



En este mes de diciembre destacamos el proyecto de la “**Ley Karin**”, que busca modificar el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, con el fin de prevenir, proteger y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Así como la aprobación del proyecto “**De Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar**” con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

## **LEY KARIN: LEY DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Con fecha 13 de diciembre de 2023, la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó por unanimidad el proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, con el fin de prevenir, proteger y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, restando la promulgación por parte del Presidente de la República.

La Ley entrará en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, por lo que todo proceso o investigación sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo iniciado antes de esta, se regirán por la normativa vigente a la fecha de la presentación de la denuncia.

### **I. Principales modificaciones**

#### **1. Cambios al artículo 2° del Código del Trabajo**

Tal como se expuso, la nueva Ley busca prevenir, proteger y sancionar conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de esta manera establece una nueva redacción del artículo 2° del Código del Trabajo, exponiendo 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, 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.

En este sentido, incorpora tres conceptos que atentarán contra estos principios: el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Es importante recalcar que esta modificación tiene como consecuencia que, a diferencia de la normativa actualmente vigente, en que las conductas constitutivas de Acoso Laboral debían ser manifestadas en reiteradas ocasiones, **pueden ser manifestadas solo una vez y no necesariamente de forma reiterada.**

Respecto al concepto de Violencia en el Trabajo, podemos ver que tiene tal amplitud, de manera que permite abarcar tanto a trabajadores que se encuentren bajo la dependencia de la empresa, como a los que no. Por esto, es de suma importancia que se lleven a cabo diversos procedimientos y medidas dentro de la empresa y en las relaciones con subcontratistas, para evitar y erradicar estas conductas.

Hacemos presente que, lo anterior, no sólo incide en los actos descritos, sino que influye en todas las materias de la relación laboral, tal como remuneraciones y puestos de trabajos, entre otros.

#### **2. Protocolo de Prevención respecto de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:**

La Ley Karin exige a las empresas la creación de un Protocolo de Prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, por lo que no bastará la sola mención de un protocolo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sino que se debe crear uno con las medidas, resguardos, canales de denuncia y

sanciones que se aplicarán ante la comisión de alguno de los actos descritos, el que al mismo tiempo debe ser íntegramente incorporado al Reglamento.

Recalcamos que la Ley obliga a la entrega del Protocolo al trabajador, en conjunto con la suscripción del Contrato de Trabajo.

### **3. Procedimiento de Investigación**

Esta Ley modifica el procedimiento de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el que se caracteriza por su enfoque con perspectiva de género y su celeridad, debiendo tomarse medidas resguardo inmediatamente y, terminar la investigación en un plazo de 30 días, debiendo informarse a las partes y tomarse las medidas o sanciones correspondientes dentro de los 15 días siguientes.

Producto de la investigación, en caso de que corresponda, el empleador estará obligado a aplicar las sanciones conforme a lo establecido en el artículo 160 N°1 letras b) (conductas de acoso sexual) o f) (conductas de acoso laboral) en caso de que corresponda. Sin embargo, la Ley indica que en el caso de la letra f) se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, expresándose en el informe de investigación.

En dicho caso el trabajador podrá impugnar la decisión ante el Tribunal Competente, sin embargo, la Ley le impone la carga de prueba para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe.

## **II. Conclusiones**

La Ley Karin viene a introducir fuertes modificaciones a las relaciones laborales, tanto en las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como en la perspectiva de género que se deberá aplicar en las empresas.

Es por lo mismo que se fijan altos estándares de participación de la empresa para la prevención y sanción de las conductas descritas para los empleadores, con el objetivo de proteger la integridad de los trabajadores.

Así, toda empresa se verá obligada a elaborar un Protocolo de Prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que se deberá incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y que se deberá entregar al trabajador al momento de la suscripción del contrato.

Dicho reglamento deberá contener los procedimientos internos de investigación y las respectivas sanciones a los involucrados, el que deberá seguir los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.

Asimismo, modifica la normativa vigente con el objetivo de tener procesos y sanciones más rápidos y claros para tomar las medidas de resguardo en momentos oportunos, logrando una protección efectiva de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es que la empresa deberá llevar a cabo un gran esfuerzo para llevar a cabo el Protocolo y capacitar a todos sus empleados, especialmente jefaturas para que puedan actuar en línea con el Protocolo y la Ley, teniendo un papel activo dentro de la prevención de los actos de acoso y violencia.

---

## **PROYECTO DE LEY “PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR”**

Con fecha 20 de diciembre de 2023, la cámara de Diputadas y Diputados aprobó de forma unánime el proyecto de ley que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral, restando la promulgación del Presidente de la República y su publicación el en Diario Oficial.

