

“LEY KARIN” ENTRARÁ EN VIGENCIA EN JULIO DE 2024

Se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.643](#), sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, que modifica tanto el Código del Trabajo como otros cuerpos legales para hacerlo también aplicable al sector público. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva Ley, que entrará en vigor a partir del 01 de julio de 2024:

• MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

- Se modifica la primera parte de este artículo, al establecer 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 del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Se indica que **son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**.
- Se **amplía las hipótesis que podrían fundar un acto de discriminación**, al incorporarse que las distinciones, exclusiones o preferencias pueden fundarse en “cualquier otro motivo”.

• NUEVAS DEFINICIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

- **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.
- **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.
- **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

• PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

- Se establece la obligación para las empresas de incorporar a sus Reglamentos Internos un **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**, el cual **debe ser puesto en conocimiento del trabajador** al momento de la firma del contrato de trabajo.
- Este protocolo debe contener las **exigencias mínimas indicadas en el artículo 211-A del Código del Trabajo**.

• PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

- En este nuevo apartado, **se introduce la obligación para el empleador de adoptar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar estas conductas**.
- **Se introducen importantes modificaciones en los procesos de investigación, regulados en los futuros artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo¹**, entre los que destaca:
 - La incorporación al Código del Trabajo del procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo (antes existía sólo para el acoso sexual).
 - Para el acoso sexual, laboral y sexual, la regulación específica de los mecanismos de denuncia, de las medidas de resguardo que deben adoptarse, y de la posibilidad de que sean investigados internamente por la empresa o por la Inspección del Trabajo, así como las exigencias mínimas de la investigación, los plazos asociados y las medidas o sanciones que debe adoptar el empleador al concluir la investigación.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,

usted puede dirigir a **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** al correo rmarin@parraguezymarin.cl

¹ También se cambia el epígrafe “De la investigación y sanción del acoso sexual” del Título IV del Libro II del Código del Trabajo, por “De la prevención, investigación y sanción al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.