

Tema: Ley Karim

La Abogada Francesca Coghlan, del FALMED nos dio la charla el 29-05-2025 en el HSJD.



**Abogada Francesca
Coghlan**



1. Implementación y alcances de la Ley Karim en la prevención y tratamiento del acoso y violencia laboral con enfoque de género.

Ley Karim: Definición y Alcance Se abordó la Ley Karim, que regula el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, incluyendo su historia, modificaciones y alcance en el sistema jurídico chileno. Se destacó que el acoso sexual y laboral ya estaban tipificados, pero la violencia en el trabajo es una figura nueva, especialmente relevante en hospitales y servicios de salud. La ley modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto de Funcionarios Municipales, e introduce nuevas obligaciones procedimentales y para los empleadores.

Modificación de la tipificación del acoso laboral Se explicó que antes la ley exigía reiteración en el tiempo para configurar acoso laboral, pero ahora basta con un solo hecho para que se configure jurídicamente. Esto ha generado la necesidad de distinguir entre situaciones que realmente constituyen acoso y otras que pueden ser conductas incívicas o problemas organizacionales.

Obligaciones del empleador según la Ley Karim La ley introduce la obligación de prevención, promoción de igualdad de género y erradicación de la discriminación, además de la elaboración de protocolos de prevención adaptados a cada establecimiento. Se enfatizó la importancia de identificar riesgos psicosociales, incluyendo problemas de organización, falta de materiales, o conflictos jerárquicos, y la obligación de anticiparse a situaciones riesgosas, no solo reaccionar ante hechos consumados.

Protocolo de prevención y lineamientos Se detallaron los elementos que debe contener el protocolo de prevención: identificación de peligros y riesgos psicosociales, información y capacitación a los trabajadores, y medidas específicas según la naturaleza y servicios del establecimiento. Los protocolos deben ser personalizados, considerando la realidad de cada lugar de trabajo, y alineados con los lineamientos de la Superintendencia de Seguridad Social y las mutualidades, así como con el Convenio 190 de la OIT.

Principios básicos en la aplicación de la Ley Karim La ley incorpora principios como perspectiva de género, no discriminación, no victimización secundaria (evitar la re victimización), confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, respeto al debido proceso y colaboración de los funcionarios. Se destacó la importancia de evitar careos innecesarios y de fundamentar todas las decisiones en el proceso.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros Se reconoce la violencia ejercida por terceros (pacientes, familiares, proveedores) como una figura nueva que requiere protocolos específicos para proteger a los trabajadores. Se ejemplificó con casos reales de agresiones físicas y psicológicas, y se subrayó la necesidad de medidas de resguardo inmediatas y correctivas.

Perspectiva de género en la investigación La ley exige incorporar la perspectiva de género en el análisis de antecedentes, aclarando que no significa favorecer a un género sobre otro, sino analizar con enfoque de igualdad y eliminar estereotipos. Se dieron ejemplos de cómo aplicar este enfoque tanto en denuncias de hombres como de mujeres, y la importancia de analizar pruebas objetivas y periféricas.

2. Prevención, análisis y abordaje del acoso laboral y sexual en el entorno laboral con perspectiva de género.

Aplicación de la perspectiva de género en casos de acoso laboral y sexual Se discutió cómo la perspectiva de género permite eliminar estereotipos en el análisis de casos de acoso, tanto hacia hombres como mujeres, y la importancia de analizar pruebas objetivas y periféricas, como mensajes, informes psicológicos o testimonios indirectos. Se aclaró que la perspectiva de género busca la igualdad y no prejuzgar a ninguna de las partes.

Discriminación y violencia en el trabajo Se abordaron ejemplos de discriminación arbitraria por género, como comentarios sobre la supuesta sensibilidad o capacidad de una persona por su género, y la necesidad de identificar y sancionar la violencia ejercida por terceros en el entorno laboral, incluyendo gritos, amenazas, insultos o agresiones físicas.

Comportamientos incívicos en el trabajo Se explicó la diferencia entre acoso laboral y comportamientos incívicos, como no saludar, no respetar espacios personales o tomar objetos ajenos de manera reiterada. Aunque estos no constituyen acoso laboral, deben ser abordados en los protocolos y pueden requerir intervenciones del comité psicosocial para mejorar el ambiente laboral.

Medidas de resguardo y correctivas ante agresiones de terceros Se presentaron ejemplos de agresiones de pacientes a personal médico y las medidas inmediatas y correctivas que deben tomarse, como la atención psicológica, la reubicación del paciente, la investigación de los hechos y

la implementación de medidas para evitar la repetición de la conducta. Se destacó la importancia de actuar rápidamente y de fundamentar todas las acciones.

Definición y requisitos del acoso laboral Se definió el acoso laboral como toda conducta de agresión u hostigamiento ejercida por empleadores, jefaturas o trabajadores, manifestada una sola vez o de forma reiterada, que cause menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral o psicológico. Se dieron ejemplos como negar la comunicación, ridiculización, burlas, aislamiento, y se aclaró qué no constituye acoso laboral, como la carga laboral equitativa, malas condiciones laborales generales o actos disciplinarios justificados.

Sanciones por acoso laboral y sexual en el sector público Se aclaró que las sanciones pueden variar según la gravedad de los hechos y no se limitan a la destitución, según la Contraloría. Las sanciones pueden ser censura, multa, suspensión o destitución, y deben ser proporcionales a la infracción.

Definición y ejemplos de acoso sexual Se explicó el concepto de acoso sexual como cualquier comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo, no consentido, que amenace o perjudique la situación laboral o psicológica de la víctima. Se dieron ejemplos como chantaje, ambiente laboral hostil, comentarios, gestos, miradas, mensajes, rumores, contacto físico no deseado, bromas sexuales, mostrar imágenes sexuales y vulneración de la vida privada.

Perspectiva de género en el análisis del acoso sexual Se discutió cómo la perspectiva de género influye en la valoración de la gravedad del acoso sexual, considerando el contexto histórico y social, y cómo puede afectar de manera diferente a hombres y mujeres, aunque ambos pueden ser víctimas. Se enfatizó la importancia de analizar cada caso considerando los antecedentes y el impacto diferencial.

Conclusión

- La perspectiva de género debe aplicarse para eliminar estereotipos y analizar objetivamente los antecedentes en casos de acoso, independientemente del género de la víctima. Se deben considerar pruebas objetivas y periféricas.
- Toda distinción arbitraria debe ser evitada y la violencia en el trabajo, incluyendo la ejercida por terceros, debe ser perseguida y sancionada según la normativa y los protocolos internos.
- Los comportamientos incívicos deben ser tratados mediante protocolos y recomendaciones, aunque no constituyan acoso laboral formal, y pueden requerir intervenciones para mejorar el clima laboral.
- Se deben tomar medidas de resguardo inmediatas y, tras la investigación, medidas correctivas para evitar la repetición de conductas agresivas, considerando la gravedad y el contexto de los hechos.
- El acoso laboral requiere una investigación sumaria y debe cumplir con ciertos requisitos; no toda situación incómoda, disciplinaria o de carga laboral es acoso.
- Las sanciones por acoso pueden ser censura, multa, suspensión o destitución, dependiendo de la gravedad y conforme al Estatuto Administrativo.
- El acoso sexual es cualquier comportamiento no consentido, de carácter desagradable y ofensivo, que afecte la situación laboral o psicológica de la víctima, y puede manifestarse de diversas formas, tanto físicas como verbal y virtuales.

- La perspectiva de género permite valorar el impacto diferencial del acoso sexual según el género y contexto histórico de la víctima, evitando estereotipos y asegurando un análisis equitativo.

3. Prevención, denuncia y procedimiento ante conductas de acoso sexual y laboral en el sector público

Conductas inapropiadas y acoso sexual en el entorno laboral Se discutieron ejemplos de conductas inapropiadas relacionadas con la orientación sexual, acercamientos o contactos físicos no deseados, bromas o comentarios sexuales, gestos, miradas, peticiones de favores sexuales, manoseos, mostrar imágenes sexuales, propagar rumores y vulneración de la vida privada. Se enfatizó la importancia del consentimiento y el contexto en la valoración de estas conductas.

Procedimiento de denuncia en el sector público Se explicó el procedimiento formal para denunciar acoso laboral o sexual, que incluye la instrucción de sumario administrativo (no investigación sumaria), la adopción de medidas de resguardo como separación de espacios físicos o suspensión temporal del denunciado, y la obligación de fundamentar todas las decisiones. Se destacó que la víctima tiene más facultades que antes, incluyendo la notificación obligatoria de las resoluciones y decisiones del sumario por parte del fiscal.

Derechos y facultades de la víctima en el proceso de denuncia Se destacó que actualmente la víctima tiene más facultades, como la obligación del fiscal de notificarle sobre resoluciones y decisiones del sumario, lo que antes no era obligatorio. Esto permite mayor transparencia y participación de la víctima en el proceso.

Recomendaciones para la denuncia y defensa Se recomendó aportar todos los antecedentes e información relevante al momento de realizar la denuncia o al ser citado como denunciado, incluyendo testigos y pruebas, para estar bien preparados. Se sugirió consultar con especialistas para recibir apoyo en la preparación y defensa durante el proceso.

Conclusión

- Ahora es obligatorio que el fiscal notifique a la víctima sobre las resoluciones y decisiones del sumario, garantizando mayor transparencia y derechos para la persona denunciante.

