

# HURTADO ABOGADOS

## **Consideraciones que deben tener presente las empresas relacionadas con la Ley Karin antes de su entrada en vigencia.**

Como sabemos, el 1 de agosto del 2024 empieza la vigencia de la ley 21.643 conocida también como la “Ley Karin”, la cual fue publicada en el Diario Oficial del 15 de enero del 2024.

El objetivo primordial de esta ley es tratar con profundidad los problemas que pueden ocurrir en la empresa respecto de 3 conductas específicas a saber: (i) acoso sexual; (ii) acoso laboral y (iii) violencia en el trabajo causado por terceros. A estas conductas las denominaremos, en su conjunto, como “Conductas Impropias”.

En este informe trataremos de ser concreto, sin entrar en definiciones de carácter doctrinario de lo que cada de las conductas anteriores son pues asumiremos que estas son conceptualmente ya conocidas por todos ya que no son una novedad ya sea en la legislación vigente como en dictámenes, oficios y jurisprudencia administrativa y judicial que ha habido sobre las mismas. Por consiguiente, nos limitaremos a poner de manifiesto las normas básicas como asimismo las medidas que las empresas deberán implementar, desde ahora, hasta el 1 de agosto del 2024, fecha de entrada en vigencia de la ley.

El orden como trataremos estos temas y como deben intervenir por los distintos actores es el siguiente:

1. Conceptos y ejemplos de cada una de las “Conductas Impropias”;
2. Entidades que deben participar en la lucha contra las “Conductas Impropias”;
3. Obligaciones que se imponen a los empleadores respecto de la prevención; investigación y sanción de las “Conductas Impropias” e Instrumentos obligatorios que las empresas deben otorgar o modificar en relación con las mismas;
4. Interacción que las empresas deben tener con las mutuales de seguridad encargadas de la administración de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
5. El Protocolo de Prevención y sus estipulaciones mínimas;
6. Investigación y procedimiento que se debe seguir en caso de denuncias de alguna de las “Conductas Impropias”;
7. Dictamen de la Dirección del Trabajo; circular de Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y Protocolo tipo elaborado por esta última institución;
8. Consideraciones Finales

Conclusiones.

-----

Av Apoquindo 4775 oficina 1502 Las Condes - Santiago, Chile - Tel: +56-2 64693788-86

[www.hurtadoabogados.cl](http://www.hurtadoabogados.cl)

# HURTADO ABOGADOS

## 1. Conceptos y ejemplos de cada “Conducta Impropia”.

La ley, modificando el Código del Trabajo, ha incluido nuevas definiciones de lo que es el acoso sexual y acoso laboral y creando ahora la figura de la violencia en el trabajo por terceros que antes no existía con una definición.

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal 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.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Obviamente la ley no da más elementos que una definición de cada conducta, pero si existen dictámenes de la autoridad como son la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) que ha entrado en alguna casuística procurando ilustrar más gráficamente las situaciones o conductas, que, a vía de ejemplo, pueden ser constitutivas de cada conducta.

Al respecto la Superintendencia de Seguridad Social en Circular **N° 3813 del 07 de junio de 2024** que se acompaña, ha entrado en algunos detalle de lo que pueden ser las conducta mencionada en la siguiente forma:

**“Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

*El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:*

# HURTADO ABOGADOS

- *Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario. u ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.*
- *Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.*
- *Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.*
- *En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe”*

## **Acoso Laboral, ha dado los siguientes ejemplos:**

- *Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.*
- *Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.*
- *El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona*
- *Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.*
- *Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.*
- *Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.*
- *Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.*
- *Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.”*
- *Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.*
- *En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato*

## **La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, Algunos ejemplos:**

- *Gritos o amenazas*
- *Uso de garabatos o palabras ofensivas*
- *Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.*
- *Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.*

# HURTADO ABOGADOS

- *Robo o asaltos en el lugar de trabajo.*

## **2. Entidades que deben participar en el combate contra las conductas impropias.**

Las entidades que se relacionan con estas conductas son las propias empresas, que deben velar por que éstas no se produzcan; la Dirección del Trabajo, que ha impartido instrucciones de cómo deben interpretarse las normas de la Ley Karin; la Superintendencia de Seguridad Social ha hecho otros tanto relacionado con las enfermedades profesionales; las Mutuales de Seguridad, que deben asesorar a las empresas de como cumplir con las disposiciones sobre este tema. Por último, secciones internas de la empresa como los Comités Paritarios y los sindicatos, cuando existan, tendrán también funciones en la implementación de estas normas.

