

PREPÁRATE PARA LA LEY KARIN CON



INTRODUCCIÓN



Actualmente, el acoso laboral y sexual en el ámbito profesional sigue siendo un problema que, lejos de ser aislada, está presente en nuestro país y afecta a muchos trabajadores. Existen conductas que, al ser minimizadas o pasadas por alto, se normalizan en la sociedad y al interior de las empresas, haciéndolas -equivocadamente- parte de nuestro día a día.

Según datos proporcionados por la Dirección del Trabajo, en Chile durante el año 2023 se registraron un total de 3.253 denuncias por acoso laboral, de las cuales 2.234 correspondieron a acoso laboral y 1.019 a acoso sexual en el trabajo, cifras no menores sin considerar que también existe también un número significativo de trabajadores que, por distintos motivos, decide no denunciar.

En ese contexto, se confirma la urgente necesidad de abordar este tema, debido a su impacto tanto en los trabajadores, afectando su salud mental, autoestima, relaciones personales y estabilidad económica, como en las organizaciones, donde puede afectar a los equipos de trabajo, provocar disminución de la productividad y generar un clima laboral negativo.

Afortunadamente, como país, estamos dando pasos importantes hacia la solución de este problema con la implementación de la Ley 21.643, conocida como "Ley Karin" (nombrada en honor a Karin Salgado, TENS, mujer trabajadora, quien en 2019 se quitó la vida, tras sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo). Esta ley tiene como uno de sus objetivos, garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia, asegurando un futuro laboral más justo y respetuoso para todos los trabajadores.

En este E-book te acompañaremos paso a paso y encontrarás información crucial para implementar esta nueva normativa en tu organización de manera efectiva.

En simple:

¿Qué es la Ley Karin?

(Ley 21.643)

Esta nueva ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales del Servicio público, con el objetivo de modificar y perfeccionar algunas definiciones, añadir medidas prevención, y regular la investigación y sanción del acoso laboral y sexual en el trabajo, incorporando, además, la figura de violencia en el trabajo, para ampliar la capacidad de esta ley de proteger a los colaboradores de una organización que sean víctimas de violencia por parte de personas ajenas a la relación laboral -por ejemplo- clientes y proveedores.

La Ley Karin establece que las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. A su vez, se adecua a los parámetros establecidos en el Convenio N°190 de la OIT, tratado internacional que busca erradicar la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

Esta normativa protege a trabajadores y trabajadoras de Chile, independiente de su tipo de contrato o al plazo que esté sujeto, y a independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

¿Desde cuándo aplica la Ley Karin? (Ley 21.643)

Entrará en vigencia a partir del 1 de agosto de 2024.

¿Qué cambia entonces con la Ley Karin?

(Ley 21.643)

- ◉ Modifica el artículo N°2 del código del trabajo: estableciendo que las relaciones laborales deben fundarse en un trato “libre de violencia”, e incorporando de la “perspectiva de género”.

Art. N°2 – Código del Trabajo al 31 de julio de 2024

(...) “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.” (...)

Art. N°2 – Código del Trabajo A partir del 1 de agosto de 2024

(...) “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.” (...)

- ◉ Modifica definiciones respecto a acoso laboral, acoso sexual y discriminación e incorpora la definición de violencia en el trabajo:

Acoso Sexual	Mantiene la definición original.
Acoso Laboral	Elimina el concepto de actos “reiterados” e indica que estos actos serán considerados como acoso laboral “ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada”
Violencia en el trabajo	Se define como “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.”. No hace distinción entre violencia física o psicológica.
Discriminación	Agrega a los motivos de discriminación actuales la frase “o cualquier otro motivo”, aclarando que los motivos descritos en el código del trabajo no son los únicos que se deben considerar y se podría agregar más conceptos como discriminatorios, aunque no estén explícitamente escritos.

