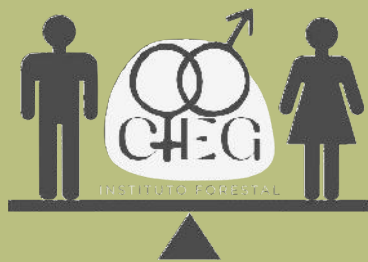




SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

- El despido procedente por causas de acoso laboral o sexual.
- Información a los denunciantes sobre los canales de denuncia existentes respecto a eventuales delitos.
- Implementación de medidas correctivas basadas en las conclusiones de la investigación



¿QUÉ ES LA LEY KARIN?

LEY 21.643

La Ley Karin (Ley 21.643) modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024.



QUE INVOLUCRA

1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES

La Ley Karin instauro la perspectiva de género, lo que significa:

- Relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia y dignidad humana.
- Inclusión de la equidad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su género, origen, orientación sexual o religión.
- Implementación de medidas para promover la igualdad y eliminar la discriminación basada en género.

3 DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADOR

Los empleadores deben:

- Elaborar y disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Informar semestralmente sobre los canales internos para la recepción de denuncias y las instancias estatales para reportar incumplimientos.
- Adoptar medidas inmediatas de resguardo en el marco de una investigación, incluyendo atención psicológica para los afectados.

2 ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA

- Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo, que establece:
- Acoso laboral: Conducta de agresión u hostigamiento que puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada, afectando la dignidad y situación laboral del trabajador.
- Violencia en el trabajo por terceros: Conductas de clientes, proveedores o usuarios que afectan a los trabajadores durante la prestación de servicios. El empleador tiene la responsabilidad de proteger a los trabajadores de estas conductas.

4 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

El nuevo procedimiento incluye:

- Denuncia escrita o verbal con levantamiento de un acta firmada por el denