ANALISIS Y OPINIONES SOBRE LA Ley Nº 21.643

La **Ley Karin**, oficialmente conocida como **Ley N° 21.643**, fue promulgada en enero de 2024 en Chile. Esta ley establece un marco legal claro para la prevención y sanción del **acoso laboral**, **acoso sexual** y **violencia en el entorno laboral**. A continuación, te detallo algunos aspectos clave de esta ley:

1. **Acoso Sexual**:
	* Se considera acoso sexual cuando una persona realiza requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, amenazando o perjudicando su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
	* Ejemplos incluyen chistes de doble sentido, invitaciones impropias, promesas, chantaje, amenazas y trato ofensivo.
2. **Acoso Laboral**:
	* Se refiere a conductas de agresión u hostigamiento ejercidas por el empleador o compañeros de trabajo, que resultan en menoscabo, maltrato o humillación para la víctima.
	* Ejemplos incluyen permitir críticas a personas ausentes, negar saludos, justificar aislamiento y mirar hacia otro lado durante agresiones.
3. **Violencia en el Trabajo**:
	* Se trata de conductas violentas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (clientes, proveedores, etc.) durante la prestación de servicios.
	* Ejemplos incluyen gritos, amenazas, uso de palabras ofensivas, golpes y daños materiales.

[La Ley Karin busca garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, honrando a Karin Salgado, una funcionaria pública de la salud que sufrió acoso laboral y se quitó la vida en 2019](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/). La ley entra en vigencia el 1 de agosto de 2024.

**¿Qué es el acoso laboral?**

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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. Por su parte, la Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral como "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de

empleo de dichos afectados".

(Ver: Artículo 2 inciso 2 [**Código del Trabajo**](http://bcn.cl/2f6o9)**;**[**Dictamen 3519/034 de 09/08/2012**](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-101010.html)**)**

**Consultas:**[**Acoso laboral y acoso sexual**](https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-179635.html)

**Acoso Sexual**

La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la respectiva Inspección del Trabajo. El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es hecha por el afectado - hombre o mujer - o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

**Dirección del Trabajo.**

**Conoce la Ley Karin: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral. “Para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso”**

**¿Qué es la Ley 21.643 o Ley Karin?**

La Ley N° 21.643 promulgada en enero de 2024, establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile. La normativa honra a Karin Salgado, funcionaria pública de la salud, que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, quien se quitó la vida en el 2019, por el constante acoso laboral que sufría.

**La Ley Karin define los siguientes fenómenos**

1**) 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.”

**Lo que puede implicar:**

* Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.
* Chistes de doble sentido.
* Invitaciones impropias e insinuaciones.
* Promesas.
* Chantaje.
* Amenazas.
* Trato ofensivo u hostil.
* Etc.

2**) Acoso Laboral:**

“Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en 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.”

**El acoso laboral se produce cada vez que:**

* Permitimos que se critique a una persona que no está presente.
* Le negamos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.
* Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado; o alguna cosa habrá hecho”.
* Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.

3) **Violencia en el trabajo:**

“La Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”

**Algunos ejemplos:**

* Gritos o amenazas.
* Uso de garabatos o palabras ofensivas.
* Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
* Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte.
* Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.

**Debes conocer que esto no se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas**:

Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos
humanos, si estos se resuelven y no escalan, pueden ofrecer oportunidad de generar
soluciones innovadoras y efectivas.

**Es posible advertir conductas relativas a:**

* Los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
* Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
* Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
* Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
* Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
* Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
* La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
* La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.

**¿Cuándo entra en vigencia?**

Esta nueva legislación, que entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024, modifica el Código del Trabajo, alineando al país con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el que fue ratificado por Chile y establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación. Además, instaura mejores procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Al mismo tiempo, se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

Por otra parte, incluye normas relativas al derecho que les asiste a las personas trabajadoras para que el empleador implemente protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

También establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implicará la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación de género.

