

ACTUALIDAD LABORAL

Ley Karin

Fecha: 13 de diciembre de 2023.



ALERTA LABORAL

“Ley Karin”: Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

El pasado 13 de diciembre, la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad el proyecto denominado “Ley Karin”, el que será publicado próximamente en el Diario Oficial.

Este es, un proyecto que busca modificar el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia al interior del trabajo y que establece una serie de medidas que deberán ser consideradas por las empresas. Por lo mismo, en este informativo detallamos las principales regulaciones.

I. Nuevas regulaciones.

- El proyecto contempla un nuevo estándar de garantía para las relaciones laborales indicando que estas deberán fundarse en un trato **libre de violencia, compatible con la dignidad** de las personas y con **perspectiva de género**.
- El nuevo estándar implicará que el Empleador deba adoptar medidas tendientes a **promover la igualdad y erradicar la discriminación**.
- Nuevas definiciones:
 - a. Acoso laboral: El acoso laboral amplía su definición y elimina el elemento de reiteración en la conducta. En este sentido, podrá ser acoso laboral cualquier agresión u hostigamiento, ya sea que se manifieste **una sola vez o de manera reiterada**.
 - b. Violencia en el trabajo: Se incluye este nuevo concepto. Así, la violencia en el trabajo atiende a las conductas que afecten a los trabajadores y que es ejercida por personas externas a la relación laboral.

II. **Nuevas obligaciones y modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.**

- El proyecto de ley contempla la obligación de implementar un **protocolo de prevención** respecto del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo que debe estar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- La empresa tendrá la **obligación de informar semestralmente** los canales de recepción de denuncias relativas a incumplimientos en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo y las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento laboral.

III. **Nuevo procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.**

- El proyecto contempla un **procedimiento de investigación y sanción** que deberá **aplicar al acoso sexual, acoso laboral y a la violencia en el trabajo**. Todos estos procedimientos deberán constar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Dentro de las innovaciones, el proyecto considera lo siguiente:
 - a. La denuncia podrá interponerse por escrito o hacerse en forma verbal. De la denuncia verbal se deberá levantar un acta.
 - a. Se debe analizar la adopción de **medidas de resguardo** para los involucrados durante el tiempo en que dure la investigación.
 - b. La investigación deberá concluir en el **plazo de 30 días**.

- c. Al término de la investigación, las conclusiones deben ser remitidas a la Inspección del Trabajo respectiva. Dicha Inspección tendrá un **plazo de 30 días para pronunciarse** y emitir observaciones sobre este procedimiento.
- d. Si al término de los 30 días la Inspección del Trabajo no ha efectuado sus observaciones, estas investigaciones serán consideradas válidas para efectos de adoptar las medidas correspondientes.
- e. En caso de que la investigación sea efectuada por la Dirección del Trabajo, la empresa tendrá un plazo de 15 días para adoptar las sanciones o medidas correspondientes contados desde la fecha de notificación de las conclusiones de su investigación.

IV. Vigencia.

- Entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial. Es decir, debiera entrar en vigencia el mes de junio o julio de 2024, dependiendo de su fecha de publicación.

*

*

*