

Módulo II

Sobre las obligaciones del empleador en materia de prevención del acoso y violencia en el trabajo.

Ley Karin: Prevención, investigación, y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Índice

Índice	2
Introducción.....	3
1. Las obligaciones del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.	4
1.1. Obligación general del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.....	4
1.2. Obligaciones específicas del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.....	4
.....	8
2. El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.	8
2.1. Principales alcances del Protocolo de prevención.	8
2.2. Conformación del protocolo de prevención.....	9
2.2.1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	9
2.2.1.1. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	9
2.2.1.2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	10
2.2.2. Contenidos mínimos del Protocolo de prevención.	11
3. Identificación de los factores de riesgo y Medidas de prevención.	12
3.1. Identificación de los factores de riesgo.	12
3.2. Medidas de prevención.	12
.....	13
3. El Reglamento Interno ante la dictación de la Ley Karin.	13
3.1 Naturaleza y Concepto.	13
3.2. Impacto de la Ley Karin en el Reglamento Interno.....	13
3.2.1. Sobre el ambiente laboral digno y de mutuo respeto: libre de violencia en el trabajo.	14
3.2.2. Reglas propiamente laborales.	14
3.2.3. Reglas sobre identificación de cargos.....	15
3.2.4. Reglas de protección de trabajadores.	15
3.2.5. Reglas sobre investigación y sanción de determinadas materias.....	16
Conclusión.	17
Bibliografía.	18

Introducción

En este módulo, analizaremos los nuevos deberes de los empleadores incorporados por la “Ley Karin”, principalmente, la implementación, aplicación y difusión de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Primero, se abordará el contenido de la función preventiva, identificando los principales factores de riesgo y las medidas de prevención para los trabajadores y trabajadoras. Además, se tratará sobre la difusión del protocolo dentro de la organización y la obligación del empleador de erradicar las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

En concordancia con lo anterior, se enfatizará la necesidad de crear un ambiente de trabajo seguro que fomente el buen trato y respeto mutuo, protegiendo la dignidad humana y promoviendo la igualdad de género en el trabajo.

Revisaremos el contenido del protocolo de prevención, estudiando los principios de seguridad y salud en el trabajo y la gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales. Asimismo, analizaremos el contenido mínimo del protocolo de prevención.

Finalmente, nos centraremos en el impacto que la Ley Karin tiene en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa, reconociendo los cambios necesarios que deben adoptar los empleadores para que exista armonía y coherencia entre ambas normativas.

1. Las obligaciones del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.

1.1. Obligación general del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.

En armonía con las normas contenidas en el Convenio N° 190, y el deber de seguridad consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, la Ley Karin impone a los empleadores una obligación general: **garantizar a sus trabajadores un trato libre de violencia**.

Para ello, el nuevo artículo 2° del Código del Trabajo impone este **DEBER** al empleador, siendo sus fundamentos: la dignidad humana y la perspectiva de género. El primero como un *principio* a proteger y el segundo como una *directriz* para la erradicación de las desigualdades de género.

*"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un **trato libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo."* (artículo 2°, inciso 2° del Código del Trabajo).

La **dignidad humana** puede ser definida como la capacidad de exigir ciertos derechos o de ser tratados como un fin en sí mismos. En otras palabras, es un derecho fundamental que limita el ejercicio de las potestades del empleador.¹

Por otro lado, el género puede ser comprendido como una clasificación social entre masculino y femenino². De este modo, la **perspectiva de género** en el ámbito del trabajo tiene por objetivo alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En consecuencia, los casos de acoso y violencia en el trabajo deben abordarse y resolverse "con perspectiva de género", lo que significa evitar los sesgos, prejuicios y estereotipos.³

1.2. Obligaciones específicas del empleador ante el acoso y la violencia en el trabajo.

En concreto, la Ley Karin obliga a los empleadores en tres ámbitos distintos, a fin de afrontar al acoso y violencia laboral:

1. Obligación de prevención: El empleador deberá evitar el surgimiento de **riesgos laborales**, entendidos como

¹ LIZAMA (2024). p28.

² Ídem. p. 32

³ Ídem. p. 40

posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Lo anterior, se manifiesta en el cumplimiento de los siguientes deberes por parte de los empleadores:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el **protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo**, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un **procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo**, conforme a las directrices del presente reglamento
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los **canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención**, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Proporcionar a la persona afectada **atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.

En definitiva, el empleador deberá asegurar a sus trabajadores condiciones laborales que prevengan el acoso y la violencia, debiendo controlar los riesgos laborales, a través de las medidas ya señaladas.

