

Junio 2024

Boletín Laboral



Temas:

- Resumen Circular N° 3813 sobre Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N°21.643 (Ley Karin).
- Resumen Dictamen N° 362/19 de la Dirección del Trabajo.

1. Resumen circular N°3813 sobre Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin)

Con fecha 7 de junio de 2024 se publicó la circular definitiva que tiene por objeto asistir a las entidades empleadoras y organismos administradores de la Ley N°16.744 en relación a las obligaciones que ambas entidades tienen a propósito de la entrada en vigencia de la Ley Karin.

I. Obligaciones entidad empleadora

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La circular señala que “el protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que, en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias, y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo”.

Este protocolo se sostiene en dos pilares:

- Política de prevención:** se identifican los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud (respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores, enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, equidad

de género y diversidad, universalidad e inclusión, participación y diálogo social, mejora continua y responsabilidad en la gestión de los riesgos) y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (política de tolerancia cero, valores fundamentales, participación y diálogo social, y control de los riesgos en su origen).

b. Contenidos mínimos del protocolo:

- **Identificación** de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Como instrumento para identificar los riesgos, deben tomarse en cuenta los factores psicosociales¹ identificados por el cuestionario CEAL SM/SUCESO, específicamente, el resultado de la dimensión de violencia y acoso (págs. 11 y 70 del cuestionario).

¹ La circular señala sobre los riesgos psicosociales que estos son: “aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo” (página 7 de la circular).

En caso de que la entidad empleadora no esté obligada a aplicar dicho cuestionario, se acompaña una pauta en el anexo 54 de la circular.²

Además, en este apartado, la circular entrega la definición de conceptos relevantes en la elaboración del protocolo, tales como acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y riesgos psicosociales. Pero también, en esta nueva actualización agrega la definición de dos conceptos: comportamientos incívicos y sexismo, los cuales se enmarcan en la antesala de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que, por lo tanto, deben erradicarse o atenuarse a pesar de que no constituyan acoso como tal.

Por **comportamientos incívicos** se entienden aquellos comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

El **sexismo**, por otra parte, tiene un tratamiento más complejo ya que la circular lo separa en dos categorías. En primer lugar, está el sexismio consciente, el cual defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. En segundo lugar, está el sexismio inconsciente el cual no busca generar un daño, pero sí perpetúa una cultura laboral

con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia.

Es necesario mencionar que, la circular ejemplifica algunas conductas que NO necesariamente son constitutivas de acoso, tales como:

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar a escondidas mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

² Este anexo se refiere a qué se entienden por Riesgos psicosociales y la consecuencia de que estos sean mal gestionados, asimismo indica directrices para que estos sean bien administrados. Además, acompaña tres secciones de preguntas separados por temáticas: I. Identificación de RP; II. Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; y III. Sobre comportamientos incívicos y sexistas.

- **Medidas para prevenir y controlar tales riesgos**, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. Para aquello, se requerirá elaborar un programa de trabajo con plazos y encargados. El cumplimiento de este plan de trabajo se revisará y mejorará atendida la revisión.
- Medidas para **informar y capacitar** adecuadamente a las personas trabajadoras **sobre los riesgos** identificados y evaluados, así como las **medidas de prevención y protección** que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

La entidad empleadora debe capacitar y educar sobre:

- Contenido protocolo.
- Riesgos identificados.
- Derechos y responsabilidades de los trabajadores y la entidad empleadora.
- Forma de realizar una denuncia para que no sea inconsistente (incompleta e insuficiente).
- Indicar canales de denuncia y generar un documento que permita evidencia que esta información sea entregada a los trabajadores.
- Señalar qué departamento o unidad será la encargada de recibir las denuncias (por ejemplo, Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, la Unidad o Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Recursos Humanos, entre otros) incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono.



Las capacitaciones tienen como requisitos:

- Incluir a todas las personas trabajadoras (incluidos gerentes y directivos).
- La información debe publicarse en los medios que disponga la empresa.
- **Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento** del establecimiento o empresa. Para la efectividad de las medidas a tomar, se debe realizar un diagnóstico del tipo de servicios de la empresa, las personas que trabajan en ella y la relación con terceros, como clientes, visitas, proveedores, etc.
- **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. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Se entiende por involucrados:

- Denunciantes.
- Víctima.
- Denunciados.
- Testigos.

2. Incorporar este protocolo y las medidas de resguardo y sanciones aplicables en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (en adelante RIOHS) o ponerlo en conocimiento al momento de la suscripción del contrato de trabajo de los y las trabajadoras de la empresa en el caso que no tengan la obligación de contar con el RIOHS.

3. Informar canales de denuncia relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para hacerlo y para denunciar cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.

- Informar semestralmente los canales que se encuentran disponibles sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Para informar de las instancias estatales debe efectuarse mediante distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

4. **Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.**

- La entidad empleadora debe informar sobre los posibles riesgos y la existencia de programas de atención psicológica a cargo de la mutualidad.
- La derivación al organismo administrador, debe realizarla el empleador por un evento de acoso o violencia, siendo parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.



2. Resumen Dictamen N° 362/19 de la Dirección del Trabajo

El Dictamen tiene por objetivo fijar el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley Karin, destacándose dentro de su contenido los siguientes puntos:

Sobre los principios

En virtud de la Ley Karin, se incorporan a nuestro ordenamiento dos nuevos principios relevantes que deberán utilizarse también para efectos de interpretar las normas del Código del Trabajo en relación con las materias de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Estos principios son (i) la perspectiva de género y (ii) trato libre de violencia.

