

ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES SOBRE LA LEY KARIN, PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA NUESTROS SOCIOS (FAQ)

Santiago, 7 de agosto de 2024

Estimados Socios:

En el **Sindicato Nacional de Empresa Banco Estado Microempresas S.A.**, en conjunto con nuestros asesores, hemos preparado un breve cuestionario sobre las principales dudas que nos han transmitido sobre cómo la *Ley Karin*¹ y su Reglamento² afecta los procedimientos de investigación y los derechos de nuestros socios.

1. ¿Se eliminó el procedimiento de investigación de acoso que existía antes de esta Ley?

No, los principales aspectos de esta Ley vienen a modificar algunos aspectos de la investigación en esta materia, robusteciendo el prisma de garantías mínimas que existían antes de la vigencia de la Ley, pero ha mantenido varios parámetros en materia de acoso sexual.

Insertó, además, la obligación para la empresa de contener un procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo, junto a un protocolo de prevención, sumando garantías de protección para los trabajadores.

2. ¿Qué significa que el procedimiento de investigación de acoso y violencia deba tener perspectiva de género?

Significa que durante todo el proceso de investigación debe mantenerse un enfoque que permita eliminar toda discriminación basada en el sexo y, que especialmente se debe resguardar que las trabajadoras se vean afectadas por una mirada sesgada respecto de su condición de mujer. Todo ello con miras a una posición de igualdad de género en el ámbito laboral.

Ello también se enfoca en las medidas de resguardo y en las medidas correctivas que implemente la empresa, no pudiendo afectar ni revictimizar al denunciante.

Además, es importante destacar que se resalta como una visión nueva, garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, proscribiendo preferencias basadas en la

¹ Las referencias hechas a la “Ley Karin” refiere a la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024.

² Las referencias hechas al “Reglamento” refieren al Decreto N°21/2024 MINTRAB que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, ni otros factores relacionados con la disminución de oportunidades para personas gestantes.

3. ¿A qué se refiere la Ley con No Revictimización o Victimización Secundaria?

Es el derecho de todo denunciante a que se tomen las providencias y resguardos necesarios para evitar que su caso se exponga de forma pública, que otros trabajadores no relacionados al proceso de investigación tomen conocimiento del contenido del informe o de las declaraciones y, en general, asegurar que el afectado no siga siendo afectado por la conducta lesiva.

4. Si soy denunciante o testigo de una investigación ¿adquiero fuero laboral?

La Ley Karin y el Reglamento no se hacen cargo de este punto, pero es importante recordar que a todo trabajador le asiste la Garantía de Indemnidad que, si bien no impide que una persona sea despedida, si otorga la posibilidad de pedir a un Tribunal que le otorgue indemnizaciones adicionales por concepto de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales en un eventual juicio.

5. ¿Qué es la violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros?

Son aquellas conductas violentas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la relación laboral, que son ejercidas por los clientes de la empresa, por los proveedores u otras personas.

En este concepto también se incluye a los trabajadores de empresas contratistas, de empresas de servicios transitorios e inclusive, podemos entender en este concepto a trabajadores de empresas relacionadas.

6. ¿Cómo hago una denuncia por Ley Karin?

El afectado podrá hacerla de forma verbal o escrita. Podrá presentarla ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo, a elección del denunciante.

Si se trata de una denuncia hecha en contra de trabajadores de otras empresas, el afectado podrá denunciar ante el empleador del denunciado, siendo obligación de investigar siempre de quien posee la cadena de mando en la relación comercial, es decir, será responsable la empresa principal o usuaria.

De dicha denuncia, en forma inmediata se deben adoptar medidas de resguardo que garanticen el respeto de las garantías fundamentales de los intervinientes y el respeto por los principios que inspiran esta Ley e informar a los intervinientes quién será el

investigador y, si dicha investigación será o no derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación de forma externa.

7. ¿Puedo pedir el cambio de la persona del investigador?

