



## ENTRA EN VIGENCIA LEY N°21.643 “LEY KARIN”

El 1 de agosto de 2024 entró en vigencia 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”*, mejor conocida como la **“Ley Karin”**.

El objetivo de la Ley Karin es actualizar y mejorar las normas sobre protección de los trabajadores frente a actos de acoso laboral, sexual y violencia.

Sobre esta premisa, se modificó el Código del Trabajo, imponiendo a empresas y empleadores, en general, una serie de obligaciones para con sus trabajadores, respecto de las cuales podemos destacar:

- I. La obligación de elaborar protocolos de prevención y establecer procedimientos claros para abordar las conductas que la Ley Karin pretende disuadir, con un enfoque especial en la confidencialidad, imparcialidad y rapidez;
- II. El deber de asegurar la formación y sensibilización de todos los empleados respecto a estos temas, contribuyendo a un ambiente laboral seguro y respetuoso; y,
- III. La misión de adoptar medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas.

En específico, siguiendo la misma línea, las principales modificaciones introducidas por la Ley Karin son:

- I. Desde su entrada en vigencia, el acoso se configura netamente con la mera conducta, no debiendo existir una reiteración en el tiempo de la misma, midiéndose el aspecto subjetivo de la persona que lo padece;
- II. Se introduce la violencia en el trabajo, que guarda relación con el maltrato que es cometido por agentes externos a la empresa y se relaciona, principal pero no exclusivamente, con conductas efectuadas contra la dignidad de las personas; y,

# ALERTA LEGAL



III. Los empleadores tienen la obligación de concientizar y capacitar a sus trabajadores respecto de las conductas a las que la Ley Karin hace referencia, además de:

- (i) Obligación de educar a los trabajadores sobre las conductas a las que hace referencia la Ley Karin y crear un protocolo;
- (ii) Modificar el Reglamento Interno de la empresa, incorporando el protocolo y todas las modificaciones atinentes contempladas por la Ley Karin sobre las conductas referidas; y,
- (iii) Efectuar un seguimiento fidedigno al cumplimiento de estos modelos de prevención.

Con el propósito de encausar las modificaciones conceptuales que introdujo la Ley Karin al Código del Trabajo y que, inevitablemente, permearán de forma ineludible las relaciones laborales, es que la Administración (entendiéndose por tal, la Inspección del Trabajo, Dirección del Trabajo y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entre otros) ha dictado un Reglamento y un Dictamen mediante los cuales buscan definir y aterrizar las modificaciones introducidas por la Ley Karin.

Así, en un primer orden de ideas, con fecha 3 de julio de 2024 se publicó el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o **“Reglamento Ley Karin”**, mediante el cual se busca establecer las directrices sobre los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, es decir, se establecen y definen, en específico, aquellas cuestiones relacionadas con los procedimientos de investigación que comprende la Ley Karin.

Mediante el Reglamento Ley Karin, se establecen, por ejemplo, los principios bajo los cuales deben regirse las investigaciones llevadas a cabo a propósito de las denuncias efectuadas por los trabajadores, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, y, además, las definiciones sobre la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos, tales como clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

# ALERTA LEGAL



Resulta del todo relevante hacer presente que el Reglamento Ley Karin se ocupa de definir las cuatro manifestaciones de acoso laboral y sexual, que son:

- I. El acoso horizontal: que se configura con personas en igualdad de condiciones;
- II. El acoso vertical descendente: que viene de parte de un superior jerárquico;
- III. El acoso vertical ascendente: que se efectúa hacia un superior jerárquico; y,
- IV. El acoso mixto o completo: que se configura en conocimiento del empleador, o bien, en aquellos casos en los que ambos tipos de acoso vertical ocurran simultáneamente.

Para más información los invitamos a contactarse con nosotros.

**ARH ABOGADOS**