

Implementación de la Ley Karin Servicios legales

Aviso legal

Confidencialidad

Este documento es confidencial y un secreto empresarial de AltLegal protegido por la ley, por lo que no puede ser compartido a ninguna persona externa de la organización a la que se le hace la oferta a menos que medie autorización expresa.

Propiedad intelectual

© 2024. Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad de la empresa AltLegal Limitada, Rut N° 76.383.107-8 (en adelante, "AltLegal"). Queda prohibida la reproducción, total o parcial, de este documento, por cualquier medio electrónico o mecánico, sin autorización por escrito de su titular, salvo para los efectos de evaluar esta oferta.



Qué es la Ley Karin



Introducción

El 1° de agosto entrará a regir la Ley N° 21.643 (conocida como "Ley Karin"), la cual introduce medidas para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

Esta ley busca crear un ambiente laboral libre de violencia, asegurando la dignidad y el respeto hacia todos los trabajadores.

Su adecuada implementación es crucial para las empresas, ya que su incumplimiento puede acarrear multas por parte de la Dirección del Trabajo y demandas laborales, que se traducen en una serie de contingencias económicas como el pago de indemnizaciones.

Además, en los casos más graves, podría considerarse una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, afectando la capacidad de la empresa para contratar con el Estado por hasta dos años.

¿Qué deben hacer los empleadores para adaptarse a la ley?



Revisar

Revisar y ajustar sus políticas internas para cumplir con la ley.



Preparar

Preparar los protocolos de prevención y procedimientos de investigación.



Capacitar

Iniciar un proceso de capacitación sobre la prevención del acoso y violencia en el trabajo.



Servicios



Servicios incluidos

La implementación de la Ley Karin comprende los siguientes servicios:

Elaboración de un protocolo de prevención:

- Análisis y diagnóstico: Mediante la evaluación de la situación actual de la empresa en materias relacionadas con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, identificando áreas de riesgo y puntos críticos.
- Diseño y elaboración de un protocolo y política de prevención: Desarrollamos un protocolo de prevención personalizado que incluye una Política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, identificando riesgos, medidas de prevención y control, y procedimientos de mejora continua.
- Incorporación al RIOHS: En los casos que corresponda, incorporamos el Protocolo de Prevención al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa.

Desarrollo de un procedimiento de investigación y sanción

- Confección del procedimiento: Implementación de un procedimiento claro y eficiente para la recepción, investigación y resolución de denuncias, con enfoque en la confidencialidad, imparcialidad y celeridad.
- Establecimiento de medidas de resguardo: Se incorporan medidas inmediatas para proteger a los denunciantes y asegurar su integridad durante todo el proceso de investigación.
- Asesoramiento: Se prevé que el proceso de investigación asegure el cumplimiento normativo y minimice los riesgos legales.
- Incorporación al RIOHS: En los casos que corresponda, incorporamos el Procedimiento de Investigación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa y sus medidas de corrección.

Capacitación

- Programa de capacitación y sensibilización: Desarrollamos una instancia de formación práctica, sensibilizando a todos los trabajadores de la Empresa sobre el nuevo Protocolo, medidas de prevención e implicancias, garantizando su comprensión y aplicación efectiva.
- Esta instancia tiene un marcado sello práctico utilizando casos reales y simulaciones para ilustrar situaciones concretas, fomentando una comprensión profunda y aplicada de la normativa.

No se incluye en esta propuesta

Queda excluido bajo esta propuesta cualquier servicio que no esté expresamente descrito los servicios.

Por ende, si el cliente quiere considerar otros servicios, incluyendo el cierre de brechas en base a los hallazgos que se encuentren, estos deberán ser pactados por separado.





Cómo trabajamos





REVISIÓN / RETROSPECTIVA

BACKLOG: LISTA DE TRABAJO PRIORIZADA

ENTREGAS INCREMENTADAS

MEJORA CONTINUA

METODOLOGÍA ÁGIL / SCRUM

Metodología de trabajo

Trascendemos el modelo de trabajo de las firmas de abogados para organizarnos como una empresa de prestación de servicios legales altamente profesionalizada, que pone al centro de sus decisiones al cliente.

