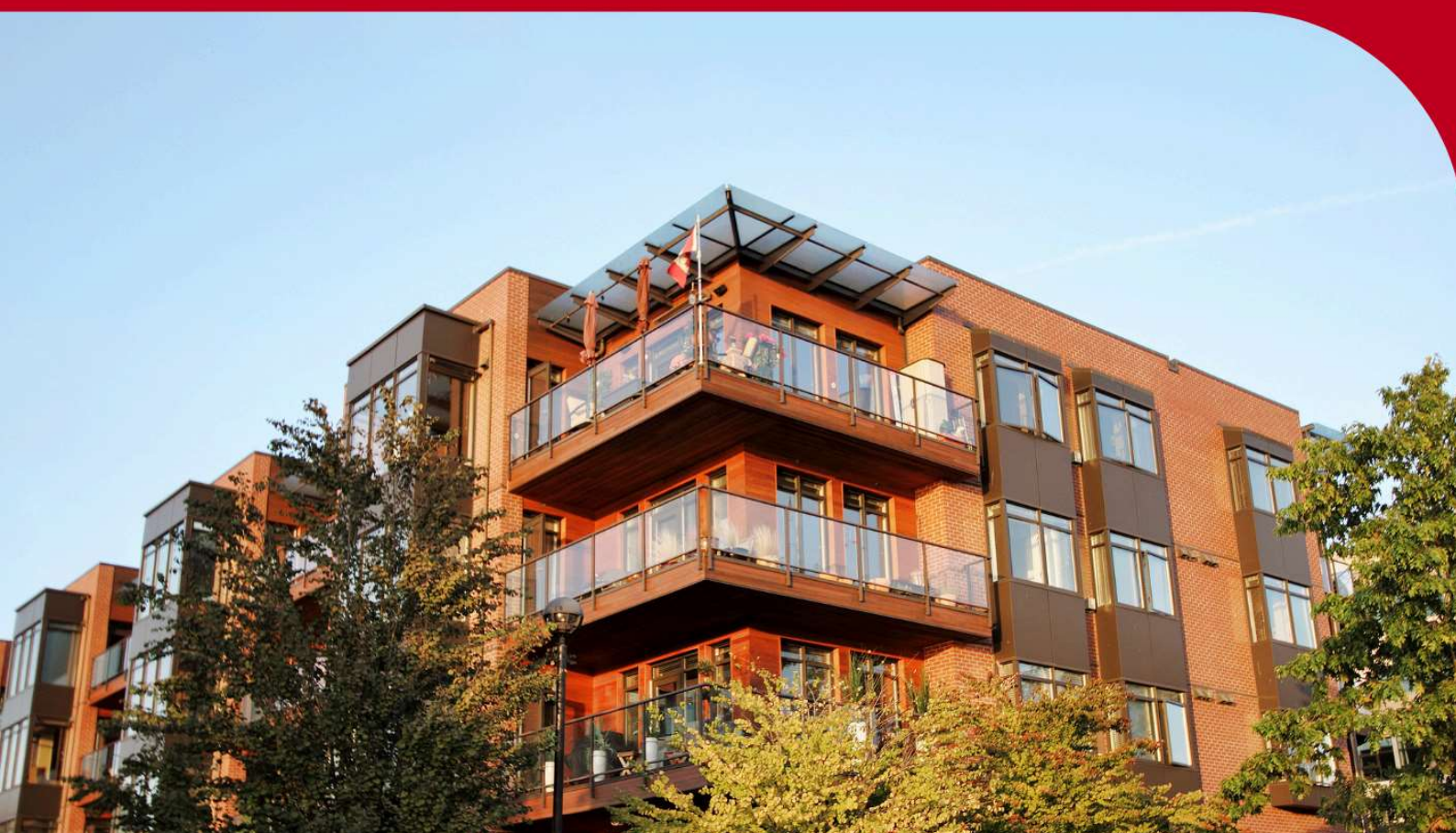


Aplicación de la Ley Karin en edificios y condominios

 www.comunidadfeliz.cl



Introducción

El primero de agosto de este año ha entrado en vigencia la ley 21.643 o más conocida como la Ley Karin, estableciendo diferentes tipos de obligaciones que los administradores y/o comités de la administración deben cumplir para asegurar un ambiente laboral libre de todo episodio de acoso laboral, sexual y/o de violencia en el lugar de trabajo.

