

Ley Karin Salgado

LEY N°21.643 REGULA MATERIAS SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- ▶ La iniciativa surgió luego de que en 2019 se conociera la historia de Karin Salgado, una Técnica en Enfermería que se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán.
- ▶ Comienza a regir a partir del **1 de agosto de 2024** y esta nueva regulación adopta, entre otras, medidas de adecuación relacionadas a los lineamientos del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, que tuve el honor de tenerlo en mis manos previo al depósito en Ginebra, sobre erradicación de la violencia en el trabajo.
- ▶ **Aspectos claves de la Ley Karin:**
- ▶ A diferencia de lo que existía antes en el Código del Trabajo, se establecía que el acoso laboral debía ser *reiterativo y mantenido en el tiempo*. Sin embargo, con esta ley, ahora esto ya no es necesario, pues con **solo una vez** que una persona sea víctima de hostigamiento, se puede constituir como acoso laboral.
- ▶ Además, se estableció que las relaciones laborales deben fundarse **en un trato libre de violencia, acorde con la dignidad de las personas, promoviendo la igualdad y equidad de género, sancionando toda forma de discriminación.**

DEFINICIONES:

- ▶ 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 prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- ▶ A **TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO** ya sea de empresas, servicios y establecimientos, los que tienen derecho a que el empleador adopte e implante medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, mediante un procedimiento de investigación
- ▶ En el ámbito de la **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, establece que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- ▶ Asimismo, los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

CÓMO SE PRESENTA UNA DENUNCIA CON LA LEY KARIN?

- ▶ Los empleadores deberán poner a disposición un **PROTOCOLO** que contenga un procedimiento de investigación sujeto a **principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**
- ▶ **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. Una vez que se reciba dicha denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata 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. Si se presenta en la Inspección del Trabajo, se debe pedir que el empleador adopte una o más medidas de resguardo en un plazo de dos días hábiles como máximo.
- ▶ En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.
- ▶ En materia de sanciones, y en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar medidas o sanciones dentro de los siguientes quince días, pudiendo llegar al despido del denunciado.