**Implementación de la Ley Karin en los Organismos**

**Protocolos de Prevención:**

El 7 de junio, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular definitiva en cuanto a la implementación de la Ley Karin por parte de empleadores y mutualidades. Una de las normas establece que las y los empleadores y las entidades públicas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo. **Puedes descargar acá el Formato Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.**

**Reglamento Externo:**

Existe una obligación previa de incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (“RIOHS”) o en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo (“RIHS”), el procedimiento de investigación respectivo ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

**Capacitaciones:**

Los organismos deberán realizar medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora En este contexto, las entidades empleadoras deben detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

**Y, ¿El rol del ISL?**

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) tiene como compromiso promover espacios laborales seguros para las y los trabajadores. Según indica la Ley Karin, en sus artículos 1° y 2°, el ISL en su rol de Administrador del Seguro Social de la Ley 16.744 deberá cumplir con una serie de acciones entre las que destacan:

Nuestro compromiso con la Ley 21.643 ( Ley Karin )

* Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión.
* Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
* Otorgar a los empleadores que deben tener Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
* Otorgar asistencia técnica a los empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Apoyarlo en la sensibilización y difusión de este.
* Prestar asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
* Apoyarlo en las actividades de capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
* Otorgar atención psicológica temprana en casos de violencia, acoso laboral o sexual en el trabajo, con el objeto de proteger la salud mental de las personas afectadas.
* Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

Para cumplir de la mejor manera el ISL, pondrá a disposición de todas y todos sus adheridos diversas herramientas como capacitaciones, talleres, normativos y otros, con el fin de garantizar mejores y más seguros lugares de trabajos.

**Procedimientos de Denuncia y Sanción**

Las entidades empleadoras deberán 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, y 3 4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.

**¿Dónde realizar mi denuncia?**

Las y los trabajadores pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador/a, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.

**Procedimiento de investigación y denuncia**

Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.

Los empleadores y los órganos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**Sanciones**

Con relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa, las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

**Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:**

**Personas trabajadoras**

* Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
* Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
* Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
* Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
* Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
* Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

**Entidades empleadoras**

* Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
* Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
* Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
* Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
* Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
* Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**Recursos y Soporte**

**Asistencia:** Se realizará el acompañamiento y apoyo en el proceso de elaboración de la denuncia formal. Escuchar, contener y guardar la confidencialidad de los hechos.

**Asesoría:** Prestar asesoría diagnóstica (revisión del relato y los hechos). Mediación entre las partes: Si la persona afectada cree que es factible, se puede resolver la situación explicando claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo.

De ser necesario, asesorar para formalizar la denuncia, que se traduce en el acompañamiento y apoyo en el proceso de elaboración.

**Noticias y actualizaciones**

**Ley Karin:**Subsecretario de Previsión Social detalló en el Congreso la implementación de la nueva legislación

[**https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin-subsecretario-de-prevision-social-detallo-en-el-congreso-la-implementacion-de-la-nueva-legislacion**](https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin-subsecretario-de-prevision-social-detallo-en-el-congreso-la-implementacion-de-la-nueva-legislacion/)

**Ley de Acoso Laboral 2024:**conoce las 18 conductas que serán delito en el trabajo:

[**https://www.elmostrador.cl/braga/2024/06/24/18-conductas-que-seran-delito-en-la-nueva-ley-de-acoso-laboral/**](https://www.elmostrador.cl/braga/2024/06/24/18-conductas-que-seran-delito-en-la-nueva-ley-de-acoso-laboral/)

**Entrevista Ley Karin** en El Mercurio

[**https://www.linkedin.com/posts/pamela-gana-146b7b15\_entrevista-sobre-ley-karin-en-el-mercurio-activity-7211333781285208064-S2fi/?utm\_source=share&utm\_medium=member\_android**](https://www.linkedin.com/posts/pamela-gana-146b7b15_entrevista-sobre-ley-karin-en-el-mercurio-activity-7211333781285208064-S2fi/?utm_source=share&utm_medium=member_android)

**Preguntas frecuentes**

**¿A quiénes protege la Ley Karin**?

Protege a los trabajadores y las trabajadoras de Chile. Esto incluye a quienes se encuentren con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena, y a los trabajadores y las trabajadoras independientes que presten servicios en forma habitual en un mismo lugar de trabajo.