Para ello, la Ley Karin ha previsto que los trabajadores de edificios y condominios cuenten con un protocolo de prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el lugar de trabajo, estableciendo múltiples medidas de prevención, protección y corrección que los administradores y/o comités de la administración deben aplicar previamente y/o con posterioridad, a la concurrencia de hechos de tal naturaleza.

Al efecto, la Ley Karin ha previsto que el Ministerio del Trabajo establezca por medio de un reglamento, previa remisión de las directrices de la Dirección del Trabajo, estableciendo los sentidos y alcances que tendrán las disposiciones contempladas en la Ley Karin tanto en los aspectos y medidas preventivas, como en los correspondientes procedimientos sancionatorios que prevé esta ley.

¿Quieres saber sobre las directrices que ha fijado el Ministerio del Trabajo y Previsión social en cuanto a la aplicación de la Ley Karin?

¡Acompañanos!

Entrada en Vigencia de la Ley Karin

El artículo primero transitorio establece que:

*La presente ley entrará en vigencia **el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial**, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento al que*

hacen referencia las modificaciones establecidas en los numerales 6 y 8 del artículo 1 de la presente ley.

Dado que la Ley Karin se publicó en el diario oficial el 15 de enero del presente año, a raíz de lo indicado por dicha disposición transitoria, se comprende que **la Ley Karin ha comenzado a regir a partir del 1 de Agosto del presente año.**

Lo anterior significa que el contenido y las exigencias de la ley, son aplicables y exigibles a partir de dicha fecha. Tanto en lo contenido en la ley principal como en sus disposiciones reglamentarias y/o complementarias.

Conceptos Centrales de la ley

El artículo 1° de la ley Karin, modifica al código laboral vigente (En su artículo 2° particularmente), estableciendo 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 definitiva, la ley comprende que son contrarias a lo señalado por dicho artículo, entre otras conductas, las siguientes:

- a) **El acoso sexual**, entendiéndose por tal *el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*
- b) **El acoso laboral**, entendiéndose por tal *toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o*

por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- c) **La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Dictamen 362/19 de la Dirección del Trabajo

Es importante desarrollar los puntos claves del referido dictamen, dado que hace un análisis exhaustivo sobre la aplicación de la Ley Karin (estableciendo sus sentidos y alcances), de cara a las modificaciones que trae consigo a las diferentes disposiciones del código del trabajo.

Analicemos en detalle algunos puntos que trata el referido dictamen:

a) Modificación al artículo 2° del código del trabajo:

Al efecto la norma prevé lo siguiente:

“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 (...)”

Esto es lejos una de las normas más importantes que deben ser puestas en aplicación por los administradores y/o comités de la administración en los edificios y condominios, dado que todas las relaciones laborales se deberán proveer un dentro de un ambiente laboral:

- Libres de violencia en el lugar de trabajo, sea violencia física y/o psicológica ejercida por sus pares, el empleador y/o terceros.
- Con perspectiva de género (Es decir, no discriminación fundada en cuestiones relacionadas con un género en específico).
- Fomentar el plano de la igualdad y la dignidad humana.

Estos derechos, a raíz de lo contemplado en el inciso 2° del artículo 15 del código del trabajo, son “irrenunciables”. Y, conjuntamente a ello, son derechos que deben ser protegidos, promovidos y resguardados por los empleadores de conformidad al artículo 184 del código del trabajo.

b) Modificación al artículo 154 del código del trabajo:

La modificación efectiva del artículo 154 del código del trabajo, que contempla el contenido que todo RIOHS debe regular y contemplar, agregando y complementando a dicho artículo, lo siguiente:

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

“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.”

Por tanto, a raíz de este precepto entenderemos que existe una obligación particular que, todos los administradores y/o comités de la administración deben cumplir con sus trabajadores, siendo esta, **la elaboración de un protocolo que previene y sanciona el acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo.**

Pero esta obligación no es solo para aquellas empresas que se rigen por un RIOHS, sino que aplica para todas aquellas entidades que posean, bajo su dependencia, relaciones laborales con sus colaboradores. Y así lo manifiesta el artículo 154 bis del mentado cuerpo legal:

“El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas(...).

c) Interpretación del artículo 156 del código del trabajo frente a la aplicación de la Ley Karin:

El artículo 156 del código del trabajo ha previsto que:

*“Los reglamentos internos y sus modificaciones **deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación** (...).”*

