CURSO DE LEY KARIN

LIDERA
Tu desarrollo



MÓDULO 3: MARCO LEGAL Y NORMATIVO EN EL ENTORNO LABORAL (LEY KARIN)

MARCO LEGAL Y NORMATIVO EN EL ENTORNO LABORAL (LEY KARIN)

3.1 Convenio 190 de la OIT y leyes chilenas pertinentes

→ Convenio 190 de la OIT



El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019, es un marco internacional clave para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio reconoce el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los basados en el género, y establece las responsabilidades de los gobiernos y empleadores para prevenir y responder a estos problemas.

Principales puntos del Convenio 190:

1. **Definición amplia de violencia y acoso:** Incluye el acoso sexual, el abuso psicológico y la violencia física, y se aplica a todos los sectores, públicos y privados.
2. **Protección de todas las personas:** Extiende la protección a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, e incluye a los empleados, los trabajadores en formación, los voluntarios y aquellos que buscan empleo.
3. **Medidas preventivas:** Establece la obligación de implementar políticas preventivas, ofrecer formación y sensibilización, y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.
4. **Sistemas de denuncia y reparación:** Requiere la creación de mecanismos accesibles y confidenciales para denunciar la violencia y el acoso, y garantizar la reparación y el apoyo a las víctimas.
5. **Enfoque de género:** Destaca la necesidad de abordar las formas específicas de violencia y acoso que afectan desproporcionadamente a las mujeres y otros grupos vulnerables.

¿A quiénes cubre el Convenio 190?

- **Personas asalariadas según se definen en la legislación** y la práctica nacional. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.
- Personas en formación, incluyendo **pasantes y aprendices**. Trabajadores/as que hayan sido despedidos.
- **Personas voluntarias, en búsqueda de empleo** y postulantes a un empleo.
- Personas que ejercen la **autoridad**, las funciones o las responsabilidades de una **persona empleadora**.



→ Leyes Chilenas pertinentes

En Chile, varias leyes y regulaciones se alinean con los principios del Convenio 190 de la OIT y buscan proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Una ley destacada en este contexto es la **Ley N° 21.643**, también conocida como la **"Ley Karin".**

Algunas leyes son:

- **Código del Trabajo:** Contiene disposiciones sobre la protección de los derechos de los trabajadores y establece obligaciones para los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

- **Ley N° 20.348:** Regula la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y establece medidas para prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral.

- **Ley N° 20.005:** Tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, detallando procedimientos de denuncia y sanciones aplicables.



Implementación y cumplimiento

Para asegurar la implementación efectiva del Convenio 190 y las leyes chilenas pertinentes, es esencial que tanto el sector público como el privado adopten medidas concretas y sostenibles:

1. **Capacitación continua:** Proporcionar formación regular sobre derechos laborales, prevención del acoso y procedimientos de denuncia a todos los niveles de la organización.
2. **Políticas claras:** Desarrollar y actualizar políticas internas que reflejen las normativas vigentes y las mejores prácticas internacionales.
3. **Monitoreo y evaluación:** Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos, y para identificar áreas de mejora.
4. **Participación de los trabajadores:** Involucrar a los empleados en la creación y revisión de políticas y en la implementación de medidas preventivas, asegurando que sus voces sean escuchadas y respetadas.
5. **Colaboración con autoridades:** Cooperar con las autoridades laborales y otras entidades pertinentes para garantizar que las medidas adoptadas sean efectivas y conformes con las leyes y regulaciones.



3.2 Nueva Ley “Karin” y su enfoque preventivo

La **Ley N° 21.643**, conocida coloquialmente como la **"Ley Karin",** se promulgó en Chile con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral y sexual. Esta ley responde a la necesidad de un marco normativo más robusto y detallado que aborde de manera efectiva las diversas formas de acoso en el lugar de trabajo.

Objetivos de la Ley Karin

1. **Prevenir el acoso laboral y sexual:** Establecer medidas preventivas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

2. **Proteger a las víctimas:** Asegurar que las víctimas de acoso reciban el apoyo necesario y estén protegidas contra represalias.

3. **Sancionar a los infractores:** Implementar un sistema de sanciones claras y efectivas para aquellos que cometan actos de acoso.

4. **Fomentar una cultura de respeto:** Promover valores de respeto, inclusión y equidad en el entorno laboral.



Implementación de la Ley Karin

Para cumplir con la Ley Karin, las empresas deben adoptar un enfoque integral que incluye la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso.

A continuación, se detallan pasos clave para su implementación:

1. **Desarrollo de Políticas Internas:**

- Redactar políticas claras que definan el acoso laboral y sexual, y que establezcan las obligaciones y derechos de los empleados y empleadores.
- Asegurarse de que estas políticas sean comprensibles y accesibles para todos los empleados.

2. **Capacitación y Sensibilización:**

- Organizar programas de capacitación regular sobre la prevención del acoso y la importancia de un ambiente laboral respetuoso.
- Incluir módulos específicos para supervisores y gerentes sobre cómo manejar denuncias de acoso.