**¿Qué debo hacer para realizar una denuncia?**

Trabajadores y trabajadoras pueden denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo: ante su empleador/a, ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales.

**¿Cómo será el procedimiento de denuncia e investigación?**

Primero, destacar la importancia de la incorporación de los principios de investigación aplicables tanto para el sector público como privado, cuáles son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Para el sector privado, el procedimiento de investigación se inicia con la interposición de la denuncia correspondiente. Se establece un plazo de 30 días para realizar la investigación, la que deberá constar en un informe escrito de investigación el cual deberá remitirse a la Inspección correspondiente, en los casos que la investigación sea realizada internamente en la empresa. Para el sector público, el procedimiento de investigación puede iniciar por investigación sumaria cual contempla un plazo de 5 días hábiles para investigar, con plazos acotados para formular cargos, rendir prueba, emisión de un informe y resolución cuando la jefatura del servicio conozca del informe, o a través de sumario administrativo, este último cuando se constata que los hechos revisten una mayor gravedad. Se establece un plazo de 20 días hábiles para cerrar la investigación, sin perjuicio de que, existiendo diligencias pendientes y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción hasta completar sesenta días hábiles.

¿**Qué medidas se consideran para el tiempo que transcurre entre la denuncia y la decisión de sancionar o absolver?**

Los empleadores y los órganos de la Administración del Estado, estarán obligados a que, desde la recepción de la denuncia por motivos de acoso laboral o sexual, se tomen medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, considerando especialmente la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las
posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone cada organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**¿Este proyecto generará costo a los empleadores?**

Este proyecto tiene un enfoque que busca utilizar la institucionalidad en materia de riesgos laborales. En este sentido, se debe considerar que actualmente ya se establece el deber general

de protección a las y los trabajadores en el artículo 184 del Código del Trabajo, cual mandata al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, siendo una obligación existente para los empleadores. Sin perjuicio de lo anterior, lo que se materializa con este proyecto de ley, es el robustecimiento de las medidas en materia de prevención, investigación y sanción en materia de acoso y violencia, cual se ejemplifica con que, los protocolos de prevención obligatorios deberán ser provistos para ser puestos a disposición de las y los trabajadores a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los que contarán con el apoyo de la Superintendencia de Seguridad Social. En definitiva, se perfecciona el funcionamiento de la institucionalidad, con un capital de conocimiento ya existente, para que intervengan en una problemática transversal de la sociedad.

**¿Cuáles son las multas para las empresas que no cumplan la ley?**

En relación al Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, podrán ser sancionadas conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa,

las que podrán consistir dependiendo de su gravedad en amonestaciones y multas, y si se trata de hechos que revisten gravedad se podrá poner término al contrato de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

Respecto del sector público, se establece que las conductas de acoso laboral y sexual constituyen causal de destitución, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura, multa y suspensión del empleo las que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Con todo, en la normativa no existía un enfoque preventivo para evitar estas conductas, con esta ley se incorpora un protocolo destinado a informar y educar en estas materias, buscando por otra parte, otorgar herramientas a las denunciantes y conocimiento pleno de las y los trabajadores de los estándares asociados a un lugar de trabajo libre de violencia como el acoso laboral o sexual.

¿**Qué se entenderá por conductas de acoso laboral, sexual y de violencia?**

De acuerdo al modificado artículo 2 del Código del Trabajo, cuya definición también aplica para el sector público, los conceptos se definen de la siguiente manera:

1. **Acoso laboral:**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.

2. **Acoso sexual:** 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.

3. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Aquella 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.

**Enlaces de interés**

**Historia de la Ley Nº 21.643 https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/8263/
Presentación Ley Karin https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Presentacion-2024-LEY-KARIN.pdf
Contacto Instituto de Seguridad Laboral
Vía Web www.isl.gob.cl
Teléfono 600 586 9090
Oficina de Partes Teatinos 726, Santiago, Chile
Código Postal: 8340422
Centros de Atención: Conoce los horarios de nuestros centros de atención**.