2. Obligación de promoción: Las organizaciones deben propiciar un **ambiente laboral libre de acoso y violencia**, debiendo realizar periódicamente, capacitaciones con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Para dar cumplimiento a las actividades de **capacitación y de difusión** sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la entidad empleadora podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Promover el desarrollo de una **cultura preventiva**, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.
- b) Realizar **acciones de difusión**, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar

material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, *webinars*, y actividades de difusión en esta materia).

c) **Difundir el protocolo de prevención** del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora.

d) Realizar actividades de **capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral**, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.

e) Promover los entornos de **respeto en los ambientes de trabajo**, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta obligación impuesta a los empleadores podrá ser cumplida a través de sus propias políticas de gestión de las personas y de las convenciones que puedan alcanzar con los sindicatos u organismos negociadores dentro de la negociación colectiva (artículo 306 del Código del Trabajo).

3. Obligación de erradicación: Dice relación con eliminación concreta de **los riesgos psicosociales laborales**, bajo una política de “*tolerancia 0*” respecto de malas prácticas y conductas que pudieren configurar escenarios de acoso o violencia en el trabajo.

Los factores de riesgos psicosociales laborales son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la **sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares**, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Dentro de estos otros factores, encontramos conductas que podemos catalogar de **peligrosamente potenciales** para la configuración de acoso y violencia en el trabajo, a saber:

a) El **incivismo o comportamientos incívicos**: abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo.

Para evitar estos comportamientos, se debe recurrir a buenas prácticas como las siguientes:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales de los demás, propendiendo consultar sobre el uso de herramientas materiales u otros elementos ajenos.
- No interrumpir constantemente.
- No hablar por encima de los compañeros durante reuniones o mientras otros están hablando.

b) El **sexismo**: se refiere a cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El **sexismo hostil** defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de **sexismo hostil** es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El **sexismo inconsciente o benévolo** hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

En definitiva, el empleador debe realizar acciones o actividades programadas con el objetivo de erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

2. El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

2.1. Principales alcances del Protocolo de prevención.

La Ley N°21.643 (Ley Karin), en materia de prevención, establece que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar y difundir entre las personas trabajadoras un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

El nuevo artículo 211-A, inciso 2º del Código del Trabajo, modificado por la Ley Karin impone a los empleadores esta deber en los siguientes términos.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. (Artículo 211-A, inciso 2º del Código del Trabajo).

El Protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que, en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias, y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

En otras palabras, es un documento que contiene **las reglas y normas que deben seguir los empleadores para prevenir, controlar y erradicar los riesgos laborales**, que pudieren propiciar conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo por parte de terceros.

La obligación de elaborar un Protocolo aplica a todas las entidades empleadoras, tanto del sector público como privado:

- **Sector Privado:** La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.
- **Sector Público:** El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

En cuanto al sector privado, el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo se deberá incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo).

Si no existe la obligación de contar con este reglamento (menos de 10 trabajadores), la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables.

2.2. Conformación del protocolo de prevención.

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, está conformado por:

- La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora, y
- Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643.

A continuación, se desarrollan ambos aspectos:

2.2.1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en lo pertinente, y con los **principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo**.

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

2.2.1.1. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo: El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

c) Equidad de género y diversidad: La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d) Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

e) Participación y diálogo social. Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos: Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

2.2.1.2. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

a) Política de tolerancia cero: Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) Valores fundamentales: Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) Participación y diálogo social: Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

d) Control de los riesgos en su origen: Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

e) Perspectiva de género: La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad

2.2.2. Contenidos mínimos del Protocolo de prevención.

El protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, a lo menos, lo siguiente (art. 211-a CT):

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 las trabajadoras 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.

3. Identificación de los factores de riesgo y Medidas de prevención.

3.1. Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el empleador debe confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad

Se deberán listar los factores de riesgo, por ejemplo:

- Carga de trabajo (sobrecarga)
- Falta de reconocimiento al esfuerzo
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa

3.2. Medidas de prevención.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se deben programar e implementar acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

El protocolo deberá listar las medidas de prevención del riesgo, siendo algunos ejemplos:

- Capacitación.
- Manual de buen trato.
- Políticas de tolerancia cero.
- Canales de denuncia confidenciales.

- Revisión de las cargas de trabajo
- Catastro de terceros externos.
- Apoyo psicológico.
- Identificación de perfiles de trabajo.

