

**LEY N° 21.643**

**“LEY KARIN”**



**SENADOR MATÍAS WALKER PRIETO**

# CAMBIOS LEGALES EN CONTEXTO EMPRESA Y TRABAJO



**LEY N° 21.595  
DELITOS ECONÓMICOS**

Agosto 2023

**LEY N° 21.561  
“40 HORAS”**

Abril 2023

**LEY N° 21.695  
“CONCILIA LA VIDA  
LABORAL, FAMILIAR Y  
PERSONAL”**

Diciembre 2023

**LEY N° 21.643  
“LEY KARIN”**

Enero 2024

**PROTECCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE  
LOS DATOS PERSONALES Y CREA LA  
AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS  
PERSONALES  
COMISIÓN MIXTA**



# SISTEMAS DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

**LEY N° 21. 595  
DELITOS ECONÓMICOS**

**1 SEPTIEMBRE 2024**

**LEY N° 21.643  
“LEY KARIN”**

**1 AGOSTO 2024**

**PROTECCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE  
LOS DATOS PERSONALES Y CREA LA  
AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS  
PERSONALES**

**DESPACHADO**

Enero 2024

# SISTEMAS DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

**CUMPLIR CON CRITERIOS ADAPTADOS AL OBJETO SOCIAL, GIRO, TAMAÑO, COMPLEJIDAD, RECURSOS Y ACTIVIDADES DE LA EMPRESA**

## **LEY N° 21.595 DELITOS ECONÓMICOS**

**1 SEPTIEMBRE 2024**

**Artículo 60.** Vigencia. Entrada en vigor el primer día del decimotercer mes siguiente al de su publicación

**EXIMIENTE RESPONSABILIDAD PENAL**

Enero 2024

### **Identificación de Riesgos:**

- Identificar actividades o procesos que impliquen riesgo de conducta delictiva.

### **Protocolos y Procedimientos:**

- Establecer protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, incluyendo canales seguros de denuncia y sanciones internas por incumplimiento.
- Comunicar estos protocolos a todos los trabajadores e incorporarlos en los contratos de trabajo y de prestación de servicios.

### **Responsables del Modelo:**

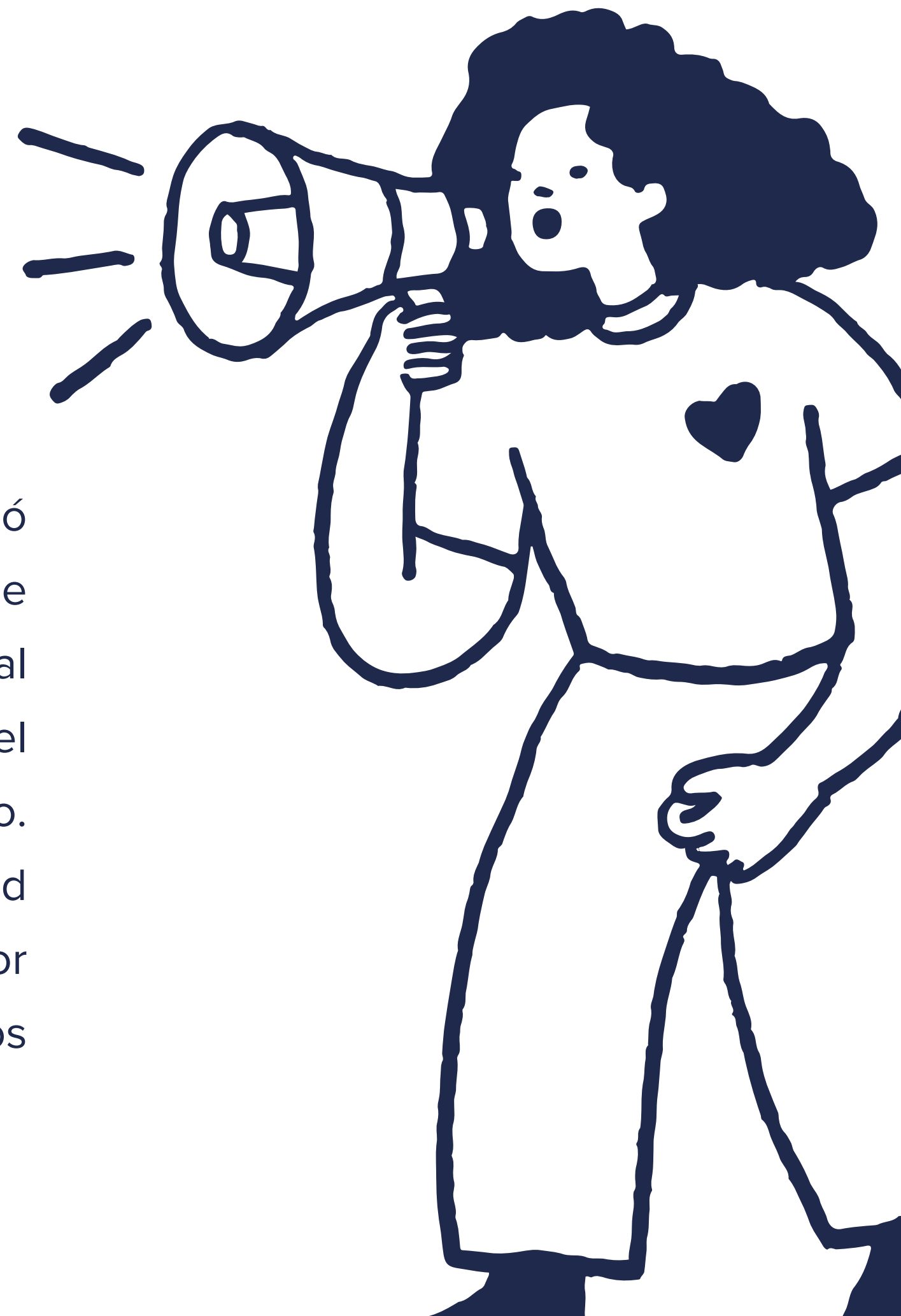
- Asignar responsables con independencia y facultades efectivas de dirección y supervisión.
- Proveer a los responsables de los recursos necesarios para su labor y garantizar su acceso directo a la administración para informar y requerir medidas necesarias.