Discusiones durante la charla

1. **Denuncias infundadas y consecuencias** Se analizó qué sucede cuando una denuncia carece de fundamento y es manifiestamente injuriosa o falsa, incluyendo la posibilidad de iniciar un sumario administrativo contra el denunciante. Se explicó que, si la denuncia es manifiestamente falsa e injuriosa, se puede iniciar un sumario contra quien la presentó, y la persona acusada injustamente puede mostrar el resultado de la investigación, especialmente si es sobreseída. Se aclaró que la denuncia debe ser evidentemente falsa para que proceda esta acción, y que esto se evalúa caso a caso, considerando la existencia o no de pruebas y el contexto, especialmente en casos que no sean de acoso sexual.
2. **Evaluación y desestimación de denuncias** Se detalló el proceso de recepción, evaluación y posible desestimación de denuncias antes de instruir un sumario, así como las instancias de

reclamo ante Contraloría. Se indicó que las denuncias pueden ser desestimadas si no cumplen con las características de acoso laboral o no constituyen una infracción según la Ley Karen. El encargado de recepción de denuncias debe elevar el caso y, posteriormente, decidir si se instruye sumario o se desestima. El denunciante puede reclamar ante Contraloría si su denuncia es desestimada, y también puede acudir directamente a Contraloría si la denuncia es contra un encargado de la Ley Karen o un jefe superior de servicio.

3. **Dificultades y adaptación a la Ley Karen** Se abordaron los desafíos de adaptación a la Ley Karen, el impacto en las relaciones jerárquicas y la necesidad de paciencia durante el proceso de ajuste. Se enfatizó que la ley busca prevenir abusos, pero ha generado dificultades en la dinámica jerárquica y en la forma de liderazgo, requiriendo cambios en la manera de relacionarse entre colegas y jefaturas. Se recomendó paciencia y cuidado en la adaptación, reconociendo que el proceso puede ser complejo y que los sumarios no deben ser vistos como algo necesariamente negativo si no hay fundamento.
4. **Mal uso de la Ley Karen** Se discutió el uso indebido de la ley para obtener beneficios personales, atacar a superiores o buscar inmunidad, y se comparó con el mal uso de licencias médicas. Se advirtió que el mal uso de la ley puede ser sancionado y debe evitarse, ya que la ley es positiva si se utiliza correctamente, enfocándose en la prevención y no en la reacción. Se mencionó que existen casos en que se denuncia sin fundamento para obtener licencias o por motivos personales, lo que constituye un uso inapropiado de la normativa.
5. **Sumarios y sobreseimiento** Se aclaró que los sumarios no son necesariamente negativos y que, si no hay fundamento, la persona será sobreseída. Se pidió tranquilidad y paciencia durante el proceso, ya que si el sumario no tiene fundamento, la persona será sobreseída y podrá demostrarlo. Se destacó que el fiscal debe evaluar todos los antecedentes y que las sanciones deben ser proporcionales, no necesariamente implicando la destitución.
6. **Roles y límites en la enseñanza médica** Se discutió la diferencia entre exigencias razonables y acoso laboral, especialmente en la formación de médicos y cirujanos. Se explicó que formular exigencias razonables y dar retroalimentación no constituye acoso laboral, siempre que se mantenga el respeto y no se incurra en hostigamiento o agresión. Se ejemplificó que situaciones estresantes o la crítica profesional no son acoso, salvo que incluyan insultos o descalificaciones personales.
7. **Procedimiento de apelaciones ante Contraloría** Se explicó el proceso de apelación ante Contraloría en caso de desestimación de denuncias y los límites de las apelaciones. Se indicó que, por lo general, solo se puede apelar una vez ante Contraloría si no se instruye sumario, aunque en casos excepcionales puede haber una segunda apelación si la Contraloría ordena investigar y luego se sobresee el caso. Se aclaró que el proceso termina tras la segunda instancia.

8. **Impacto cultural y necesidad de cambio en relaciones laborales** Se reflexionó sobre el cambio cultural que implica la ley y la necesidad de relaciones más horizontales y respetuosas. Se destacó que la ley impulsa relaciones laborales más horizontales y previene abusos históricos en el sistema de salud, aunque también exige modificar conductas y estilos de liderazgo tradicionales. Se reconoció que la ley surgió como respuesta a un contexto de abuso y que, aunque genera incomodidad, es necesaria para proteger a los trabajadores.

9. **Tribunal interno y resolución de conflictos** Se mencionó la existencia de un tribunal interno de cirujanos para escuchar y recomendar en casos de reclamos. Este tribunal, compuesto por cirujanos experimentados, escucha a quienes presentan reclamos y emite recomendaciones, apoyando la resolución interna de conflictos dentro del equipo de cirugía.

10. **Casos personales y límites de la ley** Se mencionaron casos personales donde la ley no puede intervenir en temas estrictamente personales o de ánimo. Se reconoció que hay situaciones de conflicto o malestar que no son abordables por la Ley Karen y que requieren otro tipo de gestión o apoyo, ya que la ley no puede resolver todos los problemas personales o de convivencia.

En el Hospital San Juan de Dios-CDT se encuentra en funcionamiento a contar del 1° de abril de 2025, un Comité de admisibilidad conformado por:

- Jefe calidad de vida
- Abogada
- Subdirectora de gestión de las personas