## **3. Obligaciones que se imponen a las empresas empleadoras respecto de la prevención; investigación y sanción de las “Conductas Impropias” e instrumentos que deben otorgarse.**

Las obligaciones formales que la nueva legislación impone a las empresas se pueden sintetizar en las siguientes:

- (i) Implementar el Protocolo de Prevención para prevenir la situación de las conductas impropias. Este instrumento es el más importante y novedoso en nuestra legislación tratando, pues trata en su conjunto, los tres temas que hemos denominado “Conductas Impropias” y en ello podrán ser asesoradas por las mutuales que administran las situaciones de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
- (ii) Modificar los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad que establece el Código del Trabajo para las empresas con 10 o más trabajadores, en los cuales deben incluir el Protocolo de Prevención referido en el párrafo anterior como así mismo las normas de investigación y sanciones a quienes ejecuten alguna de las “Conductas Impropias”;
- (iii) Entregar a los trabajadores un ejemplar del Protocolo de Prevención al ingreso de este a la empresa cuando esta no tengan obligación de tener Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo (menos de 10 trabajadores);
- (iv) Hacer programas de capacitaciones periódicas a los empleados para que estos estén conscientes de sus derechos relacionados con esta materia;
- (v) Crear canales de comunicaciones internas para facilitar que los trabajadores puedan hacer sus denuncias o comentarios relacionados con estos temas;
- (vi) Investigar las denuncias de las “Conductas Impropias”, siguiendo los procedimientos que establece la ley en los casos que las empresas decidan tomar ellas mismas las investigaciones y no derivarlas a la Inspección del Trabajo. Como se ha aclarado, este procedimiento debe estar incluido en el Reglamento Interno de la empresa;

# HURTADO ABOGADOS

- (vii) Tener una actitud proactiva en la prevención de las “Conductas Impropias” que deberán realizar con la asesoría y participación de las mutuales de seguridad;
- (viii) Sancionar a los empleados cuando estos aparezcan responsables de alguna de las “Conductas Impropias”, sanciones que pueden ir desde simple amonestaciones hasta la separación del trabajador responsable, según la naturaleza de la conducta en que se haya incurrido.

#### **4. Interacción que las empresas deben tener con las mutuales de seguridad encargadas de la administración de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

La Ley ha creado una cercana relación entre las mutuales de seguridad y las empresas en la aplicación de las medidas que ésta requiere. Estas van desde la preparación del Protocolo de Prevención; asistencia técnica y atención psicológica temprana en caso de denuncias.

#### **5. Protocolo de Prevención y sus Estipulaciones Mínimas.**

Según el Artículo 211-A del Código del Trabajo, el protocolo incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) 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.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras 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.
- d) 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.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, 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 las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente 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, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

# HURTADO ABOGADOS

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”

## **6. Investigación y procedimiento que se debe seguir en caso de denuncias de alguna de las “Conductas Impropias”.**

Las investigaciones, de “Conductas Impropias”, tienen una reglamentación específica en la ley, la que contiene las medidas mínimas a seguir y que amparan principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, a que se refiere el Art. 211-B del Código del Trabajo. El procedimiento como ya lo hemos expresado, puede ser implementado por la propia empresa o bien ser derivado el caso a la Inspección del Trabajo quien deberá hacerlo.

De conformidad con la ley, cuando la empresa reciba una denuncia debe de proceder, como mínimo, con las siguientes medidas:

- (i) En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. 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. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera mediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y 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. (Art. 211-B)
- (ii) Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2 (violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral), las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Av Apoquindo 4775 oficina 1502 Las Condes - Santiago, Chile - Tel: +56-2 64693788-86

[www.hurtadoabogados.cl](http://www.hurtadoabogados.cl)

# HURTADO ABOGADOS

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

- (iii) Cuando las denuncias se presentan en la misma Inspección del Trabajo, esta seguirá el procedimiento administrativo que tenga implementado para ello.

## **7. Dictamen de la Dirección del Trabajo y Circular de la Superintendencia de Seguridad Social y Protocolo Tipo elaborado por esta última institución.**

Se acompaña a este informe los siguientes documentos:

- (i) el Dictamen 362/19 de la Dirección del Trabajo del 07 de junio de 2024.
- (ii) Circular de la Superintendencia de Seguridad social del 7 de junio del 2024 ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y OTROS ASPECTOS CONTENIDOS EN LA LEY N°21.643 (LEY KARIN)
- (iii) Protocolo de Prevención Tipo, preparado por la Superintendencia de Seguridad Social que sirve de base para que las empresas parparen el propio de cada empresa.

## **8. Consideraciones Finales.**

A nuestro juicio, respecto de esta normativa hay que tenerle especial consideración pues involucra un trabajo que puede llegar a ser delicado para las empresas; puede requerir recursos para su implementación; la ley da pautas para que empleados que antes podrían no tener clara la situación que podían afectarle, se resuelvan a hacer denuncias sobre la materia. Su falta de implementación además de multas que pueda aplicar al Inspección del Trabajo puede causar, como lo hemos visto, tasas de castigo de la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Importante es de destacar que la entrada en vigor de esta ley implica la creación o modificación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad si este existiere y los temas que se han tratado en este informe. Desafortunadamente el Gobierno aún no ha dictado el Reglamento de la Ley que debe dar las directrices para las investigaciones de las “Conductas Impropias” y seguramente los sacará días antes que la ley empiece a regir. (1 de agosto del 2024). Pero como lo ha señalado el Subsecretario de Previsión Social (El Mercurio 21 de junio del 2024) este atraso, en su opinión, no debería impedir que las empresas vayan creando el Protocolo de Prevención, e implementando las modificaciones al Reglamento Interno. Pero olvida esa opinión que, según el propio Código del Trabajo, la modificación al Reglamento Interno implica una mecánica que incluye una publicación, dentro de la empresa, con a lo menos 30 días antes de su vigencia. Ello, adicionalmente, debe considerarse que dicho Reglamento Interno debe incluir el Protocolo de Prevención, y este, a la vez, debe seguir lineamientos del Reglamento de la Ley Karin, que aún no se conoce. Debiéramos concluir como consecuencia de esto, que inicialmente no habrá multas por no tener todo implementado a la entrada en vigor de la ley. Pero si será conveniente iniciar las gestiones de

Av Apoquindo 4775 oficina 1502 Las Condes - Santiago, Chile - Tel: +56-2 64693788-86

[www.hurtadoabogados.cl](http://www.hurtadoabogados.cl)

# HURTADO ABOGADOS

preparación del Protocolo de Prevención partiendo del modelo entregado por la SUSESO como asimismo preparar los cambios que deberán introducirse al Reglamento Interno de las empresas.

Especial consideración merece la Circular de la Superintendencia de Seguridad Social que dispone que la falta de implementación en las empresas del Protocolo de Prevención a los actos de acoso sexual, laboral y violencia en los lugares de trabajo puede ser asimilado a una infracción a la normativa de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y con ello aplicar recargos a las tasas normales que afecta a las empresas, recargo que puede ser de hasta un 100%.

## **Conclusión:**

- a) Las empresas según la Ley Karin deben desde ya comenzar a preparar el Protocolo de Prevención a las conductas de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en los Lugares de Trabajo por parte de terceros, ley que inicia su vigencia el 1 de agosto del 2024. Para esto se pueden basar en el Protocolo Tipo que ha implementado al Superintendencia Seguridad Social y asesorarse con la mutual a la que estén afiliados;
- b) Las empresas que no estén obligadas a tener Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad por tener menos de 10 trabajadores deberán entregar, al momento de contratación de nuevos trabajadores, un ejemplar del Protocolo indicado en la letra anterior.
- c) Las empresas obligadas a tener Reglamento Interno deberán modificar sus disposiciones para ajustarlos a la nueva normativa o, al menos, iniciada, idealmente, su publicación dentro de la empresa, cuando entre en vigencia de la Ley Karin esto es al 1 de agosto del 2024;
- d) El no contar con el Protocolo de Prevención que requiere la ley, podrá dar lugar a un castigo en la tasa de contribución de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que podría llegar al 100%. Sin embargo, esto no será automático pues las Mutuales deberán otorgar plazo para su confección;
- e) Las empresas que reciban denuncias por acoso sexual, laboral o por violencia en el trabajo deberán tomar decisiones, prácticamente inmediatas, y, como lo señala la ley, decidir dentro de 3 días si asumen la investigación o la derivan a la Inspección del Trabajo.

Santiago, 24 de junio del 2024

Fernando Hurtado M.