### **I. Principales modificaciones**

#### **1. Modificación del Título II del Libro II del Código del Trabajo**

Con el proyecto de ley, el mencionado título pasará a denominarse “De la protección a la maternidad y a la paternidad y la conciliación de la vida personal y familiar”.

#### **2. Trabajadores beneficiados con el Proyecto**

Las modificaciones que introducirá el proyecto de ley no se aplicarán respecto de todos los trabajadores, sino solo respecto de aquellos que tenham el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o

adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, siempre y cuando dicho trabajador ejerza labores de cuidado no remunerado, y que las naturalezas de sus funciones lo permitan.

Asimismo, no se aplicará para aquellos trabajadores que tengan poder de representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

### 3. Principios:

Para tener en consideración, el Proyecto indica que el Título antes referido se va a regir por los siguientes principios:

- Parentalidad positiva: *Que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.*
- Corresponsabilidad social: *Que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.*
- Protección a la maternidad y la paternidad: *Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando perseverar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitoras y progenitores.*

Esto busca que el empleador promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión, las que se podrán hacer directamente por el empleador o a través de un organismo administrador de la ley N°16.744.

Sobre lo mismo, la Superintendencia de Seguridad Social dictará una norma de carácter general en donde constarán las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744.

### 4. Derechos de los trabajadores

El Proyecto introduce varias modificaciones, lo que se refleja en preferencias para el otorgamiento de feriados, cambios transitorios en los turnos o distribución de la jornada de trabajo y modalidad de trabajo.

La primera modificación que establece el Proyecto es respecto del feriado expresado artículo 67 del Código del Trabajo instituyendo se concederá preferentemente a los trabajadores indicados en el punto 2 de este informe, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.

Para hacer uso de esta preferencia, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador, con al menos 30 días de anticipación acompañando alguno de los siguientes documentos:

- Certificado de nacimiento que acredite la filiación o;
- Resolución judicial de un tribunal que otorgue el cuidado personal o;
- El certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o;
- Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o;
- A través de un documento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

La segunda modificación que establece, permite a los trabajadores mencionados solicitar la modificación transitoria de los turnos o distribución de su jornada diaria o semanal, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, debiéndose solicitar de la misma forma antes señalada. Mismo derecho se les otorga a las organizaciones sindicales.

En este caso, el empleador responderá dentro de 10 días aceptando, ofreciendo una fórmula alternativa, o bien, rechazando la propuesta acreditando la o las circunstancias que lo justifican.

La tercera modificación que establece el Proyecto manda al empleador a ofrecer a los trabajadores descritos en el punto 2 de este informe, a realizar sus funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan.

Para llevar a cabo este derecho, igualmente se debe solicitar por escrito con 30 días de anticipación acompañando alguno de los documentos antes mencionados. El empleador deberá responder dentro de los

próximos 15 días aceptando, ofreciendo fórmula alternativa o bien rechazando siempre que acredite que la naturaleza de las funciones no permite esta modalidad de trabajo como, por ejemplo:

- Las labores requieren que la persona se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo.
- Las labores requieren de atención presencial al público.
- Por necesidades organizativas sean requeridas para la función de los servicios de otros trabajadores.
- Atención de servicios de urgencia, guardias o similares.
- No existan condiciones de conectividad en el lugar que se desarrollarán las labores.
- El organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con las condiciones de seguridad.

De los acuerdos arribados según lo mencionado, se dejará constancia en un documento anexo al Contrato de Trabajo que no alterará la duración de la jornada, la naturaleza del trabajo ni la remuneración del trabajador.

Hacemos presente que, en ningún caso va a significar una alteración a las condiciones pactadas, ni tampoco el empleador podrá disponer de un reemplazo o cambio de horario o funciones de otros trabajadores.

Por último, si el trabajador quisiera modificar la distribución establecida en estos pactos, deberá dar aviso al empleador con 30 días de anticipación, el que se pronunciará según lo establecido precedentemente.

Además, por causa sobreviniente, el trabajador o el empleador, podrán volver unilateralmente a las condiciones pactadas originalmente en el contrato de trabajo.

## II. Vigencia

Hacemos presente que el proyecto de ley se encuentra pendiente de promulgación por parte del Presidente de la República, por lo que aún no es Ley.

De todos modos, tras la aprobación presidencial, entrará en vigencia desde 30 días después de su publicación en el Diario Oficial.



DOÑA/RIVEAUX  
ABOGADOS