

Derechos de los trabajadores:

Ley Karin: en qué consiste y a quién protege

Esta norma —que entró en vigencia el 1 de agosto— modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales con el fin de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en los sectores privados y públicos.

El 12 de noviembre de 2019, la técnica en enfermería Karin Salgado terminó con su vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital de Chillán debido a un sumario por la denuncia de hurto de insumos del cual fue testigo. Durante la investigación sufrió una serie de medidas en su contra y malos tratos que afectaron su salud emocional, mientras intentaba demostrar su inocencia.

Su caso inspiró la promulgación de la Ley N° 21.643, más conocida como "Ley Karin", que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales (leyes orgánicas constitucionales y estatutos administrativos), con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en los sectores privados y públicos.

Además, establece —como obligación de las empresas y órganos del Estado—, tener un protocolo de prevención al respecto.

Esta normativa protege a los trabajadores con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y también a los independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

Según el sitio web www.chileatiende.gob.cl, la ley 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 tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación por género.

Y conforme a lo señalado por la Subsecretaría de Previsión Social (<https://previsionsocial.gob.cl>), la responsabilidad del empleador es adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tales como:

• **Elaborar y poner** a disposición de los trabajadores un protocolo para estos efectos.

• **Identificar los riesgos** psicosociales del acoso y la violencia laboral, destacando una perspectiva de género.

• **Informar semestralmente** los canales de recepción de denuncias y las instancias estatales para denunciar estas conductas.

GÉNERO

La ley 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 tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género de las personas.

• **Garantizar procedimientos** de investigación y sanción donde prime la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

• **Adoptar medidas** como separación de espacios físicos y redistribución del tiempo de la jornada.

• **Proporcionar atención** psicológica temprana a la persona denunciante, a través de los organismos administradores de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

• **Aplicar sanciones** dentro de los 15 días posteriores a la recepción del informe de investigación, cuando corresponda.

Definiciones

¿Qué se entiende por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo?

• **ACOSO SEXUAL:** es cuando una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo.

• **ACOSO LABORAL:** es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro trabajador. Ello, por cualquier medio, ya sea que se realice una sola vez o de manera reiterada, y que resulte para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Reglamento interno

Todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas con 10 o más trabajadores tienen la obligación de contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Este debe incluir un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. También debe contener el procedimiento que se seguirá en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, además de las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

Y si cuentan con menos de 10 empleados deben tener un protocolo de prevención y un procedimiento de investigación y sanción al que se someterán las conductas denunciadas.

En los organismos del Estado, también se incorporaron normas a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Tienen la obligación de 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.

Además podrán contar con la colaboración del ISL o de las mutualidades para implementar el protocolo.

• **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por esas conductas que afectan a los trabajadores al momento de prestar sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Dónde denunciar

Para denunciar estas conductas —puede ser en forma verbal o por escrito—, la víctima debe dirigirse a su empleador, a la Inspección del Trabajo o a los tribunales laborales. Si es verbal, quien la recibe tiene que levantar un acta que hay que firmarla.

• **¿Cuáles son los derechos de la víctima durante el proceso de investigación?** Conocer los protocolos y procedimientos mediante su inclusión en los contratos de trabajo y el reglamento interno de la empresa; ser capacitadas en medidas de prevención del proto-

colo y recibir información sobre los nuevos canales de denuncia.

Asimismo tiene derecho a medidas de resguardo inmediato que incluyen la asistencia psicológica proporcionada por el empleador una vez presentada la denuncia; la posibilidad de que la Inspección del Trabajo inicie acciones judiciales si halla vulneraciones de derechos fundamentales contra la víctima durante la investigación; y protección expresa de su privacidad y honra durante la investigación, con la obligación del empleador de tomar medidas para garantizarlas.

EN INTERNET

Más información en:
<https://www.dt.gob.cl/porta0628/>
www.isl.gob.cl