Además, los empleadores deberán establecer **medidas de resguardo de la privacidad y la honra** de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

3. El Reglamento Interno ante la dictación de la Ley Karin.

3.1 Naturaleza y Concepto.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) es un conjunto normativo, emanado de un acto jurídico unilateral del empresario, quien, en uso de su facultad de mando y dirección, regula la organización y realización del trabajo en la empresa.⁴

El reglamento interno debe ser elaborado por el empleador, facultad que fluye del poder de dirección que compete al empresario, y entra en vigencia sin que sea necesario un control de legalidad previo de partes de los organismos administrativos que fiscalicen el cumplimiento de las normas laborales.⁵

3.2. Impacto de la Ley Karin en el Reglamento Interno.

El contenido mínimo del reglamento interno se encuentra establecido en el inciso segundo del artículo 153 en el artículo 154 ambos del Código del Trabajo, donde se enumeran las materias relativas al funcionamiento de la empresa en lo referido al “orden, higiene y seguridad”

Sin embargo, desde el primero de agosto de 2024, el artículo 154 del Código del Trabajo establecerá un N°12 reformado, el cual será del siguiente tenor:

⁴ Thayer, W. y Novoa, A. (2009). p. 159.

⁵ Poblete J. y Saavedra S. (1998). P. 446.

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

Nº12.- El **protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las **medidas de resguardo** que se adopten respecto de los involucrados y las **sanciones** que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 16.

El contenido del Reglamento Interno se puede agrupar en cinco categorías de reglas siguiendo un esquema que considera las modificaciones incorporadas por la Ley Karin, a saber:

a) Sobre el ambiente laboral digno y de mutuo respeto: libre de violencia en el trabajo; b) Reglas propiamente laborales; c) Reglas sobre identificación de cargos y consultas; d) Reglas de protección de los trabajadores y e) Reglas sobre investigación y sanción determinada materias⁶⁶.

3.2.1. Sobre el ambiente laboral digno y de mutuo respeto: libre de violencia en el trabajo.

El inciso 2º del artículo 153 del Código del Trabajo obliga al empleador a incluir en el reglamento interno **normas específicas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores**.

El empleador debe incluir en el reglamento interno disposiciones que aseguren un ambiente laboral sin violencia, con trato digno y respeto a la perspectiva de género. Además, debe adoptar medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación, especialmente, en razón de género.

3.2.2. Reglas propiamente laborales.

Las reglas propiamente laborales, relacionadas con el poder de dirección del empleador, incluyen horarios de trabajo, descansos, remuneraciones, pago, incluidas las **obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos los trabajadores** (artículo 154 Nº 5 Código del Trabajo).

Para cumplir con los lineamientos de la Ley Karin, el empleador debe establecer en el reglamento interno que está prohibido a los trabajadores el acoso sexual, el acoso laboral y otras formas de acoso, y las consecuencias de incurrir en dichas acciones.

⁶⁶ LIZAMA. (2024) pp. 89-94.

Por otro lado, el empleador y sus representantes también deben abstenerse de estas conductas y garantizar que los trabajadores no sean víctimas de violencia por parte de terceros ni de represalias al denunciar acoso o violencia.

Por último, es fundamental definir en el Reglamento Interno las conductas específicas serán consideradas como acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y otras formas de acoso, a fin de que la definición de estos conceptos no sea entendida de manera abstracta, sino que también práctica. Lo anterior se logra a través de la ejemplificación de este tipo de manifestaciones, sin perjuicio de su configuración mediante comportamientos asimilables.

3.2.3. Reglas sobre identificación de cargos.

Se trata de las reglas sobre procedimiento ante solicitudes y reclamos efectuadas por trabajadores, así como los cargos ejecutivos ante los cuales se deben plantear.

El Reglamento Interno debe contener la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de 200 trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales (art. 154 N° 6 CT)

Por lo tanto, el empleador debe designar los cargos responsables de recibir denuncias de acoso o violencia laboral y definir los canales de denuncia para que los trabajadores puedan acusar incumplimientos de prevención.

3.2.4. Reglas de protección de trabajadores.

Estas reglas dicen relación con el deber de seguridad del empleador de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores.

Al respecto el Reglamento Interno deberá indicar las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado (art. 154 N° 7 CT).

En esa misma línea, el Reglamento Interno deberá incorporar el **protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo (Art. 154 N°12 CT)**.

En consecuencia, el empleador deberá elaborar e incorporar un protocolo para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo que el empleador, con la asistencia de los órganos administradores del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y cuyo propósito es administrar, controlar y gestionar el referido riesgo. La idea es que el empleador se haga cargo de su deber de protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores mediante la prevención y erradicación del riesgo del acoso y la violencia laboral.⁷

⁷ Ídem.

