

Ley Karin

Sabías que?

La Ley N° 21.643
entra en vigencia el
01.08.2024



Qué es la Ley Karin y por qué es relevante

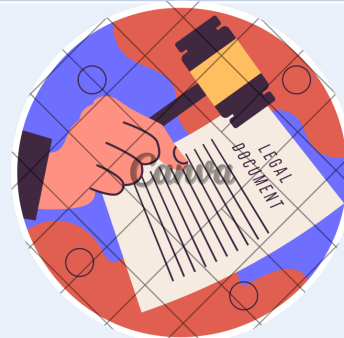
Esta ley tiene **como objetivo principal fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral.**

Este marco regulatorio estipula que las agresiones y hostigamientos pueden ser realizadas por cualquier trabajador, dejando de lado la necesidad de que haya un nivel superior en la jerarquía laboral entre el acosador y la víctima, como ocurría hasta ahora.



Implicaciones legales

La Ley Karin redefine el panorama legal en relación con el acoso laboral y sexual, **eliminando la necesidad de reiteración en el tiempo para considerar una conducta como acoso laboral**, la nueva legislación amplía el espectro de protección a los trabajadores.



Cambios a la ley y modificación en la definición de acoso

Modifica Art. 2 del Cód. del Trabajo, con nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales, incorporando la perspectiva de género.

Acoso Sexual: requerimiento de carácter sexual que realice una persona, de forma indebida por cualquier medio, con consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Acoso Laboral: Conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o trabajadores, *puede ser una vez o de manera reiterada.*

Violencia en el Trabajo: Se refiere a la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, otros.

Qué considera la Ley Karin como acoso laboral

La nueva ley establece una serie de conductas que serán consideradas como acoso laboral, en particular **todas aquellas que generen menoscabo personal, maltrato o humillación, o perjudiquen la situación laboral, oportunidades de empleo y el bienestar físico y emocional del afectado.**

Si bien esta Ley representa un desafío para los servicios en términos de adaptación y cumplimiento, también **ofrece la oportunidad de fortalecer las políticas de prevención y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión.**

De esta forma, se fomentará la creación de un ambiente laboral inclusivo que promueva el respeto, la igualdad de género y la diversidad.