Si. En caso de que el afectado sienta que la persona designada como investigador no reúne las características de imparcialidad necesarias, es posible solicitar a la empresa que designe una nueva persona.

La empresa debe informar si acoge o rechaza esta solicitud de forma fundada y, dichos antecedentes deberán, además, consignarse en el informe final.

En el caso que el denunciado sea alguna persona que posee facultades generales de administración o represente al empleador en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, dicha investigación deberá ser siempre derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

8. ¿Puedo aportar antecedentes en una denuncia propia o ajena?

El Reglamento enfoca especialmente que los intervinientes del proceso de investigación pueden aportar todos los antecedentes necesarios para poder gestionar las labores de investigación. De ello, el investigador debe dejar constancia por escrito y tiene la obligación de argumentar y ponderar sobre los antecedentes aportados por las partes en su informe final.

Con todo, no existe un límite temporal en el reglamento ni en la Ley para entregar medios de prueba en la investigación, por lo que habrá que estar a los plazos que pudiere determinar el procedimiento interno de cada empresa para atender a dichos plazos, siempre y cuando se encuentren dentro de los parámetros establecidos por esta normativa.

9. ¿Cuáles son las manifestaciones de acoso laboral y sexual que recoge esta Ley?

La Ley y el Reglamento reconocen cuatro tipos de conductas:

- a) Acoso Horizontal: Es el ejercido por otros trabajadores que sean considerados pares o de similar jerarquía con el denunciante.
- b) Acoso Vertical Descendente: Es el ejercido por una persona que sea superior jerárquico o funcional respecto del denunciante, aun cuando no se trate de una jefatura directa, si importa la posición que el denunciado posee dentro de ella.

- c) Acoso Vertical Ascendente: Es la conducta ejercida por una o más personas donde la víctima es una persona de mayor rango o posición en la empresa e incluso respecto de aquella que puede impartir cierto grado de instrucciones.
- d) Acoso Mixto o Complejo: Es el ejercido por una o más personas de forma horizontal, es decir trabajadores pares funcionales, pero con el conocimiento de la jefatura o del empleador, quien no toma medidas al respecto o se adhiere a las conductas de acoso sobre la víctima.

Importa identificar estos modelos de acoso a fin de poder identificar de qué forma resultan más eficientes las medidas de resguardo y, con posterioridad las medidas correctivas que debe tomar la empresa.

10. ¿Qué ocurre una vez recibido el informe de investigación?

El empleador tiene el plazo de dos días para remitir este informe a la Dirección del Trabajo y ésta, a su vez, tiene el plazo de 30 días para pronunciarse al efecto. De no existir respuesta de parte de ellos, se entiende que las conclusiones del informe son válidas y, la empresa debe adoptar medidas o sanciones, según el mérito de dichas conclusiones, dentro de los 15 días corridos desde que el informe queda firme.

En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para el denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

11. ¿Cómo puede aportar el Sindicato en estos procesos?

El Reglamento establece Derechos Generales para las Organizaciones Sindicales en el marco de los procesos de investigación del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo. Ellos son:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

La forma de ejercer estos derechos no se encuentra normada, pues podría ser considerado un acto de injerencia sindical. Sin embargo, es necesario tener presente que, la adopción de medidas de apoyo siempre debiese ser debidamente coordinada con la Directiva del Sindicato o a través de la red de Coordinadores Sindicales a fin de canalizar



de forma efectiva y oportuna el debido acompañamiento o representación a cada socio que lo necesite. Todo esto es, sin perjuicio del derecho individual que le asiste a cada trabajador en el marco de esta normativa.

Finalmente, como Sindicato nos es sumamente importante poder escuchar sus dudas e inquietudes y poder apoyarles en caso de cualquier problema, por lo que hemos dispuesto una red de Coordinadores Sindicales en todo el territorio nacional con quien pueden comunicarse o bien, acercarse a alguno de los miembros de la Directiva.

Le saluda cordialmente,

**Sindicato Nacional de Empresa
Banco Estado Microempresas S.A.**

