

SE DICTAN IMPORTANTES PRONUNCIAMIENTOS SOBRE LA LEY KARIN Y LA LEY DE CONCILIACIÓN

Recientemente la Dirección del Trabajo entregó su interpretación de la [Ley Nro. 21.643](#) (“Ley Karin”), sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, que modifica tanto el Código del Trabajo como otros cuerpos legales para hacerlo también aplicable al sector público, que entra a regir el 01 de agosto de 2024; y de la [Ley Nro. 21.645](#), sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que comenzó a regir el 29 de enero de 2024. Además, la Superintendencia de Seguridad Social ([Circular Nro. 3813](#)) estableció el protocolo tipo que deberán implementar las empresas para la aplicación de la “Ley Karin”. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos a considerar en la implementación de estas dos importantes normativas para las relaciones laborales:

- **DIRECCIÓN DEL TRABAJO: DICTÁMEN NRO. 339/18, DEL 03 DE JUNIO DE 2024 (LEY DE CONCILIACIÓN):** A continuación se presentan los principales aspectos abordados por la autoridad laboral, quien anteriormente ya se había pronunciado en detalle sobre esta normativa ([Ord. 67/1](#), del 26 de enero de 2024).
 - Son incumplimientos del empleador, susceptibles de ser sancionados por la Dirección del Trabajo, los siguientes:
 - El no cumplimiento del plazo de respuesta del empleador a la propuesta del trabajador, o bien su ausencia de respuesta.
 - Si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo
 - En el caso de otorgarse el trabajo a distancia o teletrabajo, deben cumplirse con las exigencias aplicables. En este sentido, corresponde que el empleador debe informar por escrito al trabajador o a la trabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, y de forma previa al inicio de las labores a distancia o mediante teletrabajo, debe capacitarlo o capacitarla acerca de las principales medidas de seguridad y salud.
 - Sobre el tema, es importante recordar los principales aspectos de esta nueva normativa:
 - Derecho al uso preferente del feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares.
 - Derecho a solicitar una modificación transitoria en la distribución de la jornada semanal y los turnos durante el período de vacaciones escolares.
 - Obligación del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado y sus reglas de aplicación.
 - Principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y de la protección a la maternidad y la paternidad.
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL: CIRCULAR NRO. 3813, DEL 07 DE JUNIO DE 2024 (LEY KARIN):**
 - A través de esta Circular, la SUSESO establece el protocolo tipo que deberán implementar las empresas para la aplicación de la “Ley Karin”. En ella se instruye a las mutualidades de empleadores (ACHS, MUSEG, IST e ISL) para que entreguen asistencia técnica a las entidades empleadoras con el objetivo de que éstas puedan implementar las acciones preventivas contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
 - En particular, cabe enfatizar las obligaciones que indica para los empleadores:
 - Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
 - Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 Nro. 12 del Código del Trabajo). Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
 - Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
 - Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley Nro. 16.744.

- **DIRECCIÓN DEL TRABAJO: DICTÁMEN NRO. 362/19, DEL 07 DE JUNIO DE 2024 (LEY KARIN):** A continuación, se presentan los principales aspectos abordados por la autoridad laboral:
 - A través de este pronunciamiento la Dirección del Trabajo interpretó esta nueva normativa, refiriéndose a los objetivos de esta Ley y a sus aspectos generales, así como a cada uno de los aspectos que incorpora y los procedimientos que se aplican.
 - En este sentido, también se refirió a los derechos y obligaciones incorporados por esta nueva normativa, especialmente con las obligaciones de prevención, investigación y sanción, junto a las medidas correctivas, la obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar y el contenido mínimo de los reglamentos internos, en relación a la incorporación del protocolo de prevención, procedimiento de investigación y sanciones.
 - Sobre el tema, es importante recordar los principales aspectos de esta nueva normativa:
 - **Modificación al artículo 2 del Código del Trabajo:**
 - Se modifica la primera parte de este artículo, al establecer que **las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género**, lo que, para efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Se indica que **son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**.
 - Se **amplían las hipótesis que podrían fundar un acto de discriminación**, al incorporarse que las distinciones, exclusiones o preferencias pueden fundarse en “cualquier otro motivo”.
 - **Nuevas definiciones de acoso y violencia en el trabajo:**
 - **Acoso Sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - **Acoso Laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros
 - **Protocolo de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo:**
 - Se establece la obligación para las empresas de incorporar a sus Reglamentos Internos un **protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas**, el cual **debe ser puesto en conocimiento de las personas trabajadoras** al momento de la firma del contrato de trabajo.
 - Este protocolo debe contener las **exigencias mínimas indicadas en el artículo 211-A** del Código del Trabajo.
 - **Prevención, investigación y sanción al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:**
 - En este nuevo apartado, **se introduce la obligación para el empleador de adoptar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar estas conductas**.
 - **Se introducen importantes modificaciones en los procesos de investigación, regulados en los futuros artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo¹**, entre los que destacan:
 - La incorporación al Código del Trabajo del procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo (antes existía sólo para el acoso sexual).
 - Para el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la regulación específica de los mecanismos de denuncia, de las medidas de resguardo que deben adoptarse, y de la posibilidad de que sean investigados internamente por la empresa o por la Inspección del Trabajo, así como las exigencias mínimas de la investigación, los plazos asociados y las medidas o sanciones que debe adoptar el empleador al concluir la investigación.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo rmarin@parraguezymarin.cl

¹ También se cambia el epígrafe “De la investigación y sanción del acoso sexual” del Título IV del Libro II del Código del Trabajo, por “De la prevención, investigación y sanción al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.