

Ley Karin: cambios, definiciones y medidas

Encuentra en esta guía las principales definiciones y cambios en la ley



01

Aspectos básicos de la Ley Karin

- Definiciones relevantes
- ¿Qué estipula la Ley Karin?
- Principales cambios en la ley

02

Medidas preventivas

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

03

Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

- Investigación en caso de denuncia recibida por el empleador
- Investigación en caso de denuncia recibida por la Inspección del Trabajo
- Medidas correctivas
- Deberes de los trabajadores

04

Te apoyamos paso a paso

En esta guía te contamos lo que debes saber sobre la Ley Karin: qué estipula, sus principales definiciones y cambios, las medidas preventivas que debes aplicar como empleador, protocolos, y procedimientos de investigación en casos de denuncias.

Para entrar en contexto, la Ley N° 21.643, mejor conocida como Ley Karin, nace a partir del caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería de Nivel Superior (TENS), quien debido al acoso laboral sufrido en su empresa terminó con su vida el 12 de noviembre de 2019.

El 15 de enero de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643 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”, la cual **entra en vigencia el 1 de agosto de 2024**.

De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, entre el 1 enero de 2022 y el 30 de abril de 2024, se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral (3.804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y de estos 67,8% son mujeres) y se han registrado 2.248 denuncias por temáticas relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras, siendo mujeres el 93,1% de las víctimas.

De esa forma, esta **ley busca reforzar las medidas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, velando por la seguridad e integridad de los trabajadores. Se basa en un enfoque preventivo, de adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación de género.

Aspectos básicos de la Ley Karin





Definiciones relevantes

Acoso sexual

La definición de acoso sexual no es modificada por la Ley Karin y se mantiene como “aquella conducta en que una persona realiza de forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Acoso laboral

Se genera un **cambio en el concepto legal de acoso laboral** a partir de la Ley Karin, y se define como “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”.

Violencia en el trabajo

Se **incorpora en el Código del Trabajo** el concepto de violencia en el trabajo. Ésta se define como “aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, que afecta a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros”.



Definiciones relevantes

Discriminación

Esta ley **expande la definición de discriminación**, ampliando la hipótesis de actos discriminatorios, incluyendo después del origen social **otros motivos**. De esta forma, la discriminación se define como “las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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 u origen social, entre otros, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Medidas de resguardo

Las medidas de resguardo, son aquellas **acciones de carácter cautelar**, implementadas por el empleador, que protegen de forma efectiva la integridad de la persona que denunció el acoso o violencia.



¿Qué estipula la Ley Karin?

La Ley Karin 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 que tiendan a promover la igualdad y a erradicar la discriminación arbitraria, entendiéndose como contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

1. Acoso sexual.
2. Acoso laboral.
3. Violencia en el trabajo.

A continuación, detallamos los principales cambios que se presentan a partir de esta ley.



Principales cambios en la ley

La Ley Karin presenta una serie de cambios, varios de ellos con relación a conceptos previamente conocidos en el Código del Trabajo. Te contamos los más relevantes:

1

Cambios en el concepto legal de acoso laboral. Ya no se requiere una conducta reiterada de hostigamiento, basta con una sola instancia de conducta indebida para que pueda considerarse como acoso.

2

Incorporación del concepto de violencia en el trabajo. Hasta la fecha, el Código del Trabajo regulaba exclusivamente las relaciones entre el empleador y los trabajadores, estableciendo que éstas debían fundamentarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Con la entrada en vigencia de la Ley Karin, este concepto se amplía para incluir un trato libre de violencia, entendiéndose como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Estos pueden ser clientes, proveedores, usuarios u otros, y siempre que se produzca en el contexto de la prestación de los servicios de los trabajadores.



Principales cambios en la ley

3

La obligación de investigar aunque no existan antecedentes suficientes. En este caso, el empleador deberá requerir más antecedentes al denunciante para poder continuar con la investigación.

4

Implementación de un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo donde se detallen, entre otros, los canales de denuncia.

5

Implementación de un procedimiento para la investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

6

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) debe contener el protocolo de prevención y el procedimiento al que se someterán las investigaciones y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, ampliándose ahora esto al acoso laboral y la violencia en el trabajo.