### **Evaluaciones Periódicas:**

- Realizar evaluaciones periódicas por terceros independientes y actualizar el modelo según los resultados de estas evaluaciones.

# CONTEXTO LEY KARIN

Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin antes de morir dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario. Karin fue descrita por sus cercanos como una funcionaria de la salud con una vocación de servicio destacada, con alto compromiso por sus labores en el establecimiento y por el respeto de sus compañeros de la Unidad de Pediatría



# FUNDAMENTOS LEY KARIN

IMPLEMENTACIÓN DEL  
CONVENIO N°190 SOBRE LA  
VIOLENCIA Y EL ACOSO DE  
LA OIT, RATIFICADO POR  
CHILE

1

ACTUALIZACIÓN DE LA  
LEGISLACIÓN LABORAL

2

IGUALDAD ENTRE  
PERSONAS FUNCIONARIAS  
Y TRABAJADORAS DEL  
SECTOR PÚBLICO Y  
PRIVADO

3

ENFOQUE INCLUSIVO E  
INTEGRADO Y  
PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN LA PREVENCIÓN,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

4



# CONVENIO N° 190 OIT

Publicado el 07 octubre 2023



Primera norma internacional que **agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud** en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro.

La OIT y ONU Mujeres exhortan a los países de América Latina y el Caribe a avanzar hacia la ratificación del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso. Trabajo más digno, seguro y saludable.

# CONVENIO N° 190 OIT

Publicado el 07 octubre 2023



- **Reconocimiento** de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo
- Su impacto en la **salud, psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social.**



La violencia y el acoso también **afectan a la calidad** de los servicios públicos y privados, y que pueden **impedir** que las personas, en particular las mujeres, **accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**



# **CUERPO NORMATIVO LEY N° 21.643, “LEY KARIN”**

**VIGENCIA 01 AGOSTO 2024**

**DICTAMEN DIRECCIÓN DEL  
TRABAJO N°362/19, 07  
JUNIO 2024**

**REGLAMENTO  
DECRETO 21/2024  
MIN. TRABAJO Y PREVISIÓN  
SOCIAL**

**CIRCULAR N° 3813  
SUPERINTENDENCIA  
SEGURIDAD SOCIAL  
(SUCESO)  
07 JUNIO 2024**

**LEY 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. “LEY KARIN”**

# LEY N° 21.643

## CONTENIDO “LEY KARIN”

LEY 21643 | 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  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

