




FACULTAD DE DERECHO
PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CHILE

CHARLA


¿Cómo implementar la Ley Karin?

Aspectos prácticos de la nueva regulación



LEY QUE PREVIENE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL, Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

(LEY NRO. 21.643, D.O. 15/01/2024)



RODRIGO AZÓCAR SIMONET
ABOGADO LABORAL
PROFESOR FACULTAD DE DERECHO UC
reazocar@uc.cl

Antecedentes

- **Suicidio de Karin Salgado, TENS Chillán**
- **Convenio 190 de la OIT.**






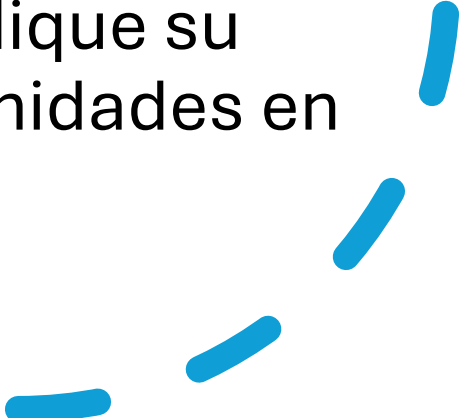
Aspectos generales



- **Ley Nro. 21.643** (denominada también como “**Ley Karin**”), sobre la **prevención, investigación y sanción al acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.**
- Modifica tanto el **Código del Trabajo** como otros cuerpos legales para hacerlo también aplicable al **sector público.**
- Entra en vigencia el **01 de agosto de 2024.**
- Principales **cambios y modificaciones.**

1.- Modificación al artículo 2 y nuevas definiciones

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un **trato libre de violencia, compatible con la dignidad** de la persona y con **perspectiva de género**.
- Se **amplía las hipótesis** que podrían fundar un **acto de discriminación**, al incorporarse que las distinciones, exclusiones o preferencias pueden fundarse en “**cualquier otro motivo**”.

- 
- **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 trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- 

2.- Incorporación de protocolo y procedimientos al Reglamento Interno


- 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.
- También deben **incorporar el procedimiento de investigación y sanción** al que se someterán dichas conductas, el cual debe ser puesto en conocimiento del trabajador al momento de la firma del contrato de trabajo.

3.- Prevención, investigación y sanción de estas conductas

- Obligación para el empleador de **adoptar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar** las conductas de acoso laboral y sexual, y de violencia en el trabajo.
- Se regula, entre otros:
 - Los mecanismos de denuncia;
 - las medidas de resguardo;
 - la posibilidad de que sean investigados por la empresa o por la Inspección del Trabajo;
 - las exigencias mínimas de la investigación;
 - los plazos asociados, y;
 - las medidas o sanciones que debe adoptar el empleador al concluir la investigación.

Implicancias de esta Ley

- **Cambios en acoso laboral y violencia ejercida por terceros**
 - **Tratamiento de estas temáticas al interior de las empresas**
 - **Cambio en la cultura organizacional**
 - **Adopción de medidas de prevención**
 - **Incorporación de procedimientos y protocolos**



LEY QUE PREVIENE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL, Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

(LEY NRO. 21.643, D.O. 15/01/2024)

RODRIGO AZÓCAR SIMONET
ABOGADO LABORAL
PROFESOR FACULTAD DE DERECHO UC
reazocar@uc.cl