3.2.5. Reglas sobre investigación y sanción de determinadas materias.

Las reglas sobre investigación y sanción de materias específicas son las siguientes: las sanciones por infracción a al Reglamento Interno pueden ser amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria (art. 154 N° 10); los procedimientos para aplicar estas sanciones (N° 11); las medidas de resguardo y sanciones por denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (N° 12); y el procedimiento para reclamos por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo (N° 13).⁸

El Reglamento Interno deberá disponer los procedimientos para la tramitación de las denuncias de las conductas prohibidas en el mismo, el procedimiento especial de investigación y sanción de la acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y el procedimiento general para la aplicación de la sanciones por infracciones cometidas a las obligaciones previstas en el Reglamento Interno.

⁸ El artículo 62 bis del Código del Trabajo hace referencia a las reclamaciones por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Conclusión.

A lo largo de este módulo hemos podido obtener una visión general de los nuevos deberes de los empleadores según la Ley Nº 21.643, desde tres ámbitos o perspectivas: a) prevenir las conductas de acoso y violencia laboral; b) promover un ambiente laboral libre de violencia y la igualdad entre hombres y mujeres; y c) erradicar toda forma de acoso, violencia o discriminación, especialmente, con motivo de género.

La “Ley Karin” impone a los empleadores la obligación de implementar, aplicar y difundir un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este protocolo debe enfocarse en la función preventiva, identificando factores de riesgo y medidas de protección para los trabajadores. También es crucial que el protocolo sea difundido adecuadamente dentro de la organización.

Los empleadores tienen la responsabilidad de capacitar y formar continuamente a sus empleados en temas de prevención del acoso y la violencia laboral. Además, deben establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para todos los empleados, y crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso que promueva el bienestar de toda la organización.

El impacto de estos nuevos deberes se extiende al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa, que debe actualizarse para reflejar adecuadamente las disposiciones de la Ley 21.643..

En resumen, la “Ley Karin” busca fortalecer la prevención del acoso y la violencia laboral mediante la implementación de protocolos específicos y la capacitación continua, asegurando así un entorno de trabajo más seguro y respetuoso para todos los trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía.

Doctrina

- Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego. *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo*. Convenio nº 190 y Ley N°21.6443. Ediciones Der. Santiago, Chile. 2024.
- Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo. *LA VIOLENCIA LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Sobre su alta incidencia y cómo afecta más a las mujeres*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Chile. 2022.
- Sánchez Trigueros, Carmen. *La violencia de género en el ámbito laboral*. Revista de derecho. Volumen 15. Universidad de Piura. España. 2014
- Bermúdez Odriozola, Ana. *La violencia laboral*. Seminario Internacional SUSESO. Chile.
- Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Ansoleaga Moreno, Elisa, & Toro Cifuentes, Juan Pablo. *Violencia de Género en el Trabajo en Chile*. Un Campo de Estudio Ignorado. Ciencia & trabajo, 19(58), 42-48. 2017.
- Thayer A., William Thayer A. - Novoa F. Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Derecho Individual de Trabajo (Continuación) y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 2009.
- Humeres Noguer, Héctor. Derecho del trabajo de la Seguridad Social. Tomo I. Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª edición ampliada y actualizada. Editorial jurídica de Chile. Santiago Chile. 2009.
- Gamonal Contreras, Sergio y Guildi Moggia, Caterina. *Manual del contrato de trabajo*. Colección tratados y manuales. Cuarta edición revisada y aumentada. Editorial Thompson Reuters. La ley. Santiago, Chile. 2015.
- Poblete Jiménez, Carlos y Saavedra Valdenegro, Sergio. *Código del Trabajo: Revista técnica del Trabajo y Previsión Social*. Tomo I. Santiago. 1998.

Leyes y normas

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Convenio 190 de la OIT.
- Ley 20.609 de 2012. Establece medidas contra la discriminación.
- Ley 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley 21.675 que “Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”,
- Reglamento del Ministerio del Trabajo (Decreto 21/2024), publicado el 3 de julio de 2024, que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Dictamen N° 362/19 dictado por la Dirección del Trabajo de fecha 07 de junio de 2024, el cual fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.
- Circular N° 3813 de 07 de junio de 2024 dictada por la SUPEINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESO) *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)*.

Otros recursos

- Asociación Chilena De Seguridad (ACHS). Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. 2024.
- Página web OIT Convenio 190. <https://c190.lim.ilo.org/>
- Página web Ley Karin. <http://www.leykarinparachile.cl>



Reservados todos los derechos Vasper Capacita. No se permite copiar, reproducir, reeditar, descargar, publicar, emitir, difundir, de forma total o parcial la presente obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito del Representante Legal. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.