Principales cambios en la ley

También se presentan ajustes a las obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 en esta materia:

- Otorgar **asistencia técnica a sus afiliados para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención** de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como apoyar en la sensibilización y difusión de estas materias en las empresas.
- Otorgar **atención psicológica temprana** a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Otorgar a los empleadores que no se encuentran obligados a confeccionar RIOHS (empresas con menos de 10 trabajadores permanentes), la **asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- **Implementar normas complementarias** para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Medidas preventivas

02



Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

De acuerdo a la ley, los empleadores estarán obligados a elaborar y poner a disposición de los trabajadores un **Protocolo de Prevención** respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Éste se debe **incorporar en el RIOHS** o, en el caso de no contar con éste, ponerlo en conocimiento a los trabajadores al momento de firmar su contrato de trabajo.

Además, los **empleadores deben informar semestralmente a los trabajadores sobre los canales de recepción de denuncia sobre estas materias**, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



¿Qué debe incluir el protocolo?

El protocolo debe incorporar, como mínimo, los siguientes puntos:

- ✓ 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 mejora y corrección continua.
- ✓ Los **medios para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores** 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 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, 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 los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.



¿Qué debe incluir el protocolo?

En el mismo protocolo de prevención debe estar establecido el o los canales de denuncias habilitados por el empleador, los que deben ser difundidos para conocimiento de todos los trabajadores.

Al momento de **denunciar** un caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el denunciante deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la Inspección del Trabajo. Adicionalmente, el trabajador podrá interponer una demanda ante los Juzgados Laborales.

Si la denuncia es realizada **verbalmente**, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo





Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El procedimiento de investigación deberá ajustarse a las directrices entregadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en el Reglamento emitido para estos efectos.

Es fundamental que todo **Procedimiento de Investigación esté basado en los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, no revictimización, razonabilidad y perspectiva de género.**



Investigación en caso de denuncia recibida por el empleador

Una vez que el empleador haya recibido una denuncia, deberá entrar a la **fase de investigación**, no siendo posible considerar un procedimiento de admisibilidad.

Apenas el **empleador tenga conocimiento de la denuncia deberá adoptar las medidas de resguardo de forma inmediata**. El objetivo es resguardar la integridad del trabajador, es decir, no deben causar el efecto inverso de perjudicar a la persona o revictimizar (por ejemplo, perjudicar sus condiciones de trabajo, al cambiarlo de lugar o de funciones).

Entre otras, se considerarán como medidas de resguardo:

- La separación de los espacios físicos, que permiten separar al denunciante del denunciado.
- La redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Éste último punto atiende la sintomatología del denunciante de forma íntegra, de modo que, de haber existido realmente un acoso o violencia, se reparen los daños sufridos lo antes posible.



Investigación en caso de denuncia recibida por el empleador

El empleador tendrá las siguientes **alternativas para llevar la investigación:**

1. De forma interna por un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
2. A través de un investigador externo (si es que el Procedimiento de Investigación establecido en el RIOHS así lo permite).
3. Derivarla a la Inspección del Trabajo, caso en que deberá hacerlo dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia.

En el caso de que la **investigación sea llevada de forma interna**, se establecen las siguientes directrices básicas:

1. Deben ser llevadas por escrito, en papel o en formato electrónico.
2. Si la denuncia se realiza en forma verbal, se debe levantar un acta de la misma, la que deberá ser firmada por el denunciante, quedando éste con una copia.
3. Se debe mantener la reserva y confidencialidad del proceso.
4. Se debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos
5. Se debe resguardar al denunciante, denunciado y testigos para que no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
6. Para su investigación, se debe designar preferentemente a un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, debiendo informar a la parte denunciante quién será el investigador.



Investigación en caso de denuncia recibida por el empleador

La investigación deberá ser concluida en un plazo máximo de 30 días desde recibida la denuncia.

Una vez finalizada la investigación, **el informe deberá contener**, a lo menos:

1. Identificación de la empresa: nombre, RUT y correo electrónico.
2. Individualización del denunciante y denunciado.
3. Individualización de la persona encargada de la investigación.
4. Las medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas.
5. Individualización de los antecedentes y entrevistas efectuadas.
6. Relación entre los hechos denunciados, declaraciones y alegaciones.
7. Razonamientos en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación, determinando si los hechos denunciados constituyen o no acoso o violencia.
8. Propuesta de medidas correctivas o sanciones, en los casos que corresponda.

Posteriormente, las conclusiones deberán ser enviadas a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los siguientes 2 días para que realice sus observaciones.

Si la Inspección del Trabajo no se pronuncia al respecto en los siguientes 30 días, se entenderá que las conclusiones de la investigación interna de la empresa con las sanciones y/o medidas correctivas propuestas son válidas.



Investigación en caso de denuncia recibida por la Inspección del Trabajo

Si la denuncia es realizada **ante la Inspección del Trabajo**, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo. En este caso, la Inspección del Trabajo deberá sugerir al empleador, dentro del **plazo de 2 días hábiles**, tomar las medidas de resguardo que estime necesarias.

