

TÍTULO: Las claves de lo que hay que hacer para no fallar en la aplicación de la Ley Karin				
Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
257001	2024-07-23	Diario Financiero	Economía	22 Y 23

Imagen 1/2

22 | ECONOMÍA

DIARIO FINANCIERO / MARTES 23 DE JULIO DE 2024

■ Abogados ponen énfasis en que las empresas deben realizar capacitaciones a todos sus equipos y no solo jefaturas. También es crucial que se modifiquen los reglamentos internos de las compañías.



Las claves de lo que hay que hacer para no fallar en la aplicación de la Ley Karin

POR CAROLINA LEÓN

Quedan menos de dos semanas para que entre en vigencia la Ley Karin, la cual busca mejorar la prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Y si bien hay empresas que ya han realizado todas las adaptaciones necesarias para su aplicación, hay otras que aún no tienen del todo claro los ajustes requeridos.

La nueva legislación establece a los empleadores una serie de nuevas exigencias para actuar adecuadamente ante casos de acoso y violencia, obligaciones que contemplan desde la realización de capacitaciones hasta la adecuación de varios documentos.

“Las empresas e instituciones públicas necesitan responder al desafío de implementación de la Ley Karin, entre ellos, la implementación de un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que permita evaluar riesgos, establecer medidas para evitar que sucedan este tipo de acciones y capacitar y sensibilizar a todos quienes son parte de las organizaciones”, destaca la gerenta de asuntos corporativos y sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), Paulina Calfucoy.

1 Las capacitaciones
Como primer punto, los abogados ponen sobre la mesa la necesidad y obligatoriedad de que las empresas realicen capacitaciones a sus equipos completos.

“Para avanzar en el cambio cultural que contiene esta Ley, se requiere un trabajo preventivo de capacitación constante. La educación es clave. El objetivo final es que las personas se traten bien, porque es lo correcto, y no por temor a una sanción. Un ambiente laboral que, por defecto, sea libre de acoso”, destaca la socia de Guerrero Olivos, Rocio García de la Pastora, quien agrega que dicha capacitación debe realizarse a toda la plana de la empresa y no solo a las jefaturas.

Su punto es complementado por la socia de Phillippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría (PPU), Paulina Miranda, quien indica que la Ley Karin implica todo un desafío a las empresas, ya que significa “hacer efectiva la ‘lucha’ contra el acoso y violencia por medio de capacitaciones tanto informativas de la nueva ley, de los riesgos identificados, como de concientización de la importancia del buen trato, no discriminación y perspectiva de género”.

“Se tiene que notar que los empleadores están realizando un

real esfuerzo, tanto así que con cada nuevo contrato de trabajo el empleador debe entregar esta información al nuevo trabajador”, enfatiza Miranda.

Con respecto al contenido a considerar en dichas capacitaciones, el socio de Parga, Montes & Vasseur Laborales, Jorge Montes, subraya que deberán abordar riesgos y medidas de prevención; derechos y responsabilidades; y conductas constitutivas de acoso y violencia en el lugar de trabajo, principalmente.

2 Los protocolos y reglamentos
Otro eje crucial para los abogados, y respecto al cual han estado acompañando a las empresas, son los protocolos internos, a los cuáles hay que realizarle varias modificaciones.

Para el socio de Prieto Abogados, Cristóbal Raby, uno de los ejes más relevantes que los empleadores no pueden perder de vista, dice relación con la confección del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y de Violencia en el Trabajo.

Según explica, este mecanismo no sólo debe indicar las medidas específicas de prevención que la empresa determine, sino que también “deberá contener un levantamiento de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores”

“Para avanzar en el cambio cultural que contiene esta ley, se requiere un trabajo preventivo de capacitación constante. La educación es clave. El objetivo final es que las personas se traten bien porque es lo correcto y no por temor a una sanción”, destaca la socia de Guerrero Olivos, Rocio García de la Pastora.

dice Raby. Por esto, añade, deberá elaborarse considerando la realidad concreta de cada empresa, con la asesoría técnica de los Administradores del Seguro de la Ley de Accidente del Trabajo (Mutual, ACHS, etc).