3. **Establecimiento de Canales de Denuncia:**

- Crear múltiples canales de denuncia, como líneas telefónicas, correos electrónicos y buzones de sugerencias, que sean confidenciales y accesibles.
- Garantizar que los empleados conozcan estos canales y confíen en su efectividad.



4. **Creación de Protocolos de Investigación:**

- Desarrollar un protocolo claro para la investigación de denuncias de acoso que incluya etapas como recepción, investigación, resolución y seguimiento.
- Asegurarse de que las investigaciones sean llevadas a cabo por personal capacitado y de manera imparcial.

5. **Monitoreo y Evaluación:**

- Realizar evaluaciones periódicas de las políticas y procedimientos de prevención del acoso para asegurarse de que sean efectivos.
- Ajustar y mejorar continuamente estas políticas basándose en los resultados de las evaluaciones y el *feedback* de los empleados.



3.3 Consecuencias legales por acoso laboral y sexual

En Chile, las consecuencias legales por acoso laboral y sexual son severas, reflejando el compromiso del país con la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de ambientes laborales seguros y respetuosos. A continuación, se describen las principales consecuencias legales que enfrentan tanto los infractores como las organizaciones que no cumplan con las normativas.

→ Consecuencias Legales para el Infractor

1. **Sanciones Disciplinarias Internas:**

- **Amonestaciones:** Los empleadores pueden emitir amonestaciones verbales o escritas.
- **Suspensiones:** En casos graves, el infractor puede ser suspendido temporalmente de sus funciones.
- **Despido:** La ley permite el despido del infractor por acoso grave, considerado una falta grave de las obligaciones del contrato de trabajo.



2. **Responsabilidad Penal:**



- **Acoso Sexual:** El acoso sexual puede constituir un delito penal. Según el Código Penal chileno, el acoso sexual es sancionado con penas que pueden incluir multas y, en casos severos, penas de cárcel.
- **Violencia y Lesiones:** Si el acoso incluye agresiones físicas o amenazas, el infractor puede enfrentar cargos por violencia o lesiones, con penas que varían según la gravedad del daño causado.

3. **Indemnización Civil:**



- **Daños y Perjuicios:** La víctima puede demandar al infractor por daños y perjuicios, buscando compensación económica por el sufrimiento, los gastos médicos y otros daños ocasionados por el acoso.

→ Consecuencias Legales para la Organización

1. **Responsabilidad Administrativa:**

- **Multas:** La Dirección del Trabajo puede imponer multas a las empresas que no cumplan con las normativas de prevención y sanción del acoso laboral y sexual. Las multas varían según la gravedad de la infracción y el tamaño de la empresa.
- **Inspecciones y Auditorías:** Las empresas pueden ser sujetas a inspecciones y auditorías por parte de la Dirección del Trabajo para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. El incumplimiento puede resultar en sanciones adicionales.

2. **Responsabilidad Civil:**

- **Indemnización a la Víctima:** Las empresas pueden ser responsables de indemnizar a las víctimas de acoso por no haber implementado medidas adecuadas de prevención y protección. Esta indemnización puede cubrir daños morales, psicológicos y materiales.
- **Daño a la Reputación:** Las demandas y sanciones pueden afectar gravemente la reputación de la empresa, impactando su imagen pública y su relación con clientes y socios comerciales.



3. **Acciones Correctivas:**

- **Obligación de Implementar Medidas:** Las empresas sancionadas pueden ser obligadas a implementar medidas correctivas, como la creación o revisión de políticas de prevención del acoso, la realización de capacitaciones y la mejora de los procedimientos de denuncia.

4. **Desafíos Operacionales:**

- **Clima Laboral Deteriorado:** Los casos de acoso pueden deteriorar el clima laboral, afectando la moral de los empleados y la productividad.
- **Pérdida de Talento:** La falta de un ambiente seguro puede llevar a la pérdida de talento, con empleados buscando trabajo en entornos más respetuosos.

→ Procedimientos Legales

Proceso de Denuncia



1. **Interno:**

Denuncia Interna: Las víctimas pueden presentar una denuncia interna siguiendo los procedimientos establecidos por la empresa. El empleador está obligado a investigar la denuncia y tomar medidas adecuadas.

2. **Externo:**

- **Denuncia a la Dirección del Trabajo:** Las víctimas también pueden presentar denuncias ante la Dirección del Trabajo, que tiene la autoridad para investigar y sancionar las infracciones.
- **Acción Judicial:** En casos graves, la víctima puede iniciar acciones judiciales en tribunales laborales o penales, dependiendo de la naturaleza del acoso.

DT
Dirección del Trabajo

Investigación y Resolución

1. **Investigación Interna:** Las empresas deben realizar investigaciones internas siguiendo un protocolo que garantice imparcialidad, confidencialidad y protección a la víctima.

2. **Intervención de la Dirección del Trabajo:** La Dirección del Trabajo puede intervenir, realizar investigaciones y aplicar sanciones administrativas.

3. **Procedimientos Judiciales:** Los tribunales laborales y penales pueden llevar a cabo procesos judiciales, donde se evaluarán las pruebas presentadas por ambas partes y se determinarán las sanciones correspondientes.

