# Ley Karin: ¿cómo afectará a las empresas?

*16 de enero de 2024* | *Por* Luis Parada *y* Ana Antonijevic

El Diario Oficial publicó ayer, 15 de enero, la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales **en materia de acoso laboral y sexual** e incorpora el concepto de **violencia en el trabajo**, con un foco en su prevención,

investigación y sanción, conocida como “Ley Karin”.

Con la implementación de la nueva Ley, las empresas deberán garantizar un “*ambiente laboral libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género"*. Se considerarán contrarios a este principio el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo generada por terceros (“**Actos de Violencia**”).

**Aspectos relevantes de la nueva Ley**

1. En materia de **acoso laboral** dejará de ser relevante la reiteración de la conducta. Para que se configure, bastará *un solo acto que pueda menoscabar, maltratar o humillar a una persona o afectar su situación laboral u oportunidades en el empleo*.

2. Se introduce la figura de **violencia en el trabajo generada por terceros**, cada vez que se ejerza violencia en contra de trabajadores por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

3. En cuanto a los motivos considerados por sí mismos como discriminatorios al efectuar distinciones, exclusiones o preferencias entre trabajadores como lo son el sexo, estado civil, religión, etc., se eliminará el requisito de *causar un efecto laboral negativo para el afectado.*

4. Las empresas deberán incorporar en su reglamento interno:

i. Un **Protocolo de Prevención** de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que cuente con los lineamientos elaborados por el organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentre afiliado. Este documento debe abordar, como mínimo, los siguientes puntos:

> Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales de los Actos de Violencia, con perspectiva de género.
> Medidas para prevenir dichos riesgos, con objetivos medibles.
> Capacitación continua de los trabajadores.
> Medidas de prevención de los Actos de Violencia, resguardo de la privacidad y honra de los involucrados, así como los procedimientos de investigación de estas conductas.

ii. La **obligación de investigar** los Actos de Violencia siguiendo el procedimiento definido en la Ley, el que deberá complementarse con un reglamento del Ministerio del Trabajo que indicará las directrices a las que deberán estar sujetas las investigaciones. Este procedimiento debe considerar:

> La posibilidad de efectuar denuncias verbales o escritas tanto a la empresa como a la Inspección del Trabajo.
> Si la denuncia se presenta en la empresa, el empleador deberá adoptar medidas de protección inmediatas y, asimismo, podrá realizar internamente la investigación o en un plazo de tres días, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que esta realice la investigación. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en un plazo de 30 días.
> Si se opta por una investigación interna, esta debe constar por escrito y deberá estar sujeta a los principios de confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género.
> Una vez finalizada la investigación, las conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo. Esta tendrá 30 días para pronunciarse al respecto. A falta de respuesta, se considerarán válidas las conclusiones del informe.
> Finalmente, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción de la respuesta de la Inspección.

5. La ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 1 de julio de 2024. Previamente, el Ministerio del Trabajo deberá emitir un reglamento con directrices sobre las investigaciones de Actos de Violencia y la Superintendencia de Seguridad Social deberá informar sobre la asistencia técnica que tendrán que brindar los organismos administradores del seguro de cesantía a las empresas en estas materias.

**Conclusiones y recomendaciones**

Junto con adaptar prontamente los documentos internos a las exigencias de esta Ley, se recomienda a las empresas:

> Capacitar a los trabajadores sobre estos ilícitos, alternativas de investigación, derechos y potenciales sanciones.
> Capacitar a las jefaturas en la identificación de factores de riesgo de estas conductas y en la contención inicial de trabajadores afectados por estas conductas.
> Preparar a quienes realizarán las investigaciones a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares legales.

Reforzar entre los trabajadores la necesidad de guiarse por criterios de capacidad e idoneidad como principales elementos de distinción entre trabajadores.
Identificar de forma temprana los casos que podrían dar lugar a una acusación de esta naturaleza y preparar la evidencia de la licitud de la actuación empresarial previo a un reclamo.
Trabajar de cerca con los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo en la implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de los Actos de Violencia.

**Contacto:**
Para más información, por favor contactar a:
Luis Parada
Socio
lparada@dlapiper.cl

*Este reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper Chile 2024.*