Este protocolo, según complementa la socia de Carliola Díez Pérez-Cotapos, Ignacia López, se debe incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de las empresas.

En ese espacio se debe consignar la política de la empresa frente a estas conductas (declaración de tolerancia cero frente a estas conductas), los principios en que se funda la prevención de este tipo de conductas, derechos y obligaciones de los trabajadores y la empresa en relación a la prevención, la identificación de los riesgos psicosociales y las medidas que debe implementar la empresa, mencionando los indicadores a través de los cuales medirá la presencia de los riesgos.

“El protocolo debe señalar además las medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados, las que se tomarán frente a denuncias inconsistentes y los mecanismos de difusión y sensibilización del protocolo”, afirma López.

Desde la Mutual de Seguridad, resaltan que la importancia de

TÍTULO: Las claves de lo que hay que hacer para no fallar en la aplicación de la Ley Karin				
Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
257001	2024-07-23	Diario Financiero	Economía	22 Y 23

Imagen 2/2



López, debe ajustarse a las exigencias de la Ley.

Así, por ejemplo, deberá consignar que la indagación respectiva debe llevarse a cabo en un plazo de 30 días, con celeridad, imparcialidad, confidencialidad y perspectiva de género.

“También debe seguir los lineamientos establecidos en el Reglamento que dictó el Ministerio del Trabajo en conformidad a la ley”, agrega.

En este tema, la socia de Guerrero Olivos, Rocío García de la Pastora, considera crucial que el procedimiento garantice la confidencialidad y el derecho de ambas partes, y que cumpla con los principios que establece el reglamento elaborado por la autoridad.

4 Los contratistas
Montes también expone la relevancia de que en materia de subcontratación las empresas actualicen el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas.

Esto implica, según precisa el abogado, revisar los contratos de prestación de servicios indicando sanciones, multas e, incluso, el término anticipado del contrato en caso de incumplimiento de las normas sobre Ley Karin. “Eventualmente habría que revisar semestralmente que las empresas contratistas cumplen con la normativa”, dice.

5 Los lineamientos para el sector público
Con relación al sector público, el Servicio Civil publicó el viernes un documento en el que dio lineamientos respecto a los protocolos que deberán elaborar las entidades públicas, el cual está dirigido a 211 instituciones, entre ellos la Dirección de Presupuestos (Dipres), la Fiscalía Nacional Económica (FNE), entre otros.

Desde ahora, señala el texto, los servicios públicos de la Administración del Estado deberán contar con un Protocolo de Prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual –entre otras varias directrices– deberá incorporar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo; las medidas para prevenir y controlar los riesgos; las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, entre otros.

Los servicios públicos también deberán elaborar un procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral y realizar capacitaciones para la correcta implementación de la ley.

esta actualización radica en que el reglamento interno “permite a las organizaciones cumplir con las obligaciones legales, y es parte de los elementos necesarios para proporcionar un ambiente laboral justo y equitativo, junto con mejorar la eficiencia operativa y la transparencia”.

Sobre este tema, el socio de Parga, Montes & Vasseur Laborales, Jorge Montes, señala que el protocolo de prevención deberá también entregarse a los diferentes Comités Paritarios de las empresas.

“Este protocolo debe ser informado semestralmente a sus trabajadores sobre los canales para la recepción de denuncias. Para ello, deberán generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a cada uno de los trabajadores que compone la organización”, realiza Montes.

3 El procedimiento de investigación
La elaboración de un procedimiento de investigación, al que se deberán someter las denuncias de acoso y violencia en el trabajo, es otro eje que no pueden dejar de lado las empresas.

Este procedimiento, destaca