

## Publicación de la Ley Karin: N°21.643

Entrada en vigencia: El primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial (julio 2024, primer artículo transitorio de la ley).

### Normas adicionales que se deben publicar:

- a) Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Dirección del Trabajo: reglamento que establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones (nuevo Art. 211-B, inciso segundo, Código del Trabajo); y
- b) Superintendencia de Seguridad Social: norma de Carácter General que entregará directrices a las entidades administradoras de la Ley N° 16.744 en el ejercicio de su asistencia técnica a los empleadores en materia del protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo (nuevo Art. 211-A, inciso final, Código del Trabajo).

Estas normas deben dictarse previo a la entrada en vigencia de la Ley Karin.

### Principales modificaciones para empleadores del sector privado:

- 1) Obligación de confeccionar un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como del procedimiento al que se someterán las personas trabajadoras. Debe considerar las medidas de resguardo y sanciones.

Este protocolo, debe integrar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa. Si el empleador no tiene el deber de confeccionar dicho Reglamento, igualmente debe diseñar este protocolo. Las administradoras de la Ley N° 16.744 (Mutualidades) podrán proveer de asistencia técnica.

El protocolo, debe contener a lo menos:

- a) La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las 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.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deben adoptarse, con inclusión de sus derechos y responsabilidades.

## Alerta Laboral



- d) Las 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.
  - e) Las medidas de resguardo de la privacidad y 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 personas trabajadoras, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
- 2) Las entidades empleadoras deberán informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar incumplimientos a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- 3) Se han introducido varias modificaciones al procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. En lo principal, se puede identificar:
- a) Se modificó la definición de acoso laboral, de tal modo que una agresión aislada también podrá configurar el ilícito.
  - b) A contar de la entrada en vigencia de la ley, se podrán realizar denuncias anónimas, debiendo el receptor de ellas levantar acta.
  - c) Dentro de las medidas de resguardo -que siempre se deben adoptar inmediatamente- se encuentra la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispondrá el administrador del seguro de la Ley N°16.744.
  - d) La entidad empleadora podrá derivar la investigación a la Inspección del Trabajo, a contar de la entrada en vigencia de la ley, en un plazo de tres días.
  - e) Una vez finalizada la investigación, las conclusiones de este tipo de investigaciones deberán siempre remitirse a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta entidad tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse dicho plazo y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.
  - f) Las investigaciones conducidas por la entidad empleadora, deberán ser realizadas preferentemente por una persona que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
  - g) En el plazo de 15 días de terminada la investigación, las conclusiones deben ser informadas a la partes. Las medidas y sanciones deben adoptarse en el mismo plazo.
  - h) La entidad empleadora, si procederá al despido, deberá siempre antes evaluar la gravedad de los hechos investigados. Esta evaluación debe incluirse en las conclusiones del informe.

## Alerta Laboral



- i) La persona trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello, tendrá la carga de la prueba, puesto que tendrá que rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la entidad empleadora o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.
- j) La entidad empleadora deberá entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncia de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

## Contáctenos

### **Roberto Rivas**

Socio

[roberto.carlos.rivas@pwc.com](mailto:roberto.carlos.rivas@pwc.com)

### **Gabriel Halpern**

Senior Manager

[gabriel.halpern@pwc.com](mailto:gabriel.halpern@pwc.com)

### **Francisca Álvarez**

Senior Manager

[francisca.alvarez@pwc.com](mailto:francisca.alvarez@pwc.com)

### **Gloria Droguett**

Gerente

[gloria.droguett@pwc.com](mailto:gloria.droguett@pwc.com)

### **Carlos Cubillos**

Gerente

[carlos.cubillos@pwc.com](mailto:carlos.cubillos@pwc.com)