ACTUALIDAD LABORAL

05 DE JULIO 2024

Contraloría aprueba el reglamento de Ley Karin para ser utilizado por las empresas

—

El Decreto 21 define las normas bajo las cuales se deben realizar las denuncias e investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en los lugares de trabajo.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Contraloría aprueba el reglamento de Ley Karin para ser utilizado por las empresas.

El próximo 01 de agosto comenzará a regir la Ley Karin (21.643) y recién esta semana la Contraloría aprobó el Decreto 21 del Ministerio del Trabajo, el cual establece las directrices a las que se deberán ajustarse obligatoriamente todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia que se realicen en los ambientes laborales, las que incluyen derechos y obligaciones para todos los involucrados en estos procedimientos.
A continuación, veremos los puntos principales de este decreto:

A. Principios básicos:

Los procedimientos de investigación deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- perspectiva de género
- no discriminación
- no revictimización o no victimización secundaria
- confidencialidad
- imparcialidad
- celeridad
- razonabilidad
- debido proceso
- colaboración

B. Definiciones básicas:

Además de reforzar los conceptos que ya fueron establecidos en la Ley Karin (tales como riesgo laboral, factores de riesgo psicosocial laboral, acoso sexual y laboral, violencia en el trabajo ejercida por terceros, medidas de resguardo y medidas correctivas), el reglamento introduce un elemento novedoso que es detallar las cuatro formas en que se pueden manifestar los comportamientos de acoso en una organización:

1. Acoso horizontal: Aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
2. Acoso vertical descendente: Corresponde a aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

3. Acoso vertical ascendente: Se refiere a la conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
4. Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

C. Obligaciones de los empleadores:

- Protocolo de prevención (elaborar y poner a disposición de los trabajadores).
- Procedimiento de investigación (elaborar y poner a disposición de los trabajadores).
- Informar semestralmente los canales de denuncia.
- Correcta aplicación del procedimiento de investigación.
- Informar respecto del derecho a denunciar ante la Dirección del Trabajo (DT).
- Informar respecto de la facultad de llevar investigación interna o derivar a la DT.
- En caso de delito penal: informar canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros, PDI, etc.
- Garantizar medidas de resguardo.
- Atención psicológica temprana (derivar a la mutual correspondiente).
- No interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Otorgar las facilidades necesarias para que todas las personas puedan colaborar con el procedimiento.
- Informar oportunamente a los representantes legales de los proveedores, contratistas o servicios transitorios en caso de que pudieran estar involucradas o afectadas una o más personas de sus empresas.
- Informar a la DT el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación.
- Dar respuesta a los requerimientos y peticiones de las organizaciones sindicales.

D. Obligaciones de la persona a cargo de investigar:

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a todas las personas involucradas, asegurando trato digno e imparcial
- Garantizar que todas las partes involucradas serán oídas y dejar constancia por escrito de las declaraciones.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso, salvo que sea requerida por los Tribunales de Justicia.
- En caso de denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas, deberá otorgar un plazo razonable a fin de completar los antecedes requeridos.
- Llevar registro escrito de toda la investigación.

E. Derechos y deberes de las organizaciones sindicales:

- Velar por que el procedimiento de investigación se ajuste a las directrices de este reglamento.
- Representar a las personas involucradas, en caso de ser necesario.
- Aportar toda la información y antecedentes necesarios.
- No obstruir la investigación.

F. Procedimiento de investigación:

- En cuanto a las directrices del procedimiento de investigación, el reglamento establece que la persona afectada puede presentar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la DT, de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.
- La denuncia debe identificar claramente a la persona afectada y a la persona denunciada, cuando sea posible, y el vínculo o relación laboral que hay entre ellos. Además, se deben relatar los hechos que se denuncian. En caso de presentar la denuncia ante la DT, se debe identificar también a la empresa.
- Al momento de recibir una denuncia, ya sea recibido por el empleador o la DT y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando

un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

- Además, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, para la seguridad del denunciante. Las medidas a adoptar consideran la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de las mutualidades.
- Como ya es sabido, la investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción en la DT. Dos días después de finalizada la investigación interna, el empleador deberá presentar el informe y sus conclusiones a la DT. Dicha entidad dispondrá de 30 días para pronunciarse. En caso de no pronunciarse la DT en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador.
- Una vez que se pronuncie la DT, la empresa deberá aplicar las medidas que correspondan dentro de los siguientes 15 días, informando a denunciante y denunciado.

G. <u>Medidas correctivas y sanciones:</u>

- Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención.
- Estas medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados en la investigación, como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a los involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención.
- En caso de que haya personas sancionadas con el despido, el reglamento dice que la persona podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la DT que motivaron el despido.