



El balance del primer mes de la Ley Karin

El 1 de agosto, la nueva ley que modifica el Código del Trabajo en materia acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, entró en vigencia. A un mes de esa fecha ya se han realizado al menos 2.233 denuncias, según los registros de la Mutual de Seguridad y la Asociación Chilena de Seguridad. La mayoría han sido presentadas por mujeres. Desde el Ministerio del Trabajo afirman que las principales dudas apuntan a contar con más información para entender “los conceptos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”.

CARLOS ALONSO Foto ANDRÉS PÉREZ

La Ley Karin cumple un mes de vigencia. La nueva legislación, que comenzó a regir el 1 de agosto, modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Su nombre tributa a Karin Salgado, una funcionaria pública y técnica en enfermería quien, tras sufrir acoso laboral y no haber tenido un canal de denuncia y apoyo psicológico adecuado, se quitó la vida.

Entre las principales modificaciones se incorporan nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el artículo 2 del Código del Trabajo.

La Ley Karin modifica la definición de acoso laboral, prescindiendo del requisito de reiteración de las agresiones u hostigamiento para configurar la conducta. Así, ahora basta acreditar una sola acción de acoso laboral para iniciar el proceso de denuncia. También, desde la perspectiva de género, se considera ahora entre las conductas penalizadas lo que se denomina acoso sexista.

La nueva legislación protege además a los trabajadores de tratos de violencia ejercidos por personas externas a la empresa, como clientes, proveedores o usuarios. De acuerdo a la ley, esta definición utiliza de forma genérica el concepto de violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física y psicológica.

También la ley obliga a las empresas y a los órganos del Estado a tener un protocolo de pre-

vencción del acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que hasta ahora estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Las empresas deben elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Además, se incorporó a la ley la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Esta atención debe ser entregado por las mutuales de seguridad privadas o el Instituto de Seguridad Laboral.

“A la fecha ha existido un gran interés de parte tanto de las empresas como de los trabajadores por conocer de qué trata la ley. En la práctica, la Ley Karin ha hecho olvidar dentro de las organizaciones la Ley de 40 Horas”, dice el exsubsecretario del Trabajo, Fernando Arab. Para el abogado, “es muy pronto aún para calificar si será una buena ley o no, pero sin duda aportará al cambio cultural que nuestro país tanto necesita en materia de prevención de las conductas de acoso y violencia en el mundo del trabajo”.

La exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales Abogados Laborales, Lilia Jerez, a modo de evaluación, lo explica así: “Esta ley incorpora un cambio cultural al interior de las empresas, en cuanto al buen trato y respeto que debe existir en la relación laboral, de tal forma de que el tiempo que pasamos en el trabajo nos sirva para crecer y desarrollarnos positivamente como personas”.



Tengo la sensación, por lo que he conversado, que se ha ido implementando sin mayores contratiempos”.

RICARDO MEWES
Presidente de la CPC



Me ha tocado colaborar con muchas empresas que han tomado medidas proactivas para aterrizar la ley de una manera concreta para lograr espacios de trabajo donde exista un ambiente digno y respetuoso”.

Gabriel Halpern
Gerente de Servicios Laborales de PwC Chile

Las primeras cifras

Si bien todavía no hay cifras de parte del gobierno, una aproximación sobre la implementación de esta nueva legislación la entregan la Mutual de Seguridad y la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), organismos que, junto al Instituto de Seguridad Laboral, deben proveer la atención psicológica temprana a las personas que presentan una denuncia, ya sea en su empresa o en la Dirección del Trabajo.

La Mutual y la Achs representan principalmente al sector privado. Ambas tienen casi 200 mil empresas asociadas y reúnen a 5 millones de trabajadores. En el trimestre mayo-julio, en Chile había un total de 5,5 millones de asalariados.

En el detalle de las cifras, desde la Asociación Chilena de Seguridad afirman que desde el 1 de agosto “se ha observado un incremento significativo en la cantidad de trabajadores que acuden a nuestros centros solicitando atención psicológica temprana”. Y especifican que entre el 1 y el 28 de agosto han registrado más de 1.600 casos. “Este número refleja una mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral y la disposición de los trabajadores a buscar ayuda”, explican.

En tanto, el gerente corporativo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad, Héctor Jaramillo, comenta sus propias cifras. “El indicador que tenemos de este proceso nos indica que han llegado 633 solicitudes de atención psicológica temprana al 23 de agosto vinculada a una denuncia que hizo alguna persona”. Así, considerando ambas mutuales, el número total llegó a 2.233 denuncias en este primer mes de vigencia de la nueva ley.

Entre las principales características, la Achs señala que el 64% de las denuncias que ellos han recibido corresponde a situaciones de violencia que implican una relación laboral directa entre compañeros de trabajo o entre jefe y trabajador. Dentro de esta categoría, el acoso laboral es la forma más común de violencia denunciada. Mientras que el 36% restante se divide entre otros tipos de violencia laboral, como acoso sexual, discriminación o violencia física.

Héctor Jaramillo, de la Mutual de Seguridad, precisa que menos del 10% es por violencia; el 84% corresponde a acoso laboral y el 6%, a acoso sexual. “Este proceso está recién partiendo. Por ahora ha ido de menos a más y de manera incremental. Los primeros días hubo entre 20 a 30 casos diarios; en la segunda semana subió 50 casos diarios, y en algún momento de la semana pasada llegamos a tener más de 70 casos diarios”, comentó.

También menciona que el 70% de las denuncias son de mujeres, y por actividad productiva el sector predominante es servicios, ya que es un rubro con alta interacción entre personas. Por el otro lado, industria y construcción son los que tienen las menores denuncias.

