

LEY KARIN:

PLAZOS Y OTROS ASPECTOS RELEVANTES Y PRÁCTICOS

La Ley 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral o de Violencia en el Trabajo -también denominada Ley Karin en homenaje a la funcionaria pública Karin Salgado que sufrió acoso laboral y se quitó la vida- fue publicada el 15 de enero del año 2024 y comienza a regir desde el 1° de agosto de 2024.

Esta ley es parte de los cambios normativos que Chile tuvo que implementar, de acuerdo con las obligaciones del Estado que ratifican los Convenios Internacionales, específicamente en relación con el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La ley define qué debe entenderse por acoso sexual, acoso laboral y aborda, igualmente, el nuevo concepto de violencia en el trabajo ejercida por ajenos a la relación laboral. También explicita responsabilidades que deben asumir las partes de una relación laboral a partir de la nueva normativa, sus derechos y deberes, así como procedimientos de denuncia y sanción según se trate del sector privado o del sector público, sanciones y obligaciones.

La implementación o aplicación concreta de la Ley Karin ha sido objeto de un reglamento y de diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo.

➤ **Objetivos Ley Karin**

- Prevención: implica la identificación de riesgos y peligros a los cuales se exponen los trabajadores. Elaboración de protocolos.
- Investigación: implica la búsqueda del esclarecimiento de los hechos y su eventual sanción.
- En el logro de ambos objetivos el responsable es el empleador, sin perjuicio de la participación de entes externos como los organismos administradores de la Ley 16.744, la Dirección del Trabajo, etc.

➤ **¿Quién puede denunciar?**

- Trabajador con relación laboral vigente.
- Trabajadores vinculados con la empresa por ley de subcontratación.
- Organización sindical en representación del trabajador/a afectado/a.

- La denuncia puede ser ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.
- **Situación de hechos sucedidos con anterioridad al 1 de agosto de 2024**
 - Si bien la ley no es expresa al respecto, según pronunciamientos de la Dirección de Trabajo, se podrían denunciar hechos sucedidos a lo menos 60 días antes de la entrada en vigencia de la ley, esto es, el 1° de agosto de 2024.
 - Si el hecho es continuo, es decir, se inicia con anterioridad al 1° de agosto de 2024 y se sigue manifestando y sucediendo, no cabe duda de que se puede denunciar conforme las directrices de la ley Karin.
- **Situación de las denuncias verbales**
 - Las denuncias verbales son permitidas.
 - La denuncia verbal debe ser consignada en un acta por la persona que la recibe, idealmente firmada por el o la denunciante. La no firma del acta, a nuestro juicio, no obsta a que se inicie la investigación.
- **Medidas de resguardo**
 - Recibida la denuncia, el empleador tiene la obligación de adoptar medidas de resguardo.
 - La adopción de medidas debiese ser en un plazo no mayor a 3 días de recibida la denuncia.
 - Las medidas de resguardo se deben adoptar respecto de los involucrados, es decir, denunciante y denunciado, por esta razón las denuncias anónimas complejizan la investigación.
 - Las medidas de resguardo tienen como finalidad evitar la revictimización, procurar protección, procurar cuidar del entorno laboral.
 - Son transitorias.
 - Algunos ejemplos de estas son: separación de puestos de trabajo, separación de turnos, atención psicológica temprana, redistribución del tiempo de la jornada, etc.
 - A quien se aplica la medida debe cumplirla.
 - Si bien el titular de la adopción de medidas de resguardo es el empleador, la Dirección de Trabajo podría proponer alguna.
 - La no adopción de medidas de resguardo por parte del empleador implica una infracción laboral.
- **Atención psicológica temprana**
 - Se trata de una medida de resguardo.

BH ABOGADOS

- Se debe considerar la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Se otorga a través de los programas que dispone el organismo administrativo de la Ley 16.744.
- Su objetivo es otorgar una contención emocional y un acompañamiento terapéutico inicial para el o la denunciante.
- EL organismo administrador deberá elaborar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) o la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) cuando deba otorgar este tipo de prestación.
- El organismo administrador podrá calificar el origen del padecimiento y deberá velar por el reintegro laboral del afectado.

➤ **Denuncia a jefaturas**

- No hay regulación en la Ley al respecto.
- Si bien no tiene respaldo legal, el reglamento de la Ley Karin establece que en estos casos se restringe el campo investigativo del empleador, debiendo remitir los antecedentes a la Dirección del Trabajo.

➤ **Rol del investigador**

- El empleador determina quién se hace cargo del proceso investigativo.
- La persona designada debe ser preferentemente trabajador o trabajadora con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales.
- El proceso investigativo puede ser externalizado, cumpliendo con estándares de idoneidad.
- La externalización, ya sea, desde el inicio, o bien, durante el desarrollo de la investigación en caso de que el investigador requiera un apoyo, se debe regular en los reglamentos internos.

➤ **No acreditación de la denuncia**

- No se establece en la Ley, qué pasa si en el proceso investigativo no se logra acreditar el hecho o esclarecer el mismo.
- En principio se debe estar a lo que establezca el reglamento del procedimiento.
- También serán relevantes las conclusiones del investigador.

BH ABOGADOS

Además de los diversos aspectos antes mencionados, dejamos a disposición los plazos que fija esta normativa:

- La empresa cuenta con un plazo de 30 días para investigar internamente las denuncias realizadas por sus colaboradores.
- Dentro del plazo de 3 días contados desde la recepción de la denuncia, la empresa podrá optar por derivar el caso a la Dirección del Trabajo.
- Dentro de los 2 días siguientes contados desde el término de la investigación, la empresa deberá remitir el informe a la Dirección del Trabajo.
- La Dirección del Trabajo contará con un plazo de 30 días para pronunciarse respecto del informe emitido por la empresa.
- Emitido el pronunciamiento, el empleador contará con 15 días corridos para la aplicación de las medidas y sanciones establecidas en las conclusiones del informe.

En BH Abogados contamos con una amplia trayectoria centrada en las áreas Corporativa, Inmobiliaria, Tributaria y Laboral, y los invitamos a contactarnos si tienen alguna duda respecto de esta u otras materias, para apoyarlos con las estrategias que mejor se adecúen a sus necesidades:

Fernando Muñoz Barahona | Abogado Asociado - Derecho Laboral

fmunoz@bhabogados.cl | +56 2 2599 1300