

LEY KARIN

Nueva Ley en Chile: Directrices claras para prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo:

El pasado 3 de julio de 2024, se publicó el Decreto 21, que aprueba el reglamento que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este marco normativo, impulsado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, representa un paso significativo hacia la creación de ambientes laborales más seguros y respetuosos en Chile. A continuación, un análisis detallado de esta nueva normativa y su impacto en el ámbito laboral.

Fundamentos y Objetivos del Decreto

El Decreto 21 surge en respuesta a la necesidad de adecuar la normativa nacional a los estándares internacionales, como el Convenio Número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso. El objetivo principal es proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y sin restricciones.

Principales Directrices del Reglamento

El reglamento establece una serie de principios y directrices que deben guiar los procedimientos de investigación de acoso y violencia en el trabajo:

Ámbito de Aplicación y Principios Básicos

El reglamento es de aplicación obligatoria para todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tanto si son realizadas por el empleador como por la Dirección del Trabajo. Los principios básicos que deben regir estos procedimientos incluyen:

- **Perspectiva de género:** consideración de discriminaciones basadas en género.
- **No discriminación:** igualdad de trato sin distinciones arbitrarias.
- **No revictimización:** protección de la persona afectada durante el procedimiento.
- **Confidencialidad:** resguardo de la información obtenida.
- **Imparcialidad:** objetividad y neutralidad en la investigación.

- Celeridad: procedimientos rápidos y eficientes.
- Razonabilidad: decisiones lógicas y fundadas.
- Debido proceso: garantía de un desarrollo justo y equitativo.
- Colaboración: cooperación de todas las partes involucradas.

Derechos y Obligaciones

El reglamento detalla los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de los empleadores:

Derechos de las Personas Trabajadoras

- Derecho a medidas de prevención, investigación y sanción.
- Garantía del cumplimiento de las directrices reglamentarias.
- Información y aplicación de medidas de resguardo necesarias.

Obligaciones de los Empleadores

- Elaborar y poner a disposición protocolos de prevención.
- Informar sobre canales de denuncia.
- Garantizar la correcta sustanciación de las investigaciones.
- Proteger la vida y salud de los trabajadores mediante medidas de resguardo.

Procedimiento de Investigación

Denuncia y Recepción

La denuncia puede realizarse de forma verbal o escrita ante el empleador o la Dirección del Trabajo. Es fundamental proporcionar comprobantes de recepción y proteger a la persona afectada.

Designación de la Persona Investigadora

El empleador debe designar a una persona con formación en acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, asegurando la imparcialidad y objetividad.

Diligencias y Plazos

La investigación debe concluirse en un plazo de 30 días desde la presentación de la denuncia. Se deben realizar las diligencias mínimas establecidas y garantizar la participación equitativa de todas las partes involucradas.

Medidas Correctivas y Sanciones

Medidas Correctivas

Las medidas correctivas deben prevenir la repetición de conductas investigadas, incluyendo acciones como capacitación en prevención de acoso y apoyo psicológico a los afectados.

Sanciones

El empleador debe aplicar sanciones conforme a lo establecido en el Código del Trabajo. Las personas sancionadas pueden impugnar la decisión ante el tribunal competente.

Investigación por Terceros y Subcontratación

El reglamento también aborda la investigación de conductas de acoso o violencia

realizadas por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores, y establece directrices para denuncias e investigaciones cuando los hechos involucren a trabajadores de empresas subcontratistas o de servicios transitorios.

Denuncias Judiciales y Reportes Estadísticos

Denuncias ante Tribunales

La Dirección del Trabajo debe cumplir con las disposiciones del Código del Trabajo cuando se tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales.

Reporte de Información

La Dirección del Trabajo debe implementar un mecanismo para reportar información estadística sobre las investigaciones de acoso y violencia en el trabajo, asegurando la transparencia y actualización semestral de los datos.

Disposiciones Transitorias

El reglamento entrará en vigencia el día de su publicación, permitiendo a los empleadores ajustar sus reglamentos internos desde su publicación de manera voluntaria y estableciendo plazos para la implementación de plataformas electrónicas y la reportabilidad de información estadística.

Reflexión

La Ley Karin representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en Chile, promoviendo ambientes de trabajo más seguros, justos y respetuosos. Es crucial que tanto empleadores como trabajadores estén informados y comprometidos con el cumplimiento de estas directrices para erradicar el acoso y la violencia en el ámbito laboral.

Es una invitación a todas las empresas y trabajadores a familiarizarse con este reglamento y de esta forma trabajar juntos en la construcción de entornos laborales donde el respeto y la dignidad sean la norma.

