discriminatorios la referencia a "cualquier otro motivo", quedando en evidencia que los motivos enunciados en la norma no son taxativos, y que en consecuencia se permite la incorporación de otras categorías que no han sido consagradas explícitamente.

### 3. Obligación de prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

A fin de dar cumplimiento a esta obligación de prevención, la Ley Karin incorpora el nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, ordenando a los empleadores la elaboración de un "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo" (el "Protocolo"), a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social. El Protocolo debe cumplir con un contenido mínimo establecido en la Ley.

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.  
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43  
Las Condes, Santiago, Chile.  
[www.carey.cl](http://www.carey.cl)

Las medidas de prevención incluidas en el Protocolo deben ser evaluadas, mejoradas y corregidas de forma permanente, requiriendo un actuar continuo por parte del empleador, y objetivos medibles.

El Protocolo debe también incluir medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos, las medidas de prevención y protección, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y de la empresa. Esta difusión no sólo incluye la mera entrega de información, sino que se debe cumplir un rol pedagógico, con capacitaciones que permitan garantizar su adecuada comprensión y ejecución.

#### **4. Obligación de investigar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

Esta obligación surge ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Sin perjuicio de ello, esta obligación exige la obligación previa de incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ("RIOHS") o en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo ("RIHS"), el procedimiento de investigación respectivo.

La investigación debe sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Estos principios son un piso mínimo y deben considerar, adicionalmente, otras reglas básicas que otorguen garantías esenciales de un debido proceso a las personas involucradas, tales como la escrituración, que las partes sean oídas, que las partes puedan fundamentar sus dichos, y la adopción de medidas de protección y no represalias.

En relación con la adopción de medidas de resguardo, el Dictamen dispone que éstas deberán registrarse siempre por escrito, consignándose además la decisión del empleador y su fundamentación. Indica también que la enumeración de medidas de resguardo establecidas en la Ley, en ningún caso, pretende ser taxativa, no existiendo inconveniente que el empleador considere otras que sean congruentes con el objeto de la Ley Karin y estén dentro del marco de la normativa laboral siempre que se incorporen al RIOHS.

El Dictamen indica también que otorgar atención psicológica temprana a la persona denunciante, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, debe considerarse como una medida privilegiada de prevención y mitigación. Ello, en atención a la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima.

Sobre el envío de la investigación junto con sus conclusiones a la Inspección del Trabajo, el Dictamen señala que la revisión que debe llevar a cabo dicho organismo únicamente se remite a verificar que exista congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección. Lo anterior, por cuanto no habiendo sido la Inspección del Trabajo parte del procedimiento, no le es posible constatar la efectividad de los hechos expuestos en el informe, ni tampoco cotejar el desarrollo del procedimiento.

Asimismo, se dispone que, si la Inspección no se pronuncia respecto de la investigación y sus conclusiones informadas por la empresa en el plazo de 30 días contados desde que le son remitidos, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Finalmente, indica el Dictamen que no existe razón para excluir la intervención técnica de un tercero especializado que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, particularmente considerando la complejidad de las materias.

Esta intervención debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, debiendo su utilización y el detalle de la intervención encontrarse suficientemente regulados en el respectivo RIOHS o en el RIHS, según corresponda. La participación de esta entidad externa de modo alguno modifica, excluye o aminora la responsabilidad de la empresa empleadora en el cumplimiento de los deberes que, en la materia, le impone la Ley.

## 5.Obligación de sancionar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, deberá el empleador disponer, aplicar e informar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días hábiles judiciales contados desde su recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo.

En cuanto a las sanciones, estas podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta. Adicionalmente, cuando se verifiquen "*conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas*", conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N°1 de dicho artículo en sus letras b) o f) de dicho artículo (conductas de acoso sexual y acoso laboral, respectivamente).

En relación con las conductas de acoso laboral, el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y consignarlo en el informe, en especial considerando que, con la entrada en vigencia de la Ley, se eliminó el requisito de la reiteración.

## 6.Vigencia de la Ley Karin

La Ley entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024. El Dictamen señala que, en caso que los RIOHS y RIHS no comiencen a regir en dicha fecha, corresponderá que los procedimientos de investigación los desarrolle la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo segundo transitorio, aplicando dicha institución directamente las normas de la Ley y del reglamento establecido en el artículo 211-B del Código del Trabajo.

**AUTORES:** Óscar Aitken, Francisca Corti, Francisco Arce, Constanza Trisotti.