

LEY KARIN

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE
VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Fernando Arab V.

ARAB
abogados


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

ANTECEDENTES LEY KARIN

- 1** Surge del **Proyecto de Ley presentado el 13 de junio de 2022 por un grupo transversal de diputados.**
- 2** Se le conoce como **“Ley Karin”**, en homenaje a Karin Salgado, Técnico en Enfermería que se quitó la vida a consecuencia del acoso laboral del que fuese víctima en el recinto asistencial donde prestaba servicios.
- 3** Su **principal objetivo** es disponer las modificaciones legales necesarias a fin de **promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los propios trabajadores, y de los empleadores para con sus trabajadores**, todo lo cual supone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral sano y seguro como una responsabilidad colectiva.
- 4** La Ley **entrará en vigencia el próximo 01 de agosto de 2024.** Antes de su entrada en vigencia deberá dictarse una norma de carácter general por parte de la Superintendencia de Seguridad Social para las mutualidades de empleadores y un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establecerá las directrices a que deberán sujetarse las investigaciones.

Principales cambios que introduce la ley

1
Las relaciones laborales deberán fundarse no solo en un trato compatible con la dignidad humana, sino que también libre de violencia y con perspectiva de género.

2
Se modifica el concepto de acoso laboral, eliminando el requisito de reiteración de la conducta.

3
Se incorpora el concepto de violencia en el trabajo.

4
Se establece la exigencia de que el RIOHS contenga no solo el procedimiento de investigación, sino que también el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Se establece, además, el deber de información a trabajadores de empresas que no tienen RIOHS.

5
Información semestral de los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

6
A través de una norma de carácter general la SUSESO entregará directrices a las mutualidades de empleadores y, por su parte, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social emitirá un Reglamento donde establecerá los lineamientos a los cuales deberán sujetarse las investigaciones.

7
Se modifica el procedimiento de denuncia e investigación de acoso sexual y se hace aplicable al acoso laboral y a la violencia en el trabajo.

8
Los procedimientos de investigación ya iniciados antes de la vigencia de la Ley, se regirán por las normas vigentes al momento de presentación de la denuncia.

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

El afectado debe hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa o a la Inspección del Trabajo ("IT").

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo respecto de los involucrados (separación espacios físicos, redistribución de jornada, atención psicológica).

Si la denuncia se hace en la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador tomar las medidas de resguardo que estime necesarias (plazo 2 días hábiles).

El empleador puede optar entre realizar una investigación interna o remitir los antecedentes, dentro del plazo de 3 días a la IT.

La investigación deberá ser llevada por escrito, en reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

La investigación deberá concluir en el plazo de 30 días y las conclusiones deberán enviarse a la IT, para que ésta haga sus observaciones, si no las hace en plazo de 30 días se tendrán por válidas.

Si la investigación fue llevada por IT, deberá concluir en 30 días. Las conclusiones de esta o las observaciones al informe de la empresa, deberán ser puestas en conocimiento del empleador, denunciante y denunciado.

Con el mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción del mismo, aplicar las medidas o sanciones que correspondan e informarlas a los involucrados.

¿Qué medidas puede adoptar el empleador con el mérito del informe?



FACULTAD DISCIPLINARIA

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.



DESPIDO DISCIPLINARIO

El empleador podrá despedir al autor de la conducta sin derecho a indemnización aplicando la causal “acoso sexual” (artículo 160 N°1 letra b) CT) o “acoso laboral” (artículo 160 N°1 letra f) CT)), según corresponda. En este último caso, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe.



INFORMACIÓN CANALES DE DENUNCIA DE DELITOS

El empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

¡Gracias!



Fernando Arab V.

farab@arababogados.cl
www.arababogados.cl

  fernando.arab

ARAB
abogados


MUTUAL
de seguridad
somos CChC