**ICARE**

 **Ley N° 21.643**, también conocida como **Ley Karin**, fue promulgada en enero de 2024 en Chile. Esta normativa establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral. [Honra a **Karin Salgado**, una funcionaria pública de la salud que trabajaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán y que se quitó la vida en 2019 debido al constante acoso laboral que sufría1](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/).

La Ley Karin aborda tres fenómenos principales:

1. **Acoso Sexual**: Se refiere a requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo. [Esto puede incluir acciones directas, chistes inapropiados, invitaciones impropias, chantaje, amenazas y trato ofensivo](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/)
2. **Acoso Laboral**: Incluye conductas de agresión u hostigamiento ejercidas por el empleador o compañeros de trabajo, que resultan en menoscabo, maltrato o humillación. [Ejemplos incluyen criticar a alguien ausente, negar saludos o justificar el aislamiento](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/)

**[Violencia en el Trabajo](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank)**[: Se refiere a conductas violentas ejercidas por terceros ajenos a la](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank) [[La ley otorga a los trabajadores el derecho de exigir medidas para prevenir, investigar y sancionar estas conductas en el lugar de trabajo](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank)](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/)[.](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank)[[A partir del 1 de agosto de 2024, se deben incorporar protocolos en los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad para cumplir con estas disposiciones](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank)](https://www.icare.cl/assets/uploads/2024/05/12_ley-21643-1.pdf)

1. [relación laboral, como gritos, amenazas, golpes o daños materiales](https://www.isl.gob.cl/ley-karin/%22%20%5Ct%20%22_blank)

**COMO PUEDE DENUNCIAR UN TRABAJADOR**

Para denunciar acoso laboral según la **Ley Karin**, sigue estos pasos:

1. **Documenta los hechos**: Anota detalles específicos sobre las situaciones de acoso que has experimentado o presenciado. Incluye fechas, lugares, personas involucradas y descripciones precisas.
2. **Habla con tu empleador**: Comunica tus preocupaciones al empleador o al departamento de recursos humanos. Pide una reunión para discutir el problema y presenta la evidencia que has recopilado.
3. **Consulta el Reglamento Interno**: Revisa el Reglamento Interno de tu empresa para conocer los procedimientos de denuncia y las instancias a las que debes acudir.
4. **Presenta una denuncia formal**: Si no se toman medidas adecuadas, presenta una denuncia formal ante la Inspección del Trabajo o el organismo competente en tu país. Proporciona toda la información relevante.
5. **Asesórate legalmente**: Busca asesoría legal para asegurarte de seguir los pasos correctos

**DIARIO PROA REGIONAL**

**Dictamen Laboral: Reflexiones sobre el Impacto de la última modificación**

[**25 de junio de 2024**](https://elproa.cl/2024/06/dictamen-laboral-reflexiones-sobre-el-impacto-de-la-ultima-modificacion/)

El 1° de agosto entra en vigencia la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En este sentido, el pasado 7 de junio, la Dirección del Trabajo emitió su dictamen 362/19, fijando el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley. Los aspectos más destacables del dictamen a tener en cuenta son los siguientes. Con el nuevo concepto de violencia en el trabajo se propende a proteger a los trabajadores de tratos de violencia ejercidos por personas externas a la empresa, tales como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma. Esta definición utiliza de forma genérica el concepto de violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física y psicológica. Ambas formas se encuentran incluidas en la definición de violencia en el trabajo, siendo ello consistente con el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En relación a la definición de los actos de discriminación, la Ley modifica el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporando dentro de la enumeración de los motivos discriminatorios la referencia a “cualquier otro motivo», quedando en claro que los motivos indicados en la norma no son taxativos, y que en consecuencia se permite la incorporación de otras categorías.

El dictamen indica también que otorgar atención psicológica temprana a la persona denunciante, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, debe considerarse como una medida privilegiada de prevención y mitigación. Ello, en atención a la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima.

