



Guía para la implementación de la Ley Karin en el ámbito empresarial

31 de Julio de 2024

INTRODUCCIÓN

EL 1 AGOSTO DE 2024, ENTRA EN VIGENCIA LA LEY 21.643, CONOCIDA COMO "LEY KARIN", LA CUAL INTRODUCE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. ESTA GUÍA, ELABORADA POR LA CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO (CCS), ESTÁ DISEÑADA PARA AYUDAR A LAS EMPRESAS A CUMPLIR CON LOS NUEVOS REQUISITOS LEGALES.

1. Nuevas definiciones clave que tu empresa debe conocer

- **Acoso Sexual Laboral:** El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso Laboral:** Toda conducta, ya sea que se manifieste **una sola vez** o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores/as, 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.
- **Violencia en el Trabajo:** Aquella ejercida por **terceros ajenos** a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

2. Procedimiento para manejar denuncias de acoso o violencia en la empresa

- **Forma de la denuncia:** Las denuncias pueden ser presentadas por escrito o verbalmente. Si se realiza la denuncia de forma verbal la empresa debe levantar un acta y entregar una copia al denunciante.
- **Control de admisibilidad de la denuncia:** no es posible realizarlo, sin embargo, si la denuncia resulta inconsistente, o incompleta se otorgará un plazo razonable al denunciante para corregirla.
- **Investigación de la denuncia:** la empresa recibida la denuncia puede **remitir** todos los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de los **3 días hábiles** desde su recepción, o bien, puede realizar una **investigación interna**. En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de 30 días.

- **Si la denuncia se dirige contra aquellos que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica:** deberá siempre ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

3. Medidas de resguardo que debe adoptar tu empresa tras recibir una denuncia

- **Protección inmediata:** la organización debe adoptar medidas inmediatas para proteger a la víctima, considerando especialmente la gravedad de los hechos, tales como separar a la víctima del agresor, redistribuir las jornadas laborales o proporcionar atención psicológica.
- **Acciones disciplinarias:** cuando la conducta revista la calificación de **indebida de carácter grave**, debidamente comprobada, el empleador está facultado para terminar la relación laboral **sin derecho a indemnización alguna**. En este caso el empleador debe comunicar el despido por escrito al trabajador, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

4. Sanción que enfrenta la empresa por incumplimiento del plazo o medidas requeridas

- La empresa que no cumpla con los plazos, no realice una investigación adecuada o no adopte las medidas de resguardo correspondientes se expone a multas administrativas.

5. Responsabilidades de la Empresa: Prevención y Capacitación

- **Prevención:** las empresas deben actualizar su reglamento interno, de esta manera las organizaciones deberán incorporar un **protocolo de prevención** del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que incluya el procedimiento de investigación y sanción al que serán sometidas dichas conductas.
- **Capacitación:** Las empresas deben promover un entorno laboral saludable, para tal objetivo requieren realizar acciones de información y capacitación a sus trabajadores sobre los riesgos, medidas de prevención, denuncias y sanciones, tales capacitaciones incluyen incluso a los colaboradores.

6. Empresas con menos de 10 trabajadores

- Deben igualmente contar con un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

7. ¿Qué sucede si un trabajador es víctima de alguna de las conductas reguladas por la Ley Karin por un tercero?

- Se incorpora el concepto de violencia en el trabajo, la ejercida por **terceros ajenos** a la relación laboral, es decir, la conducta puede provenir por un cliente, colaborador, proveedor o usuario, por lo tanto, la empresa debe tomar todas las medidas necesarias aun cuando provenga la conducta de un tercero.

8. ¿Cuáles son los principios relevantes que deben considerarse en la implementación de la Ley Karin?

- **Trato Libre de Violencia y Perspectiva de Género:** Las relaciones laborales deben ser libres de violencia y considerar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procedimientos. Esto implica la adopción de medidas que buscan promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Además, la Ley Karin amplía la definición de acoso laboral y violencia en el trabajo, eliminando la necesidad de repetición para considerar una conducta como acoso y abarcando tanto la violencia física como psicológica.
- **Protocolo de Prevención:** Los empleadores deben elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, evaluando y mejorando continuamente las medidas preventivas, y garantizando la adecuada capacitación de los trabajadores.
- **Información:** la empresa debe informar semestralmente a los trabajadores de los canales disponibles de la organización para realizar sus denuncias ante situaciones que contemplen alguna de las conductas que regula la Ley Karin.

CONCLUSIÓN

La implementación de la Ley Karin requiere un compromiso firme y un cambio cultural por parte de las empresas para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Esta guía proporciona un marco para que las empresas adapten sus políticas y prácticas, asegurando el cumplimiento de la normativa y la protección de todos los trabajadores. Aunque muchas empresas ya tienen estos protocolos incorporados, es esencial mantener un compromiso continuo para fortalecer y actualizar las medidas existentes.

CONTACTO: PARA MÁS INFORMACIÓN DE ESTA Y OTRAS NORMATIVAS VISITE NUESTRO SITIO WEB: [HTTPS://WWW.CCS.CL/AGENDA-JUL-2024/](https://www.ccs.cl/agenda-jul-2024/)