- Obliga a los empleadores a disponer de medidas de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo. Deberán en ese sentido, elaborar un Protocolo de Prevención, según las directrices que imparta la SUSESO, e informar semestralmente los Canales de Denuncia que dispone el empleador para la recepción de denuncias sobre incumplimientos.
- Obliga a los empleadores a establecer un Procedimiento de Investigación y Sanción ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Este procedimiento debe cumplir con los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Además, se debe publicar este procedimiento en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Definiciones clave:

ACOSO SEXUAL

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.

ACOSO SEXUAL

Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, 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.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Fuente: <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

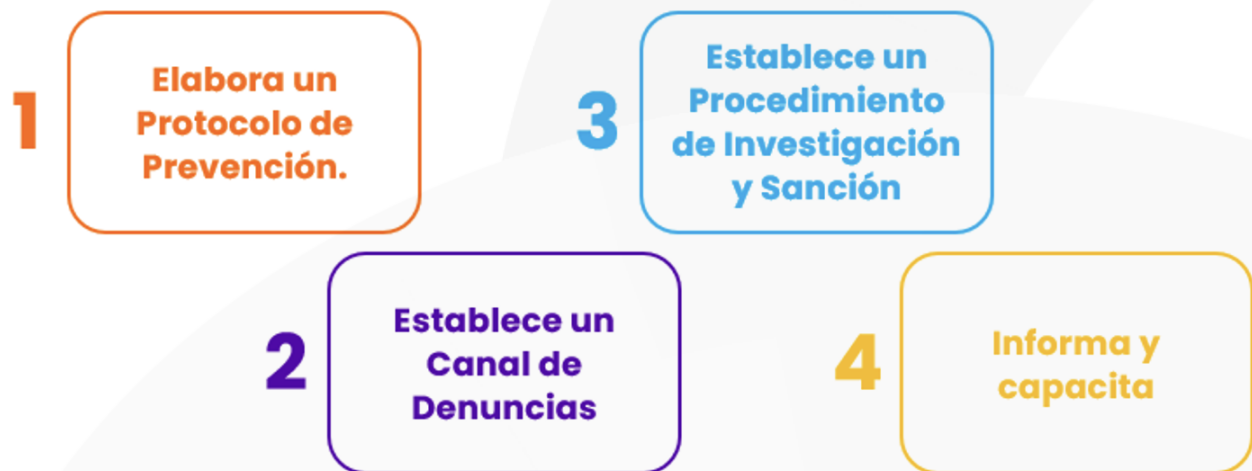
¿Cómo impacta y beneficia la incorporación de esta ley a las organizaciones?

Todas las empresas y organizaciones tendrán que adoptar nuevos procedimientos, protocolos, reglamentos y formas de abordar las denuncias que reciban respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como también acompañar al denunciante.

Beneficios:

- Promueve un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad.
- Proporciona un ambiente de trabajo seguro que contribuya positivamente al bienestar de tus colaboradores.

Aquí tienes 4 pasos que debes seguir para implementar correctamente la Ley Karin:



- 1** **Elabora un Protocolo de Prevención.**
- 2** **Establece un Canal de Denuncias e informa cuáles son los Canales Estatales para denunciar incumplimientos.**
- 3** **Establece un Procedimiento de Investigación y Sanción.**
- 4** **Informa y capacita a toda la organización respecto a la nueva Ley.**

Te ayudamos a abordar estos 4 pasos en detalle:

1. Elabora un protocolo de Prevención del acoso laboral, acoso sexual y Violencia en el trabajo. Debes considerar la participación de los colaboradores en el proceso de elaboración e implementación de este protocolo, a través de Sindicatos o Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Este protocolo es obligación para todos los empleadores del sector público y privado, y debe incluir -al menos- la siguiente información:

- Objetivo y Alcance del documento.
- Política de prevención.
- Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Derechos y deberes de la organización y los colaboradores.
- Identificación de riesgos asociados al acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Qué medidas tomará la empresa para prevenir y controlar los riesgos identificados (mitigarlos, corregirlos o eliminarlos), con objetivos medibles.
- Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los colaboradores.
- Cómo se resguardará la privacidad y honra de los involucrados en procesos de investigación.
- Plan de seguimiento
- Medios de difusión.