Además, y entre otras cosas, señala el dictamen que no existe razón para excluir la intervención técnica de un tercero especializado que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas en las investigaciones sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, particularmente considerando la complejidad de las materias. Pero esta circunstancia ha sido cuestionada por autores nacionales que atentos a esta modificación advierten que, dichos terceros deberán ser remunerados por el empleador, pudiendo ello afectar la imparcialidad de los mismos.

**Patricia Villegas, académica de Derecho de la U. Central Región de Coquimbo**

**EL MOSTRADOR**

La Ley 21.643, conocida como Ley Karin, establece que las entidades empleadoras deben implementar, difundir y sensibilizar a los trabajadores sobre un protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, incluyendo las medidas de prevención correspondientes.

Esto implica proporcionar información sobre la normativa, abordando aspectos como el reconocimiento de comportamientos tóxicos, los canales de denuncia y las sanciones correspondientes.

“Fortalecer la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso es clave para que los colaboradores se sientan seguros y valorados, a fin de desarrollar una cultura organizacional, inclusiva y ética”, sostiene Valentina Laval, co founder de Lifebox.

Laval también recomienda a los empleadores ofrecer capacitaciones que proporcionen herramientas prácticas para promover una cultura organizacional saludable. Estas capacitaciones deben incluir información sobre la normativa y estrategias para la prevención de todas las formas de acoso.

Entre las estrategias preventivas, se sugiere desarrollar habilidades aplicables a los puestos de trabajo, como la comunicación asertiva para fomentar el respeto entre compañeros, el aumento de la conciencia sobre la diversidad e inclusión laboral, y la autorregulación emocional.

**Ojo con los sobrenombres**

Tal como muchos jugadores de fútbol tienen un apodo, en gran parte de las empresas los trabajadores tienen sobrenombres. Sin embargo, esta práctica tan ingeniosa y popular debería ir en retirada en muchos casos a partir del 1 de agosto con la entrada en vigencia de la Ley Karin, especialmente cuando estos sobrenombres tengan un carácter ofensivo para quien lo recibe.

“Colocar apodos es una costumbre habitual de los chilenos, donde despliegan su creatividad y que será difícil de desarraigar por razones culturales. Sin embargo, hay que hacer un esfuerzo para que las personas comprendan que a veces estos apodos pueden resultar ofensivos, discriminadores o degradantes. Las empresas deben capacitar para que los trabajadores sean empáticos a la hora de relacionarse con sus colegas”, señala Carlos Henríquez, director comercial de SOS Group.

Los apodos más habituales que se usan en muchas industrias generalmente aluden a condiciones físicas o hábitos sexuales de las personas. Muchas veces se refieren a la falta de un miembro del cuerpo como “cuento corto”.

Los más comunes son “guatón”, “pelao” y “negro” en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, “guatona”, “histérica” y “loca”.

“Algunos son tomados con humor por el aludido. Pero ante otros sobrenombres las personas se sienten ofendidas, especialmente cuando se refieren a aspectos raciales o discapacidades físicas. Muchas veces los trabajadores se quejan ante las jefaturas porque sus colegas le colocan algún tipo de apodo”, explica Henríquez.

**Denuncia**

A principios de junio, la Superintendencia de Seguridad Social (Suceso) emitió una circular con los principios que debieran incluir la empresa en su Protocolo de Prevención para aplicar la Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Suceso incluyó como conducta de acoso laboral que debe ser prevenida y controlada el “uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona”.

Según la Ley Karin, las empresas deberán realizar acciones preventivas, capacitando a colaboradores para prevenir prácticas de maltrato.

“Esta norma establece el principio de tolerancia cero, con el objeto de fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida”, explica Marcelo Goldsmith, abogado y director legal de SOS Group.

El trabajador que se sienta ofendido por el apodo o sobrenombre que le coloca un colega, podrá presentar una denuncia ante su empleador o la Inspección del Trabajo.

“La decisión de denunciar siempre es del afectado, conforme la intención que perciba en el comentario”, explica Goldsmith.

Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación con estricta reserva, donde se escuche a las partes y testigos. Cuando corresponda, el empleador deberá aplicar las sanciones como amonestación verbal o escrita, multa e incluso la desvinculación del trabajador que realizó un acoso laboral colocando un nombre ofensivo.

