

ALERTA LEGAL - 19 DE JUNIO DE 2024



LEY KARIN: NUEVAS EXIGENCIAS AL EMPLEADOR Y MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO

POR PEDRO EGUIGUREN.

Una nueva modificación al Código del Trabajo y otros cuerpos legales, entra en vigencia el 1° de agosto del año en curso, incorporando nuevas exigencias en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

MATERIAS

IMPLICANCIAS PARA EL EMPLEADOR

Tendrá que modificar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, incorporando un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Para las empresas de menos de 10 trabajadores, solo se tendrá que preparar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Nuevos deberes para el empleador:

- Prevención.
- Difusión del reglamento y protocolo.
- Capacitación.
- Investigación.
- Denuncia al Ministerio Público, cuando exista delito.
- Informar a la Inspección del Trabajo.
- Adopción de medidas correctivas y/o sancionatorias.
- Etc.

RESUMEN LEY 21.643 (LEY KARIN)

I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE TODA RELACIÓN LABORAL (Art. 2° Código del Trabajo)

- 1) Un trato libre de violencia
- 2) Incorporación de la perspectiva de género.

El empleador debe tomar medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación.

¿Más información?

Contacto:

contacto@peabogados.cl

peguiguren@peabogados.cl

II CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LEY KARIN

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 laboral: 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.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: aquellas conductas lesivas, sea física o psicológica, proveniente de personas externas a la empresa que afecten a los trabajadores ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

III OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES

A) Empresas con 10 o más trabajadores

Están obligadas a modificar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, incorporando el protocolo del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con las exigencias mínimas que dispone la ley.

Con la nueva ley, se complementa el número 12 del citado artículo, refiriéndose a la necesidad de un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y abordando el procedimiento al que se someterán los trabajadores, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

¿Más información?

Contacto:

contacto@peabogados.cl

peguiguren@peabogados.cl

B) Empresas con menos de 10 trabajadores

El empleador no se encuentra obligado a tener un reglamento interno, pero sí deberá poner en conocimiento de los trabajadores un 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, al momento de la suscripción del contrato de trabajo. Este considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

IV OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL EMPLEADOR

1. Protección

Se exigen mayores responsabilidades a los empleadores en mira a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Asimismo, debe existir un protocolo de prevención, teniendo exigencias mínimas, las cuales son:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas de prevención y protección.
- Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.

2. Difusión

- Se deberá informar semestralmente a los trabajadores, por los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

¿Más información?

Contacto:

contacto@peabogados.cl

peguiguren@peabogados.cl

3. Investigación

- Este procedimiento debe estar contemplado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- Aún está pendiente un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el que se establecerá las directrices a las que deban ajustarse las investigaciones.
- La investigación debe respetar ciertos principios básicos: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Es un procedimiento que debe constar por escrito, las partes deben ser oídas y se debe velar por la protección de quien corresponda.

V DENUNCIA

- En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa o a la Inspección del Trabajo.
- Denuncia verbal: la persona que reciba la denuncia deberá levantar un acta, la cual debe ser firmada por el denunciante a quien se entregará una copia.
- Recibida la denuncia: el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las condiciones de trabajo.
- Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo en el plazo máximo de 2 días hábiles.

Plazos y otros

Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, existen dos caminos a seguir por el empleador:

1. El empleador realiza una investigación interna de los hechos, la que deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

¿Más información?

Contacto:

contacto@peabogados.cl

peguiguren@peabogados.cl

2. Remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, en un plazo de tres días hábiles de haberse recibido.

La investigación de la Inspección debe concluir en el plazo máximo de 30 días hábiles.

Si la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente.

En conformidad con el mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar medidas o sanciones, dentro de los 15 días contados desde su recepción.

El trabajador que sea desvinculado podrá impugnar esta medida ante el tribunal competente, usando en el juicio las pruebas necesarias, junto con los antecedentes pertinentes en el informe del empleador o el de la Inspección del Trabajo

VI CONTENIDO MÍNIMOS DEL REGLAMENTO INTERNO

- Debe incorporar un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.
- Debe establecer un procedimiento de investigación para las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incluyendo los resguardos y las sanciones que se deben aplicar.
- Debe definir los procedimientos de investigación y las respectivas sanciones.

Las Alertas Legales de Eguiguren Abogados buscan dar a conocer las nuevas leyes y normativas, vigentes o que entran próximamente en vigencia.

Si su empresa requiere de asesoría legal para la implementación de esta nueva normativa, no dude en contactarse con nosotros.

¿Más información?

Contacto:

contacto@peabogados.cl

peguiguren@peabogados.cl