



Qué saber sobre la entrada en vigencia de la Ley Karin

Julio, 2024

V | Vermehren
ABOGADOS

El 1 de agosto de 2024 entra en vigencia la Ley N°21.643, denominada “Ley Karin”, introduce importantes modificaciones en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. A continuación, les dejamos sus ideas claves y recomendaciones de cara a su entrada en vigencia:

I. Necesidad de actualizar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Se deberá incorporar un Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como también se deberá detallar el procedimiento conforme al cual se investigarán las denuncias efectuadas por trabajadores y trabajadoras en estas materias, el que deberá contener las medidas de resguardo que se adoptarán y las sanciones a aplicar.

II. Elaboración de un Protocolo de prevención respecto de conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

La nueva normativa exige a los empleadores elaborar, implementar y difundir un Protocolo de estas características, el que deberá estar incluido dentro del Reglamento Interno, tener un enfoque preventivo y contener, al menos:

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Medidas de prevención y control de tales riesgos.
- Medidas para informar y capacitar a los trabajadores sobre los riesgos detectados y sobre las medidas de protección y prevención que deban adoptarse.
- Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, atendida la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento de la empresa.

- Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados en investigaciones por estas materias, y medidas frente a denuncias inconsistentes.
- Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, con independencia del resultado de la investigación en estos procedimientos.
- Una Política de prevención sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la que deberá estar en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y, especialmente, con los principios de l Convenio N°190 de la OIT.

III. Capacitaciones

Un eje clave de esta Ley es la prevención, y para ello se requiere capacitar a los trabajadores sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

IV. Personal especializado

Designar y capacitar a trabajadores al interior de la empresa para que reciban las denuncias y tramiten los procedimientos de investigación. Para ello, se recomienda la asistencia técnica que puedan brindar organismos externos, de modo tal de garantizar la imparcialidad y objetividad de las investigaciones. Asimismo, es posible externalizar estos procedimientos de investigación, para que sean llevados a cabo por terceros expertos en la materia.

¿Qué han dicho las instituciones pertinentes sobre estas materias?

I. Dictamen 362/19, de 7 de junio de 2024, de la Dirección del Trabajo.

A través de este dictamen la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la Ley Karin, y, desde el punto de vista del empleador, cabe tener presente las siguientes consideraciones:

- **Deber de protección a los trabajadores y resguardo a la dignidad humana.** Se refuerza el rol protector del empleador, y su rol de garante de espacios de trabajo libres de acoso y violencia.
- Se introducen **dos principios relevantes** al Código del Trabajo: el “trato libre de violencia” y la “perspectiva de género”.
- **Mandato para el empleador:** es su obligación velar por espacios de trabajo donde prime el respeto y la no discriminación, particularmente en materias de género, lo que conlleva generar políticas internas que permitan prevenir el acoso y violencia en el trabajo.
- **Cuándo se configura acoso laboral:** no sólo cuando se genera un daño directo a la situación de la persona en su trabajo, sino que también cuando se genera un ambiente hostil u ofensivo, se pone en peligro su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Si esto último se hace en razón del género, se estará ante acoso sexista.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** su ocurrencia no está limitada al lugar de trabajo, y puede provenir de clientes, proveedores usuarios u otros, dejando abierta esta categoría. La violencia puede ser física o psicológica.

- **Obligación de prevenir:** se deberá confeccionar un Protocolo de prevención, de acuerdo a las instrucciones impartidas por la SUSESO y los organismos administradores de la Ley N°16.744.
- **Contenido mínimo del Protocolo:** identificación y evaluación de los peligros y riesgos con perspectiva de género; medidas para prevenir y controlar riesgos como un actuar continuo cíclico y no finito; medidas para informar y capacitar deben ser difundidas a todos los trabajadores realizando capacitaciones; medidas de prevención conforme a la naturaleza de los servicios prestados; medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados en procedimientos de investigación.
- **Deber de informar:** de manera periódica, **al menos cada 6 meses**, sobre los canales que mantiene la empresa para recibir denuncias sobre incumplimientos relativos a estas materias.
- **Obligación de investigar:** debiendo regirse el empleador por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Las denuncias se podrán presentar de forma verbal o escrita, y se deberán adoptar medidas de resguardo. Se establece el deber de entregar atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Si bien las denuncias serán recibidas y catalogadas de acuerdo a la materia que indique la persona denunciante, si durante el transcurso de la investigación se constata que los hechos configuran otro tipo de acoso o violencia, entonces el empleador dejará constancia de ello en el informe de investigación, y se propondrán las medidas o sanciones conforme a la conducta realmente constatada.

- Cuando las investigaciones sean realizadas por la empresa, se deberá designar, preferentemente, como persona a cargo del procedimiento, a alguien con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- El informe final de investigación realizada por la empresa, deberá ser enviado a la Inspección del Trabajo, la que deberá pronunciarse dentro de 30 días sobre el cumplimiento de aspectos formales o procesales, mas no podrá pronunciarse sobre el fondo de la denuncia, al no haber sido parte en la investigación.
- **Apoyo de terceros expertos en la investigación:** el empleador podrá recurrir a los servicios de terceros expertos en estas materias para las investigaciones, lo que deberá ser regulado en el Reglamento Interno.
- El empleador estará obligado a aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los **15 días hábiles judiciales** (lunes a sábado, sin contar domingos ni festivos) desde recibido el pronunciamiento de la Inspección del Trabajo.
- Las empresas deberán **modificar sus Reglamentos Internos**, introduciendo el Protocolo de prevención y el procedimiento de investigación, debiendo poner el Reglamento Interno actualizado en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a que empiece a regir. En caso de que al 1 de agosto de 2024 la empresa no haya completado el proceso de actualización de su Reglamento Interno, corresponderá que las denuncias recibidas sean remitidas a la Inspección del Trabajo respectiva para que éste organismo realice el procedimiento de investigación.
- Las denuncias recibidas por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo recibidas a partir del 1 de agosto de 2024, deberán ser tramitadas conforme a las normas de la Ley Karin.
- Tratándose de una denuncia dirigida en contra de gerentes, administradores o, en general, en contra de personas que tengan facultades de representación del empleador, la denuncia **siempre** deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo

II. Circular N°3813, de 7 de junio de 2024, de la SUSESO.

El objetivo de esta Circular es impartir **directrices de carácter técnico** para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Estas directrices van dirigidas tanto a los empleadores como a los organismos Administradores de la Ley N°16.744.

