

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y REGULACIONES A CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN

A pocos días de entrar a regir la [Ley Nro. 21.643](#) ("Ley Karin"), que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS**, explicamos las principales obligaciones que se incorporan para los empleadores y todos los pronunciamientos y regulaciones administrativas que deben considerarse en la implementación de esta nueva normativa:

● **PRINCIPALES OBLIGACIONES PARA LOS EMPLEADORES:**

- Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Incorporar dicho protocolo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si no existe la obligación de contar con este reglamento, el empleador debe 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 las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre los incumplimientos relativos a estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia 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.
- Evaluar de manera permanente los riesgos y acciones de prevención. En el marco de la confección del protocolo de prevención se deberán identificar y evaluar continuamente los riesgos psicosociales que pueden contribuir al acoso y violencia en el lugar de trabajo, así como realizar acciones concretas de prevención en la materia.
- En general, realizar labores preventivas y de capacitación en materia de prevención de acoso y violencia en el trabajo, con objeto de promover y garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, en que prime el respeto y la no discriminación.

● **PRONUNCIAMIENTOS Y REGULACIONES A TENER EN CUENTA:**

- [Circular Nro. 3813 de la Superintendencia de Seguridad Social \(SUSESOS\)](#), de fecha 07 de junio de 2024, en la cual estableció el **protocolo tipo que deberán implementar las empresas** para la aplicación de esta Ley. En ella enfatiza algunas obligaciones para los empleadores e 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.
- [Dictamen Nro. 362/19 de la Dirección del Trabajo](#), de fecha 07 de junio de 2024, en el cual se 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.
- [Decreto Nro. 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#), publicado el 03 de julio de 2024, en que se aprueba el **Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación** de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- [Circular Nro. 3 de la Dirección del Trabajo](#), de fecha 12 de julio de 2024, en que se imparten **instrucciones sobre el ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo de esta nueva Ley**. Se especifican aspectos de la tramitación de recibidas de manera presencial y virtual, así como los ingresos de denuncias por otros medios y/o canales que no correspondan a los definidos por la Dirección del Trabajo. También se abordan las denuncias por acoso sexual sin relación laboral vigente y las denuncias laborales por incumplimiento del proceso de investigación.
- [Circular Nro. 4 de la Dirección del Trabajo](#), de fecha 12 de julio de 2024, en que imparte **instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo con los criterios de esta nueva Ley**. Este documento se centra principalmente en tres procedimientos y sus etapas: (i) el procedimiento especial denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que deberá llevar el organismo; (ii) el procedimiento especial de aviso del empleador a la Dirección del Trabajo sobre el inicio de una investigación interna, y; (iii) el procedimiento especial de pronunciamiento sobre informes de investigación por denuncia de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo tramitadas por el empleador.
- [Circular Nro. 5 de la Dirección del Trabajo](#), de fecha 12 de julio de 2024, en que se imparten **instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materias relacionadas con denuncias de esta nueva Ley**. En concreto, establecen aspectos de la derivación de denuncias ingresadas por materias de esta Ley que corresponden a fiscalización ordinaria, así como aspectos vinculados con las denuncias realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación y respecto de empresas de servicios transitorios. También se consideran otros asuntos vinculados con la tramitación de denuncias derivadas de esta Ley.

Asimismo se imparten instrucciones sobre el procedimiento de aplicación para fiscalizaciones de oficio individual realizadas por un Inspector de Terreno de Unidad especializada en Derechos Fundamentales o el Inspector de Terreno que realiza funciones en jurisdicción distinta a la habitual, así como de la fiscalización sobre investigaciones y conclusiones de informes de investigación por denuncia de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo tramitados por el empleador y remitidos a la línea inspectiva.