Usamos metodologías ágiles (*Scrum*) y contamos con procesos que aseguran calidad de los servicios prestados, haciendo de la mejora continua (*Kaizen*) y la ética del trabajo los pilares sobre los que se funda su trabajo. Nuestro trabajo se apalanca en un uso intensivo de las tecnologías.

Nuestra ética de trabajo

- Priorizamos a las personas y sus necesidades.
- Cuidamos el negocio de nuestro cliente como si fuese el nuestro.
- Privilegiamos el trabajo en equipo por sobre las individualidades.
- Sostenemos que la excelencia y el profesionalismo es, ante todo, una actitud y manifestación de respeto.
- Lo mantenemos simple.
- Hablamos de frente, directa y claramente, con asertividad, franqueza y sin rencores.



El equipo de trabajo

Sobre nosotros

Quiénes somos

Somos una empresa de prestación se servicios legales cuya misión es contribuir al éxito y crecimiento de quienes confian en nosotros, mediante la entrega de soluciones eficaces a los desafíos que éstos enfrentan.

Como aliado estratégico de nuestros clientes, aspiramos a contribuir a la creación de valor mediante la prestación de servicios de vanguardia y la creación de culturas de alto rendimiento.

Nuestros clientes

Nuestros clientes son primariamente empresas, asociaciones gremiales y asociaciones sin fines de lucro.

Desde el 2014, hemos prestado servicio a más de 100 empresas, incluyendo empresas chilenas de diverso tamaño y multinacionales provenientes de los Estados Unidos, Alemania, España, Reino Unido, Perú, Colombia, etc.

Áreas de práctica

Prestamos servicios en áreas relacionadas con:

- Derecho de la Empresa
- Relaciones laborales
- Derecho administrativo y compras públicas.
- Innovación y Tecnologías de la Información.
- · Litigación.
- Derecho del consumo.

Más información

Para saber más de nosotros revisa nuestro brochure.





Hacemos que las cosas sucedan





















Nuestro equipo

Contamos con un equipo 20 personas que han estudiado en las mejores facultades de derecho del país. Sus socios cuentan con estudios universitarios en prestigiosas universidades internacionales y han sido objeto de diversos reconocimientos por su trayectoria profesional y académica.



Preguntas frecuentes de la Ley Karin

¿Cuál es el objetivo de esta ley?

Esta ley busca crear un ambiente laboral libre de violencia, asegurando la dignidad y el respeto hacia todos los trabajadores.

¿Qué obligaciones tienen los empleadores?

Los empleadores tienen la obligación de:

- Preparar protocolos de prevención:
 Elaborar estos protocolos a fin de evitar la ocurrencia de hechos no deseados, para lo cual debes identificar y evaluar los potenciales riesgos existentes, implementar medidas de prevención y fomentar la mejora continua.
- Tener procedimientos de investigación de denuncias: Establecer procedimientos claros para abordar estas conductas, con un enfoque especial en la confidencialidad, imparcialidad, rapidez y perspectiva de género. Este procedimiento debe seguir una serie de requisitos y directrices que entrega la ley y su reglamento.
- Implementar un sistema de capacitación interna: Asegurar la formación y sensibilización de todos los empleados respecto a estos temas, contribuyendo

- así a un ambiente laboral seguro y respetuoso.
- Proteger a las personas que denuncian: Tan pronto como se reciba una denuncia de un/a trabajador/a, el empleador debe tomar medidas de resguardo para proteger su integridad.
- Investigar las denuncias: El empleador tiene la obligación de iniciar el proceso de investigación, siguiendo el procedimiento que se debió haber preparado, velando por la privacidad y honra de todos los involucrados.
- Sancionar a los infractores: Si los hechos denunciados son veraces, el empleador tiene el deber de aplicar sanciones proporcionales al hecho denunciado, las cuales incluso pueden llegar al despido del infractor o infractora.

¿Cuándo entra en vigor esta ley?

El 1 de agosto de 2024.

¿Qué sucede cuando el empleador incumple con la ley?

El empleador se expone a ser objeto de



Lo mantenemos simple multas por parte de la Dirección de Trabajo y demandas laborales de parte de tus trabajadores que se traducen en una serie de contingencias económicas como el pago de indemnizaciones.

