



LEY N°21.643

LEY

KARIN



Prevención, investigación y sanción del acoso
laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



Junio de 2024
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo, para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

LEY KARIN 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.



1. Antecedentes generales.
2. Convenio 190 OIT.
3. Ley Karin N°21.643
4. Reflexiones finales.



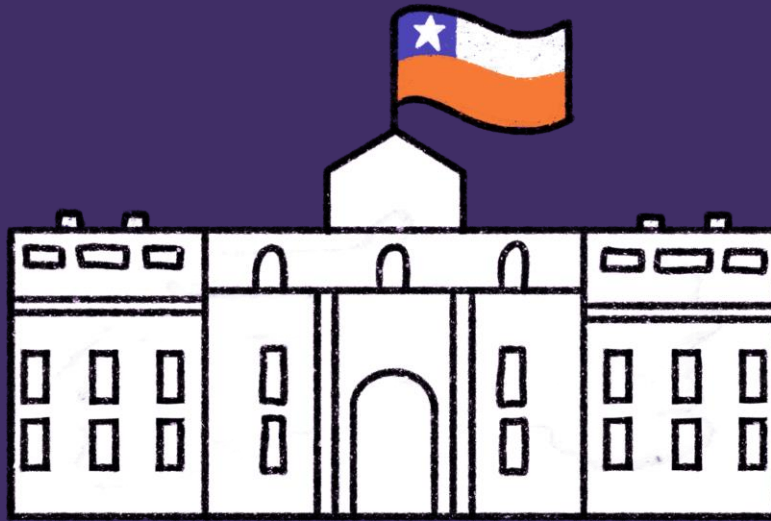
1. Antecedentes Generales

- a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema generalizado.
- b) Necesidad de fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas.
- c) Incorporación de la perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.



Rol del Estado

Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.



2. Convenio 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

¿A quiénes?

El Convenio protege a las y los trabajadores del sector privado y público:

- Los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- Las personas que trabajen, cualquiera que sea su situación contractual
- Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- Los trabajadores despedidos
- Los voluntarios
- Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

2.1 Convenio 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

¿Dónde y cuándo?

Violencia y acoso en el mundo del trabajo que ocurren:

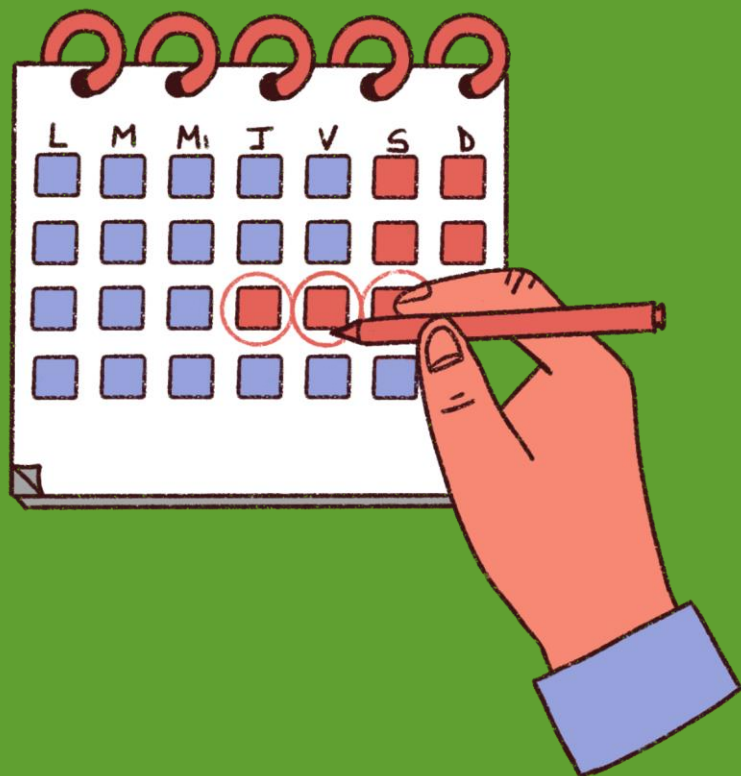
- En el lugar de trabajo
- En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma un descanso o donde come
- En lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios
- En viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo
- En alojamiento proporcionado por el empleador
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

3. Ley Karin N°21.643

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.



Ley 21.463 “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”



- Promulgación 05 de enero 2024.
- Vigencia 1 de agosto de 2024.
- Reglamento circular 3813.

Entidades vinculadas con la Ley Karin

- Subsecretaría del Trabajo y Seremis.
- Subsecretaría de Previsión Social (SPS).
- Dirección del Trabajo (DT).
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- Mutuales.
- Dirección Nacional Servicio Civil (Nivel centralizado).

Contenido de la Ley

- 1 Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público
- 2 Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo
- 3 Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes
- 4 Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público
- 5 Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación

Contenido de la Ley

Contenidos mínimos del protocolo de prevención

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales.
- **Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.**
- Las medidas para informar y capacitar a las y los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos, medidas de prevención y protección.
- **Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados.**
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

Principales modificaciones de Ley Karin con lo que existe actualmente

- Modifica la definición de Acoso Laboral
- Establece procedimiento para la denuncia de acoso laboral
- Establece plazo para la investigación de 30 días en acoso laboral
- Establece la obligatoriedad de elaborar un Protocolo de Prevención
- Establece Medidas de atención psicológica temprana

4. Reflexiones finales.

- La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo.
- **La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo.**
- La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- **La violencia y el acoso, en particular para las mujeres, dificulta el acceso al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**

El Convenio 190 OIT y la implementación de la Ley Karin, brindan una oportunidad para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.





Subsecretaría
de Previsión
Social

Gobierno de Chile