Importante: Para ayudarte con este paso, la SUSESO dispuso de un Modelo de Protocolo que puedes adaptar a tu organización, es importante que la información contenida se adecúe la realidad de cada empresa, su actividad, características, entre otros aspectos. Debes incorporar el protocolo de prevención en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si tu empresa tiene menos de 10 colaboradores y no está obligada a contar con este reglamento, debes entregar el protocolo junto con el contrato de trabajo a cada colaborador.

2. Determina e informa cuál será el Canal de Denuncias que habilitarás para que los colaboradores puedan denunciar acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo de manera escrita, este canal debe ser de fácil acceso y debe asegurar confidencialidad para el denunciante. Recuerda que las denuncias se pueden realizar también de manera verbal, y cuando así sea, tendrás que redactar y firmar un acta de respaldo. También debes informar a los colaboradores que pueden denunciar incumplimientos a través de la Dirección del Trabajo o Tribunales Laborales. Debes enviar esta información a todos los colaboradores semestralmente.

Al finalizar este E-book, encontrarás la solución que ofrece Defontana para ayudarte a canalizar, gestionar y dar seguimiento a las denuncias que realicen tus colaboradores de manera segura y efectiva.

3. Redacta un Procedimiento de Investigación y Sanción, teniendo en consideración los aspectos detallados en el Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Puedes orientar el Procedimiento de tu organización, considerando las siguientes etapas y puntos destacados:

DENUNCIA

- Las denuncias se pueden realizar de manera verbal o escrita. Para las denuncias verbales, se debe redactar un acta formal y entregar una copia a la persona denunciante timbrada, con fecha y hora de recepción.
- Las denuncias se ingresarán ante el empleador o la Dirección del Trabajo (en este caso, la Dirección del Trabajo debe notificar al empleador en un plazo de dos días hábiles).
- El denunciante debe recibir un comprobante de la gestión realizada.
- La denuncia, debe contener al menos:
 - Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal
 - En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
 - Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
 - Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas.
 - En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
 - Relación de los hechos que se denuncian.
 - Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

MEDIDAS DE RESGUARDO

- Cualquiera sea el organismo que realice la investigación, el empleador tiene un plazo de 2 días desde la notificación de la denuncia para adoptar medidas de resguardo.
- Se deben adoptar medidas de resguardo oportunas y ajustadas a la gravedad del caso, como, por ejemplo: atención psicológica temprana, separación de espacios físicos, redistribución de jornada, entre otros.
- Respecto a este punto: es obligación de organismos administradores (ACHS, Mutual, ISL, etc.).

Disponer de programas de atención psicológica temprana para el denunciante.

- Cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar mediante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello en caso de que corresponda.

INVESTIGACIÓN

- Las organizaciones podrán realizar una investigación interna, y en ese caso en 3 días, informar a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación y las medidas de resguardo.
- En caso de no efectuar una investigación interna, la organización debe, en un plazo de 3 días derivar el caso a la Dirección del Trabajo correspondiente.
- En caso de que la denuncia dirigida a representantes de la organización como: directores, gerentes, o quienes ejerzan funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán seguir rigurosamente los principios de: perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, imparcialidad, celeridad, razonabilidad, debido proceso y colaboración.
- En el caso de abrir una investigación interna: debes designar uno o más investigadores capacitados en materia de acoso, género y derechos fundamentales para llevar a cabo investigaciones.
- No será posible realizar un proceso de admisibilidad de la denuncia, es decir, todas las denuncias son válidas.

