

LEY 21.643 (LEY KARIN): IMPARTEN DIRECTRICES A LAS ADMINISTRADORAS DEL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El 1 de agosto de 2024 entrará en vigencia de la Ley 21.643 (Ley Karin), que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (la "Ley").

En cumplimiento del nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, el 7 de junio de 2024, la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO") emitió la Circular N°3813 (la "Circular"). Dicho artículo encomienda a la SUSESO entregar las directrices que deben seguir las entidades administradoras del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744 (las "Administradoras") en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en dicho artículo.

La Circular establece los lineamientos e instrucciones que deben seguir las Administradoras y los empleadores para la elaboración e implementación de un protocolo para la prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo (el "Protocolo"); el diseño de un modelo para que los empleadores comuniquen a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción en estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social; y en la entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectadas.

Los aspectos más destacables de la Circular son los siguientes:

- En el proceso de elaboración e implementación del Protocolo debe considerarse la participación de los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).
- Además de los contenidos mínimos contemplados en el inciso tercero del artículo 211-A del Código del Trabajo, el Protocolo debe

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

contener la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la entidad empleadora. Dicha política debe contemplar el compromiso del empleador con:

- Los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores como un derecho fundamental, desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo, equidad de género y diversidad, universalidad e inclusión, mejora continua, y responsabilidad en la gestión de los riesgos.
- Los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo como política de tolerancia cero, valores fundamentales, participación y diálogo social, y control de riesgos en su origen.
- En relación con identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la Circular entrega una definición para el concepto de factor de riesgos psicosociales. Además, destaca algunos factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y similares que, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. También se mencionan (y ejemplifican) los comportamientos incívicos y sexistas (incluido el sexismo inconsciente o benévolo) como factores de riesgos psicosociales que deben ser erradicados por cuanto pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminen en violencia y acoso, sobre todo aquellas por razones de género.
- Se establece que las entidades empleadoras, además de elaborar e implementar el Protocolo, tienen la obligación de informar semestralmente a sus trabajadores sobre los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Para ello, deben diseñar dichos canales y generar un documento que evidencie que la información fue entregada a los trabajadores. Asimismo, se establece que las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. La información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando

portales web, telefónicos y presenciales.

- En cuanto al deber del empleador de proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, el empleador deberá informar a los trabajadores sobre la posibilidad de acceder a los programas de atención psicológica temprana de que dispone la Administradora en caso de acoso o violencia en el trabajo. En este sentido, la derivación que debe realizar el empleador es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto del trabajador afectado, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.
- Finalmente, la Circular incluye materiales y herramientas para la asistencia técnica a empleadores entre los que destaca un modelo de Protocolo que las entidades empleadoras pueden adaptar e implementar con la asistencia de las Administradoras, y una pauta sugerida de evaluación de riesgos psicosociales, violencia y acoso en el trabajo y el establecimiento de medidas preventivas para empresas con menos de 10 trabajadores y que se encuentren eximidas de la obligación de implementar el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Las instrucciones y directrices contenidas en la Circular entraron en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

Autores: Óscar Aitken; Francisca Corti; Francisco Arce