- **Modificaciones Principales al Código del Trabajo**

1. Artículo 2°: Relaciones Laborales
2. Artículo 154: Protocolos de Prevención
3. Artículo 154 bis: Procedimiento de Investigación
4. Artículo 211-A: Derechos de los Trabajadores
5. Artículo 211-B: Principios de Investigación
6. Artículo 211-B bis: Denuncia y Medidas de Resguardo
7. Artículo 211-C: Investigación Interna
8. Artículo 211-E: Sanciones

- **Modificaciones a otras leyes del sector público**

Generar URL corta

Promulgación: 05-ENE-2024

Publicación: 15-ENE-2024

Versión: Con Vigencia Diferida por Fecha - 01-AGO-2024

Materias: Acoso Laboral, Acoso Sexual, Derecho del Trabajo, Violencia Laboral, Municipalidades, Funcionarios Públicos, Funcionarios Municipales

Resumen: La presente ley introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Para tal efecto, en su artículo 1 se modifica...

TIENE TEXTO DIFERIDO

# “LEY KARIN” CONTENIDO

## ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Modifica el artículo 2° del Código del Trabajo, mediante el cual se amplía la base conceptual de las relaciones laborales, las cuales deben fundarse en un **trato libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona y con **perspectiva de género**, lo que implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y la erradicación de la discriminación por motivos de género.



# “LEY KARIN”

## CONTENIDO

### ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Conforme a ello, se describen como conductas contrarias a dichas bases de sustentación el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, **destacándose que el acoso laboral puede manifestarse por una sola vez o de manera reiterada.**



# “LEY KARIN”

## 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.**



# “LEY KARIN”

## ACOSO SEXUAL/CIRCULAR 3813 EJEMPLOS

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye **contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.**





# “LEY KARIN”

## 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.



# “LEY KARIN”

## ELEMENTOS ACOSO LABORAL

DICTAMEN DIRECCIÓN DEL TRABAJO 362/19/2024

- Agresión física o que afecten moralmente a la persona trabajadora
- Haberse producido una vez o en forma reiterada
- Ser realizada por cualquier medio
- Ocasionar menoscabo, maltrato o humillación



“Bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas “cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas **en razón de su género**”, es decir, lo que se ha denominado **acoso sexista**” DT Dictamen 362/19/2024



# “LEY KARIN”

## ACOSO LABORAL/CIRCULAR N° 3813 SUCESOS EJEMPLOS



- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras;
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien, sea sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto

# “LEY KARIN”

## VIOLENCIA LABORAL

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

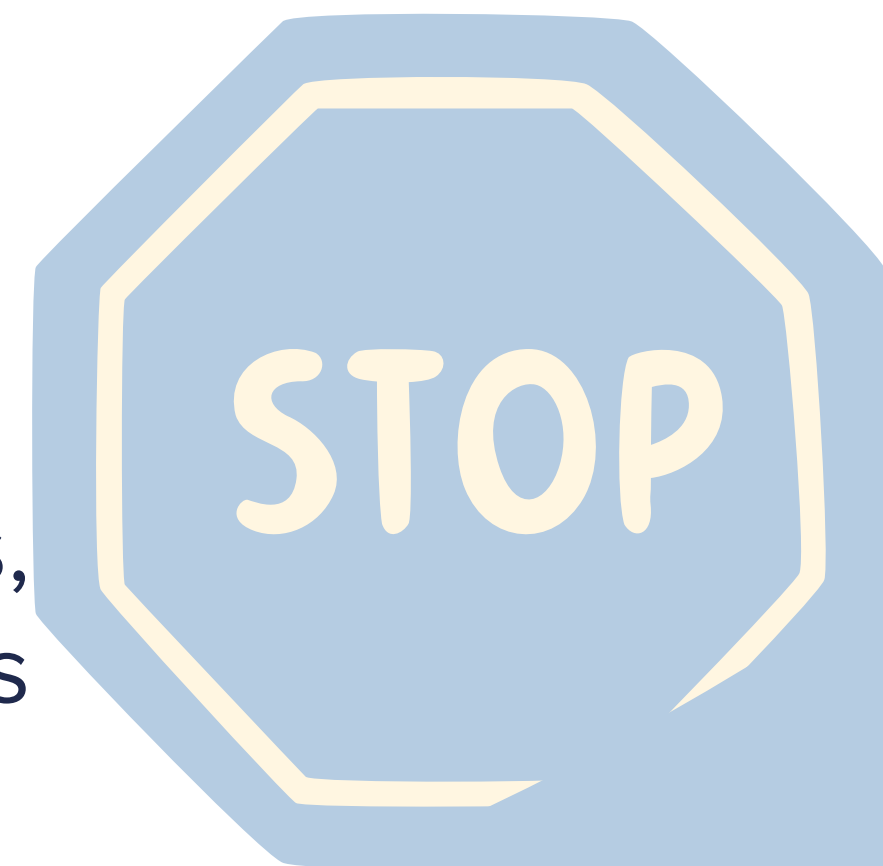
“Un espacio seguro, en que, ante una amenaza externa, los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir para contar con las medidas de resguardo que **debe proporcionar el empleador**, quien deberá hacerse a cargo del control de la situación y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido, toda vez que esa exposición se debe al rol asignado al trabajador que desarrolla en la empresa”, **DT Dictamen 362/19/2024**