**COOPERATIVA.CL**

A partir del 1 de agosto del 2024, comenzará a regir la nueva **Ley de Acoso Laboral o Ley Karin**, que modifica el Código del Trabajo para prevenir el hostigamiento y cualquier tipo de agresión en el trabajo.

La antigua ley, promulgada en 2012, entendía al acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u **hostigamiento reiterados**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores".

Sin embargo, la nueva ley establece que las agresiones **pueden ocurrir sólo una vez para ser constituidas como un delito** y ser investigadas; y que no sólo puede ocurrir en la relación entre jefe y subordinado, sino que también se puede dar **entre compañeros de trabajo.**

Cabe recordar que el nombre de la ley se origina por el **caso de Karin Salgado**, TENS en el Hospital Herminda Martín de Chillán, que [se suicidó en noviembre de 2019](https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/proyectos/promulgada-la-ley-karin-iniciativa-sanciona-el-abuso-y-acoso-laboral/2024-01-05/105929.html), acusando acoso laboral por parte de sus jefes y compañeros de trabajo.

En conversación con [*La Tercera*](https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/estas-son-las-conductas-que-seran-delito-en-el-trabajo-segun-la-nueva-ley-de-acoso-laboral/3NWYLIO5R5EE5JSGJZ2TAHYS6I/), el académico de Derecho de la Universidad de la Serena y experto en violencia de género derecho laboral, Germán Solís, indicó que las siguientes conductas pueden ser consideradas como **acoso laboral**:

* El superior**restringe** a un subordinado las **posibilidades de hablar**.
* Cambiar la ubicación de un trabajador **separándolo de sus compañeros**.
* **Prohibir** a los compañeros **que hablen a un trabajador** determinado.
* **Obligar a alguien a ejecutar tareas** en contra de su conciencia.
* Juzgar el desempeño de un trabajador de **manera ofensiva.**
* **Cuestionar injustificadamente** las decisiones de un trabajador.
* **No asignar tareas** a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades.
* Asignar **tareas degradantes** a un trabajador.
* Asignar**tareas con datos erróneos** a un trabajador.
* Rehusar la comunicación con un trabajador a través de **miradas y gestos**, no comunicarse directamente con ella o **no dirigirle la palabra.**
* Tratar a un trabajador **como si no existiera**.
* **Criticar** constantemente **la vida privada** de un trabajador.
* **Terror telefónico** llevado a cabo por el acosador.
* **Hacer parecer estúpido** a un trabajador.
* **Dar a entender** que un trabajador tiene**problemas psicológicos.**
* **Mofarse de las discapacidades** de un trabajador.
* Imitar con **burla los gestos y voces** de un trabajador.
* **Mofarse de la vida privada** de un trabajador.

 **¿Qué derechos tienen los trabajadores según esta ley?**

La **Ley Karin** otorga a los trabajadores en Chile varios derechos para prevenir y enfrentar el acoso laboral, sexual y la violencia en el entorno laboral. Algunos de estos derechos son:

1. **Derecho a un Ambiente Laboral Seguro**: Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso y violencia. La ley busca garantizar un ambiente respetuoso y seguro para todos.
2. **Derecho a Denunciar**: Los trabajadores pueden denunciar situaciones de acoso o violencia ante la Inspección del Trabajo o directamente a su empleador. La ley protege a quienes denuncian de represalias.
3. **Derecho a la Confidencialidad**: Las denuncias se manejan de manera confidencial para proteger la privacidad del denunciante.
4. **Derecho a Medidas Preventivas**: El empleador debe tomar medidas preventivas para evitar situaciones de acoso o violencia. Esto puede incluir capacitación, protocolos y políticas claras.
5. **Derecho a la Investigación**: Ante una denuncia, se debe realizar una investigación imparcial para determinar si hubo acoso o violencia. Se deben tomar medidas adecuadas en caso de confirmarse.
6. **Derecho a la No Discriminación**: La ley prohíbe la discriminación por denunciar o ser víctima de acoso o violencia.

 ===================