Desde el Ministerio del Trabajo afirmaron que están “preparando un balance integral”. Sin embargo, señalan que entre las principales inquietudes de parte de las empresas y los trabajadores está el solicitar más información para entender “los conceptos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, solicitando ejemplos concretos”. También dicen que “existe interés en conocer la forma en que deben participar las organizaciones de trabajadores en la



confección de los protocolos de prevención, así como de las medidas de resguardo, en especial la atención psicológica temprana que debe adoptar el empleador frente a una denuncia”.

El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Ricardo Mewes, también entregó su análisis: “Tengo la sensación, por lo que he conversado, que se ha ido implementando sin mayores contratiempos”. No obstante, aclara que es preferible darle un plazo más largo de tiempo para una visión más completa: “Hay que esperar unos seis meses para ver cuál ha sido el resultado y evaluarlo de mejor manera”.

La mirada de los expertos

La visión que tienen los expertos sobre la implementación de este primer mes es, en general, positiva. Si bien afirman que durante los meses previos a la puesta en marcha había ciertas dudas y resquemores por cómo se iba a ir desarrollando este proceso de instalación, a medida que comenzó a regir, y con el correr de las semanas, las empresas se han ido adaptando de buena manera, por lo que no han percibido una mayor conflictividad como la que se preveía.

“Me ha tocado colaborar con muchas empresas que han tomado medidas proactivas para aterrizar la ley de una manera concreta para lograr espacios de trabajo donde existan un ambiente digno y respetuoso”, cuenta el gerente de servicios laborales de PwC Chile, Gabriel Halpern.

Daniela Saavedra, socia de consultoría en personas de EY, suma argumentos para el análisis de la legislación. Lo primero que mencio-

na es que antes que comenzara la ley, había “harta efervescencia en las organizaciones en torno a lo crítico que iba a ser gestionar a los equipos”. Y, por mismo, subraya que la expectativa general de las empresas apuntaba a que iba a producirse un aumento del número de denuncias. Si bien afirma que “en algunas empresas ocurrió duplicándose el número de denuncias, con el transcurso de las semanas se ha ido volviendo a la normalidad en términos del flujo de denuncias que se recibía antes”.

¿Qué lo explica? Saavedra dice que se debe “al trabajo que las empresas han ido haciendo con sus equipos, abordándolo con una mirada más cultural de que hay ciertas conductas que ya no están permitidas, y, por lo tanto, al interior de las organizaciones también debemos empezar a cambiar”.

Pese a esta percepción, las dudas ahora están puestas en cómo se irán aplicando las multas y sanciones. Esto, porque el plazo de la investigación, independiente de si la realiza la empresa o la Dirección del Trabajo, es de 30 días hábiles desde que se realizó la denuncia o desde su recepción. Una vez finalizada la investigación y en caso que sea realizada por el empleador, este deberá remitirla a la Inspección del Trabajo para que se pronuncie dentro de 30 días. Si no hay respuesta se considerarán válidas las conclusiones del informe.

La sanción en materia de acoso sexual o laboral podrá consistir en una amonestación verbal, escrita, multa, que no puede exceder de un cuarto de remuneración diaria, y hasta el despido. Una vez que la DT o la empresa resuelva una sanción, se puede apelar a tribunales esa la decisión.

Para Fernando Arab, “las principales dudas dicen relación con los criterios que existirán por parte de los tribunales con relación a qué es acoso o violencia y, en especial, respecto de este último concepto, ¿cuándo las empresas serán responsables por hechos de violencia realizada por terceros ajenos a la relación laboral?”. Y sigue: “Por ejemplo, si ocurre un hecho de delincuencia común, ¿será responsable la empresa?, ¿qué medidas se espera que tomen las organizaciones para protegerse?, ¿hasta dónde llega el deber de protección del empleador? Son dudas que persisten y que se espera que tanto la autoridad administrativa como judicial vayan aclarando en los próximos meses”.

Lilia Jerez añade que se mantienen algunas dudas sobre la aplicación de los procedimientos de investigación, pues el reglamento dictado ha dejado varias dudas razonables. “Por ejemplo, el rol de las empresas en caso de regímenes de subcontratación”, ejemplifica.

Y Santiago Swett, gerente de Deloitte Legal, acota que en esta etapa “las empresas están con dudas con respecto a la implementación del protocolo, los procedimientos de denuncias, pero es un proceso natural cuando hay un cambio importante en la ley”.

Marcelo Albornoz, exdirector del Trabajo y socio de Albornoz & Cía., menciona que las principales denuncias que le ha tocado conocer es por malos tratos de jefaturas a subalternos. “Me parece que la DT tiene una carga enorme de denuncias en el primer mes: por lo que he escuchado han llegado más de dos mil denuncias, lo cual es una cifra altísima. El rol criterioso de la DT será esencial para fijar posturas objetivas y equilibradas”.



Se mantienen algunas dudas sobre la aplicación de los procedimientos (...) el reglamento dictado ha dejado varias dudas razonables, por ejemplo, el rol de las empresas en caso de regímenes de subcontratación”.

LILIA JEREZ
Exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales



En algunas empresas se duplicó el número de denuncias, pero en el transcurso de las semanas se ha ido volviendo a la normalidad en términos del flujo de denuncias que se recibía antes”.

DANIELA SAAVEDRA
Socia de Consultoría en Personas EY



Las principales dudas dicen relación con los criterios que existirán por parte de los tribunales con relación a qué es acoso o violencia y, en especial, respecto de este último concepto”.

FERNANDO ARAB
Exsubsecretario del Trabajo