

CHILE / ECM / PORTADA / TRABAJO

Estas son las 18 razones para hacer uso de la Ley Karin de acoso en el trabajo

El Ciudadano · 3 de agosto de 2024

Ha entrado en vigor la ley Karin para el acoso laboral. Si quieres conocer los 18 puntos en los que protege esta nota es para ti.



La ley N°21.643 modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lleva por nombre [Ley Karin](#).

Establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Ley Karin

La [entra en vigencia la llamada Ley Karin](#), la cual **nace en memoria de Karin Salgado, funcionaria pública y técnica en enfermería** quien, tras sufrir un prolongado proceso de acoso laboral, decidió quitarse la vida ya que no pudo acceder a un canal de denuncia, protección y apoyo psicológico adecuado.

Su estremecedor caso fue la base que permitió elaborar una importante ley que establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, un **protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo**, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación.

Se trata de una ley que cumple con uno de los compromisos del programa del Presidente Gabriel Boric, en materia de trabajo decente y perspectiva de género.

De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo, entre 01 enero 2022 y 30 de abril 2024, **se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral** (3.804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y de estos 67,8% son mujeres) y se han registrado 2.248 denuncias por temáticas

relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras, siendo mujeres el 93,1% de las víctimas.

Cuándo opera Ley Karin

- 1.- Separar a un trabajador de sus compañeros cambiándolo de lugar.
- 2.- Obligar a alguien a realizar labores en contra de su conciencia.
- 3.- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- 4.- Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- 5.- No asignar tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
- 6.- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- 7.- Juzgar el desempeño de un trabajador de forma ofensiva.
- 8.- Prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona.
- 9.- Dejar en ridículo a un trabajador.
- 10.- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- 11.- No establecer comunicación directamente con un trabajador.
- 12.- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- 13.- Insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- 14.- Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador.
- 15.- Terror telefónico realizado por el acosador.
- 16.- Burlarse de la vida privada de un trabajador.
- 17.- Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- 18.- Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador.

Fuente: [El Ciudadano](#)