Los investigadores deben:

- Mantener una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Cumplir con los plazos establecidos.
- Llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico.
- Citar a todas las personas involucradas a declarar, asegurando un trato digno e imparcial.
- De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes declaren en todas sus hojas.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes o incompletas, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
 - La investigación debe ser llevada por escrito y concluir con la emisión de un informe en un plazo máximo de 30 días.
 - Los participantes del procedimiento (denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora) deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para recibir en esa dirección las notificaciones que correspondan.
- **Los involucrados deben:**
 - Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
 - Colaborar en la correcta aclaración de los hechos para llevar a cabo el procedimiento de investigación.
- **Las organizaciones Sindicales tendrán derecho a:**
 - Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
 - Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella.
 - Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

CONCLUSIÓN E INFORME DE INVESTIGACIÓN

- Finalizada la investigación, se debe enviar el informe que incluya detalles del caso y resolución, a la Dirección del Trabajo, quien tendrá un plazo máximo para pronunciarse de 30 días. De no pronunciarse, se entenderá que no hay observaciones respecto al informe.
- La estructura del informe, deben contener al menos:
 - Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - Individualización del investigador, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
 - La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

MEDIDAS O SANCIONES

- Posterior al pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, la organización tendrá 15 días para aplicar medidas o sanciones.
- Las medidas y sanciones deben ser informadas al denunciante y denunciado(a) dentro del mismo plazo de 15 días.
- En caso de que las conclusiones del informe así lo indiquen, se podrá proceder con el despido de un colaborador por causales de:
160 N°1 – alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

B) Conductas de acoso sexual

F) Conductas de acoso laboral (dependerá de la gravedad de los hechos).

4. Informa y capacita a toda la organización respecto a la nueva Ley.

En el contexto de la adopción de esta nueva normativa, la capacitación y formación de los colaboradores se consideran elementos fundamentales para facilitar el proceso de cambio organizacional, que abarca, no sólo adopción de nuevos protocolos y procedimientos, sino también la sensibilización respecto a la implementación de nuevas formas de trabajar.

Es deber del empleador entregar información, generar capacitaciones y sensibilizar respecto a la Ley 21.643 (Ley Karin), a todos sus colaboradores, de manera continua y periódica. Te ayudamos con algunas ideas:

- Te recomendamos organizar las capacitaciones en al menos en dos grupos. Esto debido a que las dudas y observaciones relacionadas a este proceso serán diferentes para ambos grupos y tendrás que abordar el tema desde perspectivas distintas:

1) Líderes, jefaturas, supervisores y personas que estén frente a los equipos y que los colaboradores perciban como “referentes”.

Involucra a los líderes:

Las organizaciones deben contar con los líderes como aliados del proceso ya que no solamente se debe gestionar las denuncias que reciba el área de recursos humanos, sino también se debe implementar protocolos de prevención y capacitar a los colaboradores en el tema, lo que significa un cambio cultural importante en muchos casos. Los líderes son normalmente referentes y serán responsables de dar prioridad, proteger espacios de capacitación y acompañar este cambio en el día a día de los equipos.

2) Demás colaboradores.

Capacita y entrega información:

Pon a disposición de los equipos material informativo, charlas con expertos, sesiones de sensibilización y capacitaciones concretas sobre la nueva ley. Los colaboradores deben estar preparados para cumplir con la Ley y los nuevos protocolos. También, hazlos parte del onboarding de cada nuevo ingreso.

Diseña un plan de capacitaciones que aborde los siguientes temas

- Introducción a la Ley: qué es, qué implica y cómo impacta a la organización
- Definiciones de acoso laboral sexual y violencia en el trabajo. Entrega ejemplos de conductas que no estarán permitidas.
- Presentación de protocolos y procedimientos relacionados a la prevención.
- Herramientas disponibles para los colaboradores: Presenta el Canal de Denuncias y cómo acceder a él.
- Presentación del proceso de investigación.
- Información de cómo comunicarse con la Dirección del Trabajo cuando corresponda.
- Sesión práctica con ejemplos, casos ajustados a la realidad de la organización.
- En lo posible, aplica una evaluación para medir el conocimiento.
- Entrega un certificado a quienes cumplan con el plan de capacitación.
- Protege el espacio de capacitaciones, asegurando que toda la organización pueda asistir.

Elabora un plan comunicacional:

La comunicación es clave: Como todo cambio, este proceso debe centrarse en lograr una correcta comunicación desde la organización hacia los colaboradores. Se debe comunicar de manera clara, precisa y con lenguaje transversal y comprensible para toda la organización. Genera campañas acordes a lo que tu organización necesite.

