Ley Karin (Ley N.º 21.643)

Normativa chilena destinada a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Entró en vigencia el 1 de agosto de 2024.

Se redefine el concepto de **acoso laboral**, ya que no se pide reiteración en el tiempo, basta un solo acto de agresión u hostigamiento para que pueda ser denunciado y sancionado.

Por otra parte, incorpora el concepto de violencia en el trabajo, entendida como aquella ejercida por terceros ajenos a la institución —como personas usuarias o externas sin vínculo laboral— que afecten a las y los funcionarios.

Qué no se considera acoso laboral

También ha sido relevante aclarar qué conductas **no constituyen acoso laboral**. Entre ellas se encuentran:

- Comentarios, observaciones o retroalimentaciones legítimas de la jefatura respecto del desempeño, siempre que se realicen de forma constructiva y respetuosa.
- Medidas disciplinarias debidamente fundamentadas.
- Cambios organizacionales sustentados en razones técnicas orientadas a la mejora continua del trabajo.
- Modificaciones en la planificación o en las formas de trabajo destinadas a fortalecer el desempeño de los equipos.
- Conflictos laborales, diferencias de opinión o discusiones propias del ámbito laboral, siempre que se resguarde el respeto entre las personas.
- Extensión de la jornada laboral ante situaciones imprevistas debidamente justificadas.

Esta ley obliga a todas las empresas y organismos del Estado a implementar protocolos de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Existen medidas de resguardo

La persona designada para ejercer funciones de fiscalización podrá establecer medidas inmediatas de resguardo para proteger a las personas denunciantes, con enfoque de género.

Entre las medidas posibles se encuentran:

- Separación de espacios físicos.
- Atención psicológica temprana, a través del ISL o Mutualidad.
- Otras medidas de protección pertinentes según el caso.

Dónde y cómo hacer la denuncia

- **Ante tu empresa (canal interno):** En CUDLA se puede denunciar en la aplicación BUK, en la pestaña accesos, está el canal de denuncias y documentación de Ley Karin. La empresa tiene un plazo de 30 días para investigar.
- **Ante la Dirección del Trabajo (DT):** Puedes ingresar al Portal Mi DT con tu ClaveÚnica ir a "Denuncias y solicitudes" y seleccionar "Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin". También puedes ir de forma presencial a una oficina de la Inspección del Trabajo.
- **En la mutualidad** (ACHS), durante el proceso de Denuncia de enfermedad laboral.

Puntos importantes a considerar

- **No son anónimas:** La ley exige que te identifiques para iniciar el proceso formal de investigación.
- **Medidas de resguardo:** Una vez recibida la denuncia, el empleador debe aplicar medidas tempranas de protección (como separar espacios físicos o cambiar horarios) y darte apoyo psicológico.
- **Respaldo:** Se recomienda guardar siempre una copia escrita o el comprobante digital de la denuncia para proteger tus derechos

Es importante recalcar que el denunciante goza de **Garantía de indemnidad.**

La **garantía de indemnidad** es el derecho fundamental del trabajador a no sufrir represalias, hostigamientos ni despidos por parte de su empleador tras ejercer acciones legales, administrativas o sindicales. En Chile, está consagrada en el Código del Trabajo de Chile (artículo 485).

Consecuencias de su vulneración

- **Acción de Tutela:** Si el empleador despide o castiga al trabajador como represalia, este puede demandar mediante un procedimiento de tutela laboral.
- **Plazo:** El trabajador cuenta con un plazo de **60 días hábiles** desde el despido o la ocurrencia del hecho lesivo para estipular la denuncia.
- **Indemnización adicional:** Si el tribunal comprueba la represalia, ordenará el pago de las indemnizaciones legales correspondientes más un recargo adicional de **6 a 11 meses** de la última remuneración.

Recomendación: Antes de iniciar un proceso de denuncia, o tienes dudas al respecto, comuníquese con su directiva sindical.