Respecto de la **perspectiva de género**, el Dictamen señala que ésta permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad.

Además, establece que configuran un mandato para que el empleador vele por un espacio de trabajo en que prime el respeto y la no discriminación, lo cual debe hacerse a través de la confección de políticas internas que permitan fomentar **una cultura organizacional libre de violencia**.

Sobre el acoso sexual

El Dictamen señala que, respecto del requisito exigido en el ilícito laboral del acoso sexual (que alude a que este “amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo” de la persona afectada) debe entenderse que la conducta de acoso sexual no solo se configura cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral o las oportunidades en el empleo.

Además, establece que el acoso sexual es una conducta plurifensiva que necesariamente debe ser reconocida como violencia de género dentro del ámbito laboral.

Sobre el acoso laboral

El Dictamen agrega como requisito de este ilícito laboral que la conducta de acoso “debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación”.

Luego, señala que, respecto del requisito que alude a que, para que la conducta sea constitutiva de acoso laboral, ésta debe amenazar o perjudicar la situación laboral de la persona afectada o sus oportunidades en el empleo, debe considerarse también que este requisito no alude solo a aquellos perjuicios o daños laborales que afectan de forma directa a una persona, sino también la creación de un ambiente hostil y ofensivo en el trabajo, pues esto también es una amenaza a las oportunidades laborales.

También se establece que debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas cuyo sentido o resultado sea la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón de su género.

Sobre la violencia en el trabajo

El Dictamen sostiene que la definición de violencia en el trabajo utilizada por la Ley Karin es genérica, por ende, comprende la violencia tanto física como psicológica.

Sobre el protocolo

El Dictamen señala que el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo debe incluir la identificación y evaluación de los peligros y riesgos con perspectiva de género, es decir, debe mencionar cómo el género repercute en las interacciones en el trabajo.

Además, este protocolo no puede ser meramente formal o “de papel”, sino que en la práctica debe poder efectivamente servir para prevenir, investigar y sancionar posibles conductas de acoso y violencia que se den en el lugar de trabajo.

Sobre el deber de información

El empleador no está obligado solo a difundir información sobre las formas de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo a los trabajadores, sino que también debe cumplir un rol pedagógico. Es decir, no basta la mera entrega de la información, sino que además deben ejecutarse procedimientos adecuados de sensibilización respecto a estas materias.

Sobre las denuncias inconsistentes

El Dictamen señala que las denuncias inconsistentes son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad.

Sobre la nueva medida de atención psicológica temprana

El Dictamen establece que esta nueva medida incorporada por la Ley Karin podrá ser una nueva vía de ingreso al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en virtud de la Ley N° 16.744.

Además, esta medida debe constar en el reglamento interno de cada empresa, sin perjuicio de que cada empresa además podrá establecer otro tipo de medidas de resguardo, las cuales también deberán constar en el reglamento.

Sobre la denuncia verbal

Si bien la persona denunciante puede efectuar una denuncia verbal, el empleador siempre estará obligado a dejar registro por escrito de esta denuncia.

Sobre el procedimiento en general

Si bien el procedimiento debe seguir con el principio de confidencialidad y la investigación debe ser llevada en estricta reserva, aquello no impide a que se ponga en conocimiento del procedimiento tanto al denunciante como al denunciado, considerando siempre el resguardo de los demás intervenientes.

Además, si se recibe una denuncia por acoso sexual y, al realizar la investigación correspondiente, se verifica que lo ocurrido no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista (ambiente laboral hostil en razón del género) u otro, **el empleador deberá continuar con el procedimiento dejando constancia de esto en el informe y deberá proponer medidas y sanciones acorde a la nueva conducta constatada.**

Sobre la revisión del informe por la Inspección del Trabajo

Esta revisión dice relación con verificar que el empleador haya cumplido con las instrucciones procesales impuestas en el reglamento que vaya a dictar en su momento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es decir, que exista congruencia entre el informe y las conclusiones a las que se llegan en el mismo, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección del Trabajo, porque no ha sido parte del procedimiento.

En otras palabras, la Inspección con su revisión no constatará la efectividad de los hechos investigados. Por ende, la revisión o no del informe por parte de la Inspección no generará presunción legal alguna respecto de los hechos investigados, pues no sería algo sostenible en el tiempo que la revisión del informe otorgue a este documento valor probatorio.

La falta de pronunciamiento no otorga presunción de veracidad al informe ni a su contenido, por lo que éste informe podrá ser igualmente reclamado judicialmente. El único objetivo de la revisión de la Inspección es darle (o no) continuidad al procedimiento y atender al principio de celeridad.

Finalmente, en caso de que la Inspección del Trabajo, en el ejercicio de sus funciones, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, tendrá la obligación de denunciar los hechos al tribunal correspondiente, acompañando el informe respectivo. Ahora bien, previo a interponer la denuncia, la Inspección debe llevar a cabo una mediación entre las partes para intentar llegar a un acuerdo. Sin embargo, dicha mediación no se realizará en los casos de acoso sexual.

Contáctanos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Gabriel Halpern

Senior Manager

gabriel.halpern@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