- Crea un documento explicativo que puedas enviar como respaldo de los contenidos al finalizar la capacitación, o bien, envía por correo electrónico los enlaces a páginas web oficiales donde las personas podrán encontrar información.
- Genera una campaña comunicacional gráfica tanto para quienes trabajan presencial en las oficinas, obras, sucursales y otro tipo de instalaciones, como para quienes están en teletrabajo. (Diarios Murales, envío de Newsletter, uso de intranet, Módulo de Comunicaciones de Defontana, entre otros.)
- Si corresponde en tu organización, en el caso de líderes, jefaturas o supervisores, puedes realizar reuniones y sesiones de carácter estratégico.
- Puedes solicitar al Gerente General o Director de la organización, una carta oficial dirigida al personal donde explique la importancia de esta nueva ley para el entorno laboral.
- Por último, puedes entregar un folleto con información relevante del proceso de Denuncias, teléfonos, instancias, plazos, etc.

Genera espacios para resolver dudas:

Escucha a tus colaboradores: Da espacio para resolver dudas y expresar inquietudes, no caigas en el error de comunicar “top-down”. Es normal que las personas presenten dudas, preocúpate si no las tienen. Asegura espacios para que puedan preguntar y capacita a personal que les pueda responder la mayor cantidad de dudas, si no tienes la respuesta en ese momento, averigua y responde más tarde. ¡no dejes dudas, deben sentirse cómodos con estos cambios!

- ◉ La organización recibirá una cantidad de información importante respecto a cambios y nuevos protocolos.
- ◉ Posterior al proceso de capacitación, genera espacios donde puedan levantar dudas, ya sea en formato de reuniones, focus group, disponer de un correo exclusivo para dudas, política de “puertas abiertas” del área de Personas, etc.

DEFONTANA TIPS:

Comunica el impacto constantemente: muestra resultados y métricas asociadas a la aplicación de las políticas referente a esta nueva Ley. Es importante gestionar estos procesos de manera transparente y que la organización se mantenga informada sobre la efectividad de las políticas, esto hará que las personas se comprometan con la aplicación de esta nueva Ley.

¡No te preocupes! Aunque esta nueva ley traerá cambios significativos a tu organización, su objetivo es noble y beneficiará a todos los trabajadores de nuestro país: crear espacios de trabajo dignos y libres de violencia. Es natural sentir incertidumbre sobre cómo la organización responderá a estas nuevas reglas, pero es crucial avanzar paso a paso. Lo importante es comunicar, informar, sensibilizar y ser claro y transparente en los procedimientos. ¡Esta es una oportunidad para hacer las cosas de la mejor manera posible!

Sitios oficiales donde encontrarás más información respecto a la Ley Karin:

- Subsecretaría de Previsión Social
- Biblioteca Nacional (Publicación de la Ley)
- Dirección del Trabajo (Dictamen) Tel: 600 450 4000

Esperamos que la información proporcionada sea útil para aplicar esta nueva normativa de manera práctica. A continuación, te presentamos la solución que Defontana ha desarrollado para facilitar la gestión del proceso de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo a disposición de sus clientes.

Nuevo Canal de Denuncias Defontana.

Te presentamos el nuevo módulo Canal de Denuncias de Defontana, con el que podrás proporcionar un canal de comunicación eficiente y confidencial para reportar incumplimientos de Ley Karin (21.643) (y la Ley de Responsabilidad Penal (20.393)). Con esta herramienta, obtendrás:

- ◉ Un enlace donde tus colaboradores o terceros podrán presentar sus denuncias completando un formulario con la información requerida sobre los hechos.
- ◉ Generar un ID que les permitirá a denunciantes realizar seguimiento sobre su denuncia.
- ◉ Panel de administración de Denuncias
- ◉ Panel de interacción y seguimiento entre el denunciante y usuario administrador.
- ◉ Reporte descargable con toda la información relacionada a la denuncia.
- ◉ Permiso para Investigadores
- ◉ **¡Y más!**