Lo anterior implica una particularidad muy especial en cuanto a la aplicabilidad de la Ley Karin. Producto de los siguientes puntos:

- 1) Debemos considerar que sus exigencias y disposiciones comienzan y son vigentes a partir de la fecha tratada en el párrafo precedente (1º de agosto).
- 2) Que la creación del protocolo tratado en el literal anterior, es exigible (en cuanto a su creación) a partir del 1º de agosto del presente año.
- 3) Dada la aplicación del artículo 156, las disposiciones a considerar en el protocolo de prevención y sanción de los hechos que prevé la Ley Karin **solo serán vigentes una vez transcurridos 30 días contados desde su debida información a los trabajadores y trabajadoras del condominio.**

¿Esto implica que la aplicación de la Ley Karin en mi condominio será 30 días después de la creación del protocolo respectivo?

La respuesta a esa pregunta es un contundente NO, por varias razones, pero entre ellas, lo más importante a destacar es que: Las disposiciones del artículo 1º de la Ley Karin modifican, entre esta, varias

otras disposiciones del código del trabajo, entre ellas, las referentes al deber que deben cumplir los empleadores y al rol que deberán desempeñar organismos de protección laboral como la Dirección del trabajo.

d) Aplicación del artículo 211 - B - bis del código del trabajo.-

El referido artículo ha manifestado que:

*“Artículo 211-B-bis.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. **En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.**”*

Si analizamos sistemáticamente el actual régimen legal que trata la presente materia, aplicando lo relacionado con el párrafo anterior, podemos concluir lo siguiente (y así lo ha hecho la Dirección del trabajo, respectivamente):

- Todo condominio deberá propender en elaborar un reglamento de prevención y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el lugar de trabajo.
- Esas modificaciones deberán ser elaboradas y/o contempladas por medio del reglamento interno de (Orden), higiene y seguridad, o por medio de un instrumento aparte, en caso de no tener un reglamento interno, respectivamente.
- Que todas estas modificaciones internas (el protocolo particularmente) dentro del condominio comenzarán a regir una vez transcurridos 30 días contados desde su debida información, según se describe previamente.
- En el tiempo intermedio, será la Dirección del Trabajo quien recepcionará las denuncias y sugerirá al empleador la adopción de medidas necesarias, frente a la concurrencia de hechos previstos por la Ley Karin.

Reglamento N°21 del 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

La contemplación del artículo 211- B, bajo lo manifestado por las modificaciones que trae consigo la Ley Karin ha previsto que:

“Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.”

Ante ello, nace lo que sería el presente reglamento que regula y establece, *las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.*

1) Principios sobre los que se realizará toda investigación.-

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, etc. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar

que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada.

- d) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- e) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo

aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

- i) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

2) Medidas aplicables.-

Al efecto, debemos contemplar que el procedimiento de investigación de los hechos previstos por la referida ley, deben contemplar igualmente la aplicación de 2 medidas:

- a) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- b) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

3) Del procedimiento.-

En resumidas cuentas, y sin perjuicio de lo previsto detalladamente en los artículos 13 y siguientes del referido reglamento, el procedimiento de investigación de la Ley Karin se traduce en las siguientes etapas y diligencias:

Denuncia	Informe/Investigación	Sanción
<p>1.- <u>Recepción de la denuncia</u> por parte del empleador o la Dirección del Trabajo.</p> <p>2.- <u>Remisión de los antecedentes y/o inicio de la investigación</u>, debiendo informar en todo caso a la Dirección del Trabajo en el plazo de 3 días contados desde la recepción.</p> <p>3.- <u>Adopción de todas las medidas</u> necesarias para resguardar a la parte afectada.</p> <p>4.- <u>Designación de la persona a cargo de la investigación</u>, pudiendo ser el empleador (la persona que este designe) o la Dirección del Trabajo.</p>	<p>5.- <u>Diligencias Mínimas:</u></p> <p>Análisis de la presentación, y ante denuncias consistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.</p> <p>6.- <u>Elaboración del informe.</u>-</p> <p>7.- <u>Plazo máximo de la investigación:</u> 30 días hábiles, es decir, no se cuentan al efecto los días sábados, domingos y festivos.</p>	<p>8.- <u>Adopción de medidas sancionatorias del empleador,</u> pudiendo aplicar las medidas contenidas en el correspondiente Reglamento Interno y/o proceder con alguna de las causales de despido contempladas en el artículo 160 del código del trabajo relacionadas al efecto.</p>