- **El Protocolo es un instrumento técnico** destinado a la prevención de las mencionadas conductas, y debe ser elaborado por cada entidad empleadora, a la luz del Reglamento que el Ministerio del Trabajo dicte al efecto.
- **Se sugiere que en su elaboración e implementación se considere la participación de trabajadores y trabajadoras**, pudiendo hacerlo a través de los respectivos sindicatos o Comités Paritarios. Esto es sólo una sugerencia, no una obligación.
- El Protocolo estará conformado por la **Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, y por los **contenidos mínimos que establece la Ley Karin**.
- En relación con la referida **Política**, ésta debe ser una manifestación del compromiso del empleador con los **principios** de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a saber: respeto a la vida e integridad física y psíquica de personas trabajadoras como derecho fundamental; desarrollo de un enfoque preventivo, a través de la gestión de riesgos en el trabajo; equidad de género y diversidad; universalidad e inclusión; participación y diálogo social, mejora continua; y responsabilidad en la gestión de los riesgos.

- Asimismo, la Política debe contemplar los siguientes principios relativos a la gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales: política de tolerancia cero, valores fundamentales, participación y diálogo social, control de riesgos en su origen y perspectiva de género.

En cuanto a los **contenidos mínimos del Protocolo**, según lo establecido en la Ley Karin, se encuentra:

- **Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales** asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género. Se deben identificar los riesgos asociados a estas conductas e incorporarlos a la matriz de riesgos para su gestión, mitigación o corrección. Para la identificación de estos riesgos, se debe tener presente que las relaciones laborales se deben basar en un trato digno y libre de violencia, considerándose como especialmente contrarios a ello: el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Dentro de estos riesgos psicosociales, deberá considerarse especialmente como conductas riesgosas, los comportamientos incívicos y sexistas, incluyendo el denominado “sexismo inconsciente o benévolo” (mansplaining o manterrupting).
- **Medidas para prevenir o controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.** El empleador, luego de identificar los riesgos, deberá definir medidas preventivas o correctivas, para lo cual deberá elaborar un plan de trabajo participativo, con plazos definidos y designación de un responsable a cargo del mismo.

- **Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deben adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.** Estas capacitaciones deben ser periódicas y abarcar el Protocolo de prevención, los riesgos identificados y las medidas de prevención y protección, y deberán estar dirigidas a personas trabajadoras, gerentes y directivos. Para cumplir con esta obligación de capacitación, los empleadores podrán realizar, entre otras, las siguientes actividades: promover el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de formación de competencias laborales; realizar acciones de difusión destinadas a educar e informar sobre estas materias; difundir el Protocolo de prevención; promover un entorno de respeto; informar a las personas trabajadoras sobre sus derechos y deberes en estas materias, informar sobre las conductas que constituyen, o no, acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y funcionamiento de la empresa:** las medidas de prevención deberán ser específicas y adecuadas a la naturaleza de los servicios que presta la empresa, identificando el tipo de riesgo por actividad, siempre con perspectiva de género. Para estos efectos, se propone la realización de encuestas o entrevistas que permitan la participación de las personas trabajadoras en la identificación de los riesgos.
- **Medidas de resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación, y las medidas frente a denuncias inconsistentes. Asimismo, mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, con independencia del resultado de la investigación.** La protección debe abarcar a la persona denunciante y denunciada, víctimas y testigos.

- Una segunda gran obligación de las entidades empleadoras, además de la confección e implementación del referido Protocolo, es la de **informar semestralmente** a las personas trabajadoras de los canales de denuncia, internos y estatales, en caso de incumplimientos relativos a prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, y cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como de las prestaciones en materia de seguridad social.
- La última obligación que se establece para las entidades empleadoras es proporcionar **atención psicológica temprana** a la persona afectada, a través de los programas que contempla la Ley N°16.744.
- Esta circular también establece una serie de **obligaciones para los organismos administradores de la Ley N°16.744**: otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo, sensibilización y difusión; otorgar atención psicológica temprana a las víctimas; y asistir a los empleadores que no estén obligados a contar con Reglamento Interno, para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Protocolo de Prevención SUSESO**: Recientemente la SUSESO ha publicado un modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo que incluye los antecedentes generales de la referida ley, en cuanto al sentido y alcance de la misma; definiciones; principios; derechos y deberes tanto de las entidades empleadoras como de los trabajadores; organización para la gestión del riesgo; detalles de una gestión preventiva en relación a la identificación de los riesgos, de la aplicación de medidas preventivas, de mecanismos de seguimiento, medidas de resguardo y por último hace referencia a la relevancia de la difusión de estas materias reguladas en el Protocolo, por lo tanto, todos los protocolos que se confeccionen deberán estar en armonía con las disposiciones de dicho modelo.

V | Vermehren

ABOGADOS

contacto@vabogados.cl

Av. Américo Vespucio Norte 1090,
Piso 12, Vitacura, Santiago - Chile
Tel: (56 2) 2797 12 00

www.vabogados.cl