La Inspección del Trabajo tendrá 30 días desde recibida la denuncia para realizar la investigación. Una vez concluida, la Inspección del Trabajo deberá informar sus conclusiones al empleador, denunciante y denunciado de manera electrónica.

Una vez recibidas las conclusiones por parte de la Inspección del Trabajo, el empleador tendrá 15 días para aplicar las medidas o sanciones indicadas en el informe.



Medidas correctivas

En cuanto a las **medidas correctivas**, son aquellas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación. Éstas, dependiendo de su gravedad, **pueden considerar amonestaciones verbales o escritas, multas, y ante hechos de mayor gravedad, el término al contrato de trabajo**, según los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y el RIOHS del empleador. También pueden considerarse medidas tales como capacitaciones, difusión, entre otras.

Creemos importante recordar que el hecho de que una acción constituya o no acoso o violencia en el trabajo dependerá directamente de las circunstancias en las que se hayan dado los hechos.

Ésto, ya que no se considera violencia, acoso y tampoco conductas sexistas los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan. De hecho, estas circunstancias pueden ofrecer la oportunidad de generar soluciones innovadoras y efectivas para seguir promoviendo mejores ambientes laborales.



Deberes de los trabajadores

Por su parte, es deber de los trabajadores cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando les sea requerido, aportando todos los antecedentes que tengan del caso. Además, es fundamental que los trabajadores mantengan la confidencialidad y la reserva tanto del proceso como de la información a la que tengan acceso por el mismo.

**Te apoyamos
paso a paso**

04



Te apoyamos paso a paso

Sabemos que todo cambio involucra adaptación. Como Talana, queremos seguir apoyándote y dar a conocer información relevante para el día a día laboral de las empresas.

Te dejamos un paso a paso para que comiences a promover una cultura de prevención en tu empresa:

- 1. Evalúa el estado actual de la empresa en ámbitos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**, para tener un parámetro de comparación posterior a la implementación del protocolo de prevención.

Para este diagnóstico es importante generar diálogos y levantar información de los diferentes estamentos que hayan en la empresa. Por ejemplo, Comités Paritarios, sindicatos, Comités de Ética, grupos de líderes, entre otros. En conjunto, podrán contar con elementos clave y percepciones respecto de los ámbitos de acoso y violencia en el trabajo.

- 2. Interpreta los datos obtenidos y analiza de qué forma puedes implementar un protocolo que se adecue a la empresa**, promoviendo con éste una cultura de prevención dentro de ella.
- 3. Crea y establece un protocolo de prevención**, junto a procedimientos respectivos a denuncia, investigación y medidas correctivas. Para desarrollar este protocolo puedes contactar a la Mutualidad a la cual estés afiliado. Ellos te podrán entregar información y guía en el desarrollo de esta medida.



Te apoyamos paso a paso

4. Una vez creado el protocolo de prevención y el procedimiento de denuncia, investigación y medidas correctivas, recuerda incluirlos en el **RIOHS** (solo en caso que cuenten con uno).
5. Informa, **difunde y capacita a los trabajadores**. Utiliza los canales de comunicación internos para difundir la información. Además, te recomendamos una difusión cara a cara: puedes reunir grupos de trabajadores para entregar la información y así contestar dudas en el momento.

Es importante que la capacitación sea activa, con casos y ejemplos para generar conversación y participación de los asistentes, y llevar registro de la asistencia a cada una de las instancias de capacitación.

También puedes generar un decálogo de buenas prácticas. Esta es una buena forma de transmitir la información de manera simple y que dé cuenta de aquellos actos o actitudes que esperas de los trabajadores y que llevarán a una convivencia positiva.

¿Cómo te apoya Talana?



Considerando la cultura preventiva que promueve la ley en el Protocolo de Prevención, te contamos que en Talana tenemos el módulo de **Desarrollo Organizacional**, el que te permite medir el clima laboral en tus equipos a través de encuestas, de acuerdo a tus necesidades, y así tener un mejor entendimiento del clima dentro de la empresa.



Por otro lado, también te apoyamos en la difusión de los protocolos y procedimientos dentro de la empresa. ¿Cómo? Con el módulo de **Gestión de Personas** puedes disponibilizar dichos documentos dentro de la carpeta del perfil del trabajador, y con el módulo de **Comunicaciones**, difundir la información a todos tus trabajadores, tal como lo establece la ley.



De esta forma, tanto tú como tus trabajadores tienen todo en un solo lugar, para una gestión más simple y ordenada.