

# “LEY KARIN NRO. 21.643”

Tolerancia cero al acoso laboral, sexual y violencia  
en el trabajo.

# RELATORA

---

- **ROXANA MUÑOZ MOLINA**
- Magister (c) Derecho del trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile, con vasta experiencia en materias de Derecho Laboral, Civil, Familia y Corporativo.
- Socia Principal en RMM Abogados.
- Diplomado en litigación penal y estrategias en Juicios Orales. Asesorías a empresas y emprendedores.
- Experta en la Ley Nro. 21643 – Karin, ya que trabajó en la comisión del trabajo del Senado para dicha Ley.
- Abogada Movimiento “ No más otra Karin ”



# ¿POR QUÉ LA LEY SE LLAMA KARIN?

- Karin Salgado Molina
- 40 años de edad
- Tens del Hospital Herminda Martín de Chillán.
- Sufre acoso laboral por parte de sus jefaturas producto de un sumario administrativo.
- Toma la decisión de quitarse la vida el 12 de noviembre de 2019.



# NOVEDADES LEY KARIN 21.643

Incluye al sector público y privado.

Modifica la definición de Acoso Laboral.

Introduce un nuevo concepto de violencia en los lugares de trabajo.

Incluye perspectiva de género.

Introduce obligación de protocolo de prevención.

Modifica plazos en la investigación.



MODIFICA  
ART. 2  
CÓDIGO  
DEL  
TRABAJO

ACOSO SEXUAL

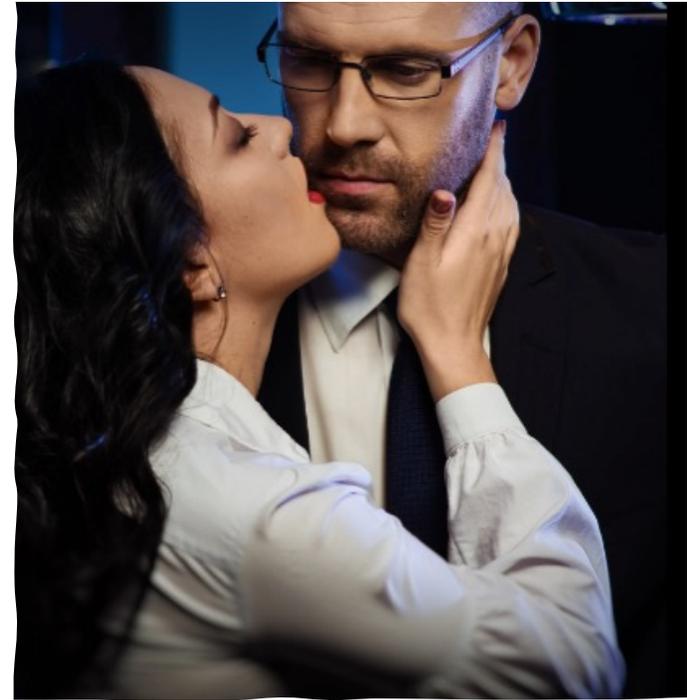
ACOSO LABORAL

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

# DEFINICIÓN 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.



# MODIFICACIÓN DEFINICION ACOSO LABORAL

---

b) El 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.



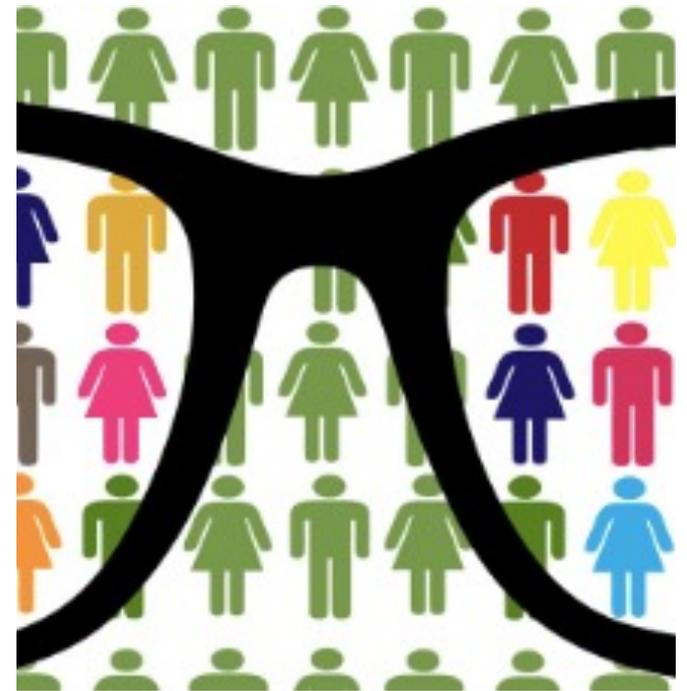
- 
- C) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”



# PERSPECTIVA DE GÉNERO:

---

permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.



# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA

---

211-A : Elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Asistencia técnica de los organismos administradores ley 16.744

deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos



# DEBE DE INCORPORAR A LO MENOS

---

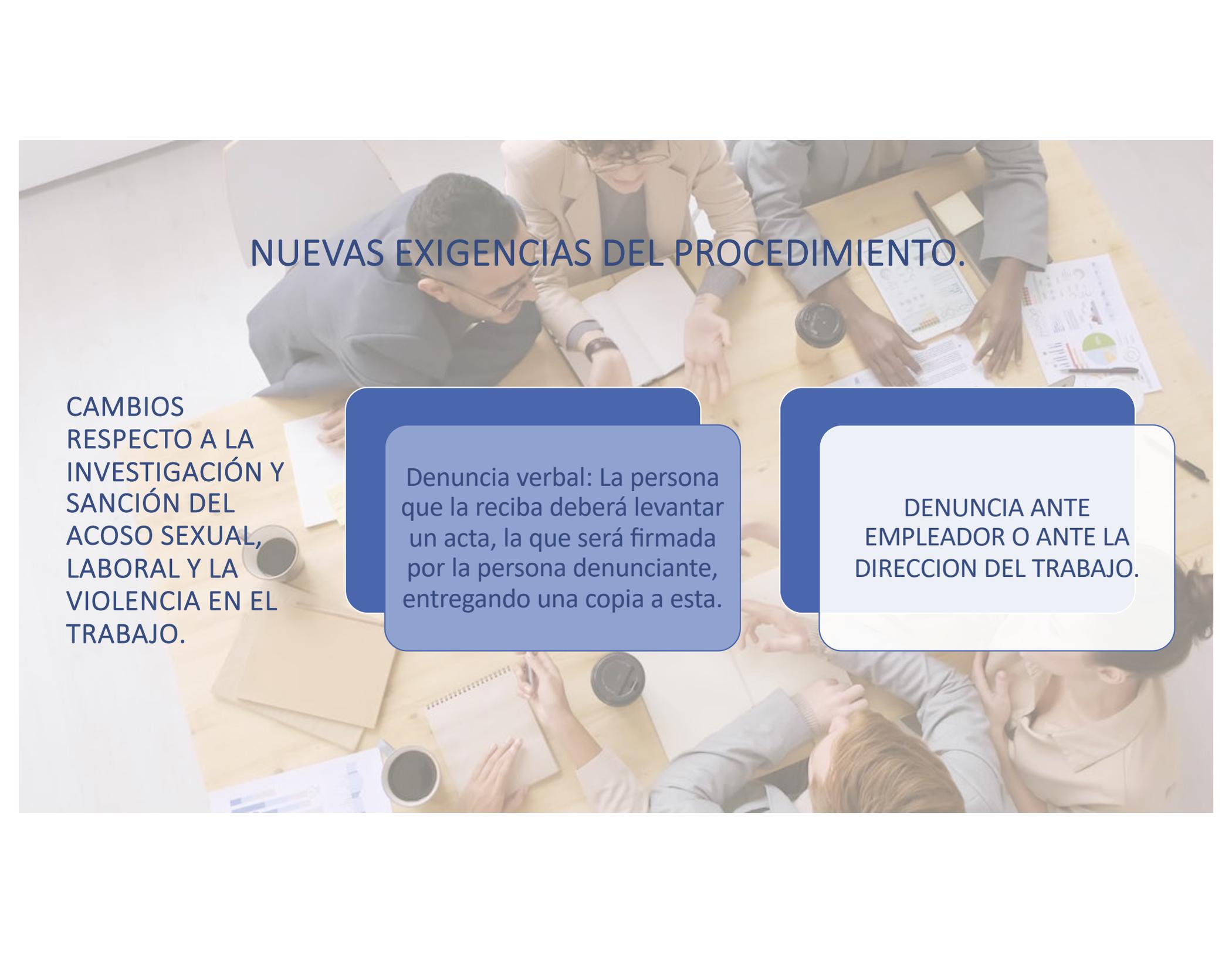
- La identificación de los peligros y evaluación de riesgos psicosociales; con perspectiva de género.
- Medidas para prevenir y controlar estos riesgos;
- Medidas para informar y capacitar a los trabajadores adecuadamente
- Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia conforme al servicio.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados en la investigación

# NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN

Para elaborar el procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley 16.744.

211-B Principios: se señala expresamente que el procedimiento debe sujetarse a los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**

El Ministerio del Trabajo dictará un reglamento por medio del cual establecerá las directrices a que deberán sujetarse las investigaciones.



## NUEVAS EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO.

CAMBIOS  
RESPECTO A LA  
INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y LA  
VIOLENCIA EN EL  
TRABAJO.

Denuncia verbal: La persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregando una copia a esta.

DENUNCIA ANTE  
EMPLEADOR O ANTE LA  
DIRECCION DEL TRABAJO.

## MEDIDAS DE RESGUARDO AL INICIO DE LA INVESTIGACION

**DENUNCIA ANTE EL EMPLEADOR: FORMA INMEDIATA**

**DENUNCIA ANTE LA DIRECCION DEL TRABAJO:**

SOLICITA AL EMPLEADOR ESTABLECER UNA O MAS MEDIDAS DE RESGUARDO EN UN PLAZO DE 2 DIAS HABILES EN LOS TERMINOS DE 508 DEL CT.



**ATENCION PSICOLOGICA TEMPRANA:** como medida de resguardo: A través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744”.



## DURACION DE INVESTIGACION

DURACION DE LA INVESTIGACION: DENUNCIA ANTE EL EMPLEADOR O ANTE LA DIRECCION DEL TRABAJO: 30 DIAS

EL PROCESO DEBE SER POR ESCRITO



Las conclusiones de los informes de investigación que elaboren las empresas deberán ser examinados por un ministro de FE, que en este caso es un fiscalizador de la dirección del trabajo.

La víctima en casos de Acoso laboral o sexual, siempre podrá optar en hacer la denuncia de su caso ante el empleador o ante la inspección del trabajo.



Con respecto a las sanciones, el empleador podrá practicar la desvinculación del trabajador

Por las causales del artículo 160 letra b) ( acoso laboral) letra f) ( acoso sexual) o 160 N°7 del Código del trabajo, con respecto al incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.



# SANCIONES ESTABLECIDAS EN EL 211-E

15 DÍAS PARA APLICAR SANCIONES

EVALUACION DE LA GRAVEDAD DE HECHOS PARA  
DESPIDOS POR 160 N° 1 LETRA F)

EL TRABAJADOR PODRÁ IMPUGNAR EL  
DESPIDO A TRAVÉS DEL TRIBUNAL COMPETENTE



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#).



RMUNOZ@RMMABOGADOS.CL



---

+56956404751

