



Corporación Educacional MASADI

# Ley Karin N° 21.409

*Corporación Educacional MASADI,  
Golden Hind School  
Región de Coquimbo*

## Índice

<b>Índice</b> .....	2
<b>Ley Karin, La Ley N° 21.409</b> .....	3
El empleador debe proteger eficazmente la integridad física, psicológica, moral y sexual del trabajador. ....	3
Derechos fundamentales protegidos en materia laboral .....	4
El acoso sexual.....	6
Algunas apreciaciones referentes a la definición legal de acoso sexual .....	6
Conductas preventivas del acoso sexual.....	7
De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.....	7
De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo .....	9

## Ley Karin, La Ley N° 21.409

La Ley N° 21.409, conocida como la "Ley Karin", es una legislación chilena que modifica la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo. Esta ley fue promulgada en 2022 en honor a Karin Godoy, una trabajadora que falleció debido a un accidente laboral, y busca fortalecer la protección y los derechos de los trabajadores en Chile.

Deber general de protección:

- Artículo 19, N° 1 Constitución Política
- Artículo 2 Código del Trabajo
- Artículo 184 Código del Trabajo

El empleador debe proteger eficazmente la integridad física, psicológica, moral y sexual del trabajador.

**Art. 2:** 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 hostigamientos 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.

**Art. 184.** El empleador estará obligado 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.

### Derechos fundamentales protegidos en materia laboral

**Artículo 2 DEL CT:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Conductas que atentan contra ellas:

- El acoso sexual.
- Acoso laboral
- Violencia en el trabajo
- Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Acoso laboral	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.</li> <li>- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.</li> <li>- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.</li> <li>- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.</li> <li>- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.</li> </ul>

	<p>oportunidades en el empleo. Además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.</li> <li>- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.</li> <li>- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.</li> <li>- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.</li> </ul>
--	--	--

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
<p>Violencia en el Trabajo ejercidas por Terceros ajenos a la relación laboral.</p>	<p>Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gritos o amenazas</li> <li>- Uso de garabatos, improperios, insultos o palabras ofensivas</li> <li>- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.</li> <li>- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.</li> <li>- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.</li> </ul>

## El acoso sexual

Es una manifestación de violencia de género y el Derecho Internacional de Derechos Humanos exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos y privado de violencia, por razones de sexo, incluyendo hechos constitutivos de acoso sexual.

Es una conducta contraria a la dignidad de las personas, indicando que existe 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” o generen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

## Algunas apreciaciones referentes a la definición legal de acoso sexual

### Artículo 2, inciso 2° del CT:

- Las conductas constitutivas de acoso sexual no se limitan necesariamente acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo señala el antes citado artículo 2, que señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, mensajes de texto o imágenes, utilización de las redes sociales, entre muchas otras que se pueden dar.
- La expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

## Conductas preventivas del acoso sexual

Categoría	Descripción	Conductas a prevenir
Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Implica conductas verbales no verbales o físicas. Su característica esencial es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.</li> <li>- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.</li> <li>- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.</li> <li>- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.</li> <li>- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido</li> </ul>

### De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

#### 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.

- 1) Protocolo de actuación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:
  - A. Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados al tipo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
  - B. Determinar las medidas para prevenir los riesgos acontecidos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
  - C. El encargado de Convivencia Escolar y el Psicólogo del establecimiento, deberán tomar 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.
  - D. La dirección del establecimiento junto con el equipo de Convivencia Escolar, establecerán las normas de respeto profesional y personal para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a la naturaleza de los servicios que presta cada funcionario del establecimiento.
  - E. La dirección junto con el equipo de Convivencia Escolar, resguardará la privacidad y la honra de todos los integrantes de la comunidad escolar así de esta forma, a los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, o laboral y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Así mismo se establecerán mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y de los trabajadores independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
  - F. El sostenedor tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene el colegio 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 funcionarios en todas las materias contempladas en este artículo.



## De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

**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.

**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.

**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.

**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.