



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

12 de junio de 2024

Ley Karin:

Nuevo dictamen de la DT fija el sentido y alcance de la Ley 21.643.

—

La Dirección del Trabajo publicó un dictamen que establece los procedimientos de prevención, investigación y sanción que establece la Ley Karin para erradicar conductas de acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo.



ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo dictamen de la DT fija el sentido y alcance de Ley Karin.

El 07 de junio recién pasado, la Dirección del Trabajo publicó el Dictamen 362-19 que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.643, que "Modifica el Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo" (más conocida como Ley Karin, la cual entra en vigencia el 01 de agosto de 2024).

Desde el punto de vista del empleador, los puntos más relevantes de este dictamen son los siguientes:

1. OBLIGACIÓN DE PREVENIR:

La nueva ley establece que el empleador es el principal responsable de la prevención en los lugares de trabajo, por ello tiene el deber de elaborar un **protocolo de prevención** del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo a través de la mutualidad correspondiente.

2. OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR:

La ley establece el deber de investigar ante un hecho que pueda ser constitutivo de alguna de las tres conductas mencionadas (acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo).

La investigación que mandata la ley puede ser realizada de las siguientes formas:

- **Investigación interna:** debiendo designarse preferentemente a un trabajador que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo cual debe estar debidamente certificado. Además, es posible designar un investigador externo especializado que permita dar cumplimiento a las obligaciones que la ley le impone al empleador.
- La empresa también puede derivar la investigación a la **Inspección del Trabajo** en el plazo de 3 días desde que se recibe la denuncia.

En cualquiera de los casos, el procedimiento debe constar por escrito; debe ser llevado con estricta reserva; garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos; y se deben tomar las medidas para proteger a las víctimas y testigos. Además, en cualquier de los casos, la investigación tendrá que concluir en el plazo de 30 días.



ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo dictamen de la DT fija el sentido y alcance de Ley Karin.

Es importante mencionar que aún pendiente la dictación del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contendrá las directrices que deberán ser consideradas para llevar a cabo las investigaciones correspondientes, tanto por parte de las empresas como de las Inspecciones del Trabajo. Ambas obligaciones deben ser incorporadas en el reglamento interno de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, el dictamen indica que sólo las denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo **recibidas a partir del 1 de agosto de 2024 en adelante** deberán regirse por las normas de la Ley N°21.643.

3. MODIFICAR REGLAMENTOS INTERNOS:

Las empresas deben modificar sus reglamentos internos acorde a la obligación de prevenir, investigar, sancionar el acoso laboral, acoso sexual y violencia en los lugares de trabajo.

Se debe considerar que la ley establece que las modificaciones al reglamento interno se deben poner en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de que empiecen a regir, es decir, el 01 de julio de 2024.

Además, el dictamen establece que, en caso de que al 1 de agosto de 2024 la empresa no haya adecuado sus Reglamentos Internos, corresponde que los procedimientos de investigación los desarrolle la Dirección del Trabajo.

4. VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

En cuanto a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, se indica que el empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para **proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores**, proveyendo mediante la elaboración de protocolos, de un espacio seguro en que ante una amenaza externa los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir para contar con las medidas de



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Nuevo dictamen de la DT fija el sentido y alcance de Ley Karin.

resguardo, ya que el empleador es quien debe tomar el control de la situación y ejercer acciones concretas para mitigar el daño producido al trabajador.

En ese sentido, de realizarse una investigación por esta materia, las conclusiones deben establecer las medidas correctivas que adoptará el empleador, las que estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y a la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar el Protocolo de Prevención.

Así mismo, se reconoce que el empleador no está facultado para sancionar a un tercero ajeno a la relación laboral.

5. CONCEPTOS RELEVANTES:

Es interesante destacar también que este dictamen define los conceptos “**perspectiva de género**” y “**trato libre de violencia**”, considerándolos como principios que se irradian a la totalidad de la normativa laboral, tanto para su aplicación como interpretación, lo que constituye un mandato para el empleador.