En los casos más graves y dependiendo de las circunstancias del caso, esto incluso puede ser considerado como una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, lo que podría incluso provocar la inhabilidad del empleador de contratar con el Estado por 2 años.

¿Qué deben hacer los empleadores para adaptarse a la ley?

Es crucial que los empleadores comiencen desde ahora a contactar a sus asesores legales, de modo de:

- Revisar y ajustar sus políticas internas para cumplir con la ley.
- Preparar los protocolos de prevención y procedimientos de investigación.
- Iniciar un proceso de capacitación sobre la prevención del acoso y violencia en el trabajo.

¿Qué deben hacer los empleadores si un/a trabajador/a presenta una denuncia por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo?

Tan pronto el recibes una denuncia, debes:

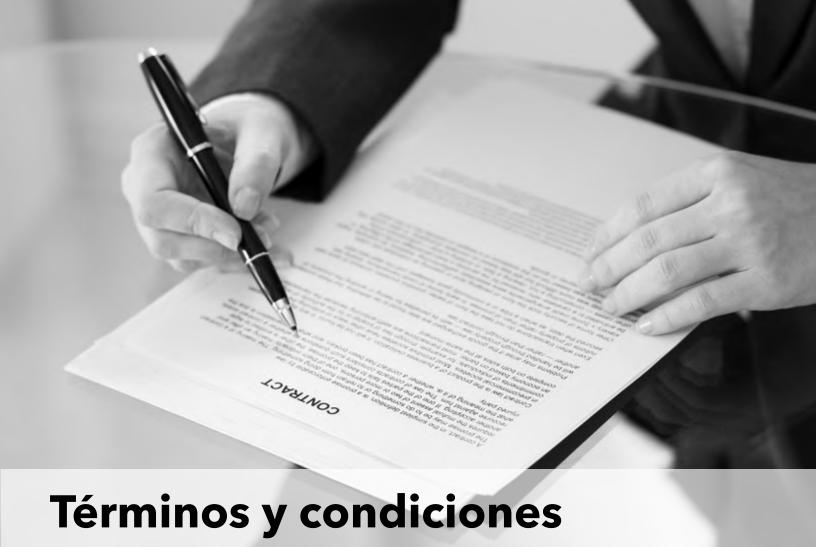
- Contacta a un asesor jurídico para que te guíe en el proceso. Si no se maneja correctamente, este procedimiento puede derivar en contingencias económicas como el pago de multas o indemnizaciones.
- Tan pronto como se reciba una denuncia, se deben tomar medidas de resguardo para proteger la integridad del denunciante.
- Velar por la total reserva de este procedimiento.
- Determinar, dentro de los primeros 3 días desde que se presenta la denuncia, si este procedimiento será objeto de investigación interna o será derivado a la Inspección del Trabajo.
- Seguir el procedimiento y, en base a ello, tomar una decisión en torno a si se deben o no aplicar sanciones en el caso concreto.

Te ayudamos a navegar en la incertidumbre





Términos y condiciones de los servicios



Duración

El contrato tendrá una duración indefinida. No obstante, cualquiera de las partes podrá poner término unilateral al contrato en cualquier momento, mediante un aviso escrito enviado a la contraparte por correo electrónico o por carta certificada con una anticipación mínima de 120 días corridos a la fecha que se pretende su cese de vigencia. Esta terminación no requerirá de expresión de causa ni de declaración judicial. Asimismo esta terminación no dará derecho a las partes a ninguna clase de indemnización de perjuicios, salvo el pago de los honorarios y/o gastos devengados, más reajustes e intereses, si procedieren.

Otras condiciones

La presente oferta y el contrato se sujetarán a lo dispuesto en los Términos y Condiciones de AltLegal, los cuales se encuentran protocolizados en la Notaría Nancy de la Fuente bajo el repertorio Nº 230-2022 (en adelante, los "<u>TvC</u>").

Le solicitamos descargar este documento desde el sitio <u>www.altlegal.cl/tyc</u>, revisarlo con detenimiento e informarse sobre sus derechos y obligaciones.

Si tiene alguna consulta sobre este documento, por favor no dude en escribirnos.



Síguenos en:





Tel.: +56 2 2324-5766

URL: <u>www.altlegal.cl</u>

email: contacto@altlegal.cl