# “LEY KARIN”

## VIOLENCIA LABORAL/CIRCULAR 3813 SUCESO EJEMPLOS

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- **¿Caso de violencia durante traslado/movilización de trabajadoras temporeras?**



# SISTEMAS DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

## LEY N° 21.643 “LEY KARIN”

**Artículo primero transitorio.** Vigencia.  
Entrada en vigor el primer día del sexto mes  
siguiente al de su publicación

**ENTRÓ EN VIGENCIA  
01.08.24**

### NUEVO EPÍGRAFE TÍTULO IV DEL LIBRO II

“DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

#### PRINCIPIOS:

- CONFIDENCIALIDAD;
- NO DISCRIMINACIÓN;
- NO REVICTIMIZACIÓN; IMPARCIALIDAD;
- CELERIDAD;
- RAZONABILIDAD;
- DEBIDO PROCESO;
- COLABORACIÓN; Y
- PERSPECTIVA DE GÉNERO

# SISTEMA DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

IDENTIFICACIÓN  
Y EVALUACIÓN  
DE RIESGOS

MEDIDAS  
PREVENTIVAS  
Y DE CONTROL

INFORMACIÓN Y  
CAPACITACIÓN

DENUNCIAS INCONSISTENTES

PROTOCOLO  
ART.211-A CT

APOYO MUTUALES

PREVENCIÓN  
DEL ACOSO

RESGUARDO DE  
PRIVACIDAD Y  
HONRA

DEBER DE INFORMACIÓN  
SEMESTRAL DE CANALES  
DE DENUNCIA



# SISTEMA DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

**PROCEDIMIENTO**  
ART.211-B BIS CT

**DENUNCIA**

**VERBAL O  
ESCRITO**

Si la denuncia es verbal, quien la reciba debe levantar un acta firmada por la persona denunciante, y entregar una copia a ésta

**MEDIDAS DE  
RESGUARDO  
INMEDIATAS**

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Provisión de atención psicológica temprana a través de los programas de las **mutuales**.



**OBLIGACIÓN DE  
INVESTIGAR**



# SISTEMA DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

**PROCEDIMIENTO**  
ART.211-C CT

**INVESTIGACIÓN**  
30 DÍAS

**INTERNA**

ESPECIALIDAD PREFERENTE

POSIBILIDAD QUE SEA UN  
TERCERO QUIEN CONOZCA  
HECHOS

**DIRECCIÓN DEL  
TRABAJO**

REMITIR  
ANTECEDENTES  
PLAZO DE 3 DÍAS

**CARACTERÍSTICAS**

- **ESCRITA**
- **RESERVADA**
- **DEBIDO PROCESO**

**CONCLUSIONES**

DEBERÁN REMITIRSE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, QUIEN TIENE PLAZO 30 DÍAS PARA PRONUNCIARSE. SI NO HAY PRONUNCIAMIENTO, SE CONSIDERARÁN LAS CONCLUSIONES COMO VÁLIDAS

# SISTEMA DE PREVENCIÓN O COMPLIANCE

**PROCEDIMIENTO**  
ART.211-E CT

**SANCIÓN**

**15  
DÍAS**

**ARTÍCULO 160 CT**

**CUANDO SE TRATE DE CONDUCTAS GRAVES DEBIDAMENTE COMPROBADAS CONSTITUTIVAS DE:**

- **ACOSO SEXUAL**

- **ACOSO LABORAL**

DEBERÁ EVALUARSE GRAVEDAD DE ESTOS HECHOS



# MUCHAS GRACIAS



**SENADOR MATÍAS WALKER PRIETO**