

PPT MODIFICACIONES QUE INTRODUCE LEY KARIN AL CÓDIGO DEL TRABAJO



Este documento es solo para efectos de enseñanza, no reemplaza la lectura de la ley ni el asesoramiento jurídico.

"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

Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

La ley entrará en vigencia seis meses después desde su publicación, por lo que los procesos de investigación que se encuentren iniciados antes de esa fecha se regirán por la normativa vigente a la fecha de la presentación de la denuncia.(1 DE AGOSTO DE 2024)

La ley modifica el concepto de acoso laboral y añade el concepto de "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos".

Establece la obligación del empleador de establecer un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y entrega directrices para el proceso de investigación en estos casos.



Modificaciones al Código del Trabajo

1) Modifica el artículo 2° del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

a) Establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.



b) Modifica concepto de 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.

c) Añade el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: entendiéndose por tales 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) Se amplía el catálogo de motivos que pueden dar lugar a las distinciones, exclusiones o preferencias que constituyen actos de discriminación, con la inclusión de la frase "origen social o cualquier otro motivo" al inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo.

3) Establece como requisito mínimo del Reglamento Interno (artículo 154 del Código del Trabajo), un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y trabajadores el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

4) Añade un nuevo artículo 154 bis y se mantiene el actual como 154 ter. Señalando que el empleador que no tenga obligación de confeccionar el Reglamento Interno descrito en el artículo 154 CT, deberá informar al trabajador al momento de la suscripción del contrato, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento al que se someterán dichas conductas, las medidas de resguardo y sanciones. Esto deberá constar por escrito e incorporarse al Reglamento de Higiene y Seguridad (art. 67 Ley N°16.744).



5- Consagra el derecho de los trabajadores y trabajadoras a que empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

6- Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores, un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través del organismo administrador de la Ley N°16.744.



Requisitos mínimos del protocolo de prevención :

- **Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.**
- **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.**
- **Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse; y los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as y la empresa.**
- **Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.**
- **Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.**



7 - Los empleadores deberán informar semestralmente:

- a) Los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- b) Las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

8- Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.



9- La denuncia podrá ser interpuesta de manera verbal. Se deberá levantar un acta y entregar una copia de ella a la persona denunciante.

10 Si la denuncia fue interpuesta ante la IPT, ésta solicitará al empleador la adopción de medidas de resguardo, en el plazo máximo de 2 días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.

11) Una vez recibida la denuncia, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna o en el plazo de 3 días remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

12) Plazo de investigación: 30 días.



13) La investigación interna deberá constar por escrito y una vez concluida será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo, la cual tendrá 30 días para pronunciarse. En caso de no existir pronunciamiento dentro de ese plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

14) El empleador deberá designar preferentemente para la investigación a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

15) El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.



16) El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

17) El empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.



INCISO 2 DEL ARTÍCULO 2 CT : ANTES DE LEY KARIN

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.

SE SUSTITUYE
INCISO
SEGUNDO DEL
ARTÍCULO 2



INCISO 2 DEL ARTÍCULO 2 CT : DESPUÉS DE LEY KARIN

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona **y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.** Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) El 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.

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."**

INCISO 4 DEL ARTÍCULO 2 ANTES

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, increencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

SE AGREGA O
POR CUALQUIER
OTRO MOTIVO



INCISO 4 DEL ARTÍCULO 2 DESPUÉS

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, increencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social **o cualquier otro motivo**, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

PÁRRAFO 1° DEL NUMERAL 12 DEL ARTÍCULO 154 CÓDIGO DEL TRABAJO ANTES

12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

SE SUSTITUYE
PÁRRAFO 1 DEL
NUMERAL 12 DEL
ARTÍCULO 154

ARTÍCULO
ENUMERA
REQUISITOS
OBLIGATORIOS
DEL
REGLAMENTO
INTERNO



PÁRRAFO 1° DEL NUMERAL 12 DEL ARTÍCULO 154 CÓDIGO DEL TRABAJO

DESPUES

12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

PÁRRAFO SEGUNDO, NUMERAL 12, ARTÍCULO 154 ANTES

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y

PÁRRAFO SEGUNDO, NUMERAL 12, ARTÍCULO 154 DESPUÉS

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, **laboral o violencia en el trabajo**, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y

SE AGREGA EL
ACOSO
LABORAL Y LA
VIOLENCIA
EN EL
TRABAJO



SE AGREGA EL SIGUIENTE ARTÍCULO 154 BIS, NUEVO, PASANDO EL ACTUAL A SER 154 TER:

Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado."



**Título IV DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL
ANTES**

**IV DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO".
DESPUÉS**

**Se reemplaza el epígrafe del Título IV del Libro II
"De la investigación y sanción del acoso sexual" por
"DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO".
Y LUEGO DEL TÍTULO SE AGREGA EL PÁRRAFO 1
DENOMINAD DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



ARTÍCULO 211 A ANTES

Art. 211-A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo

SE
REEMPLAZA
ARTÍCULO 211
A ENTERO

ARTÍCULO 211 A DESPUÉS

"Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) 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.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo."

ARTÍCULO 211B ANTES

Art. 211-B. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador

SE
REEMPLAZA
ARTÍCULO
211 B
COMPLETO

ARTÍCULO 211B ANTES

Artículo 211-B.- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones."



Se agrega el artículo 211 B bis

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.".

Art. 211-C. ANTES

El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva



Art. 211-C. DESPUÉS

Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales."

ARTÍCULO 211 D ANTES

Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

SE AGREGA EL INCISO FINAL



ARTÍCULO 211 D DESPUÉS

Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

"Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2."

ARTÍCULO 211 E ANTES

Art. 211-E. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan

**SE REEMPLAZA EL
ARTÍCULO COMPLETO**



ARTÍCULO 211 E DESPUÉS

Art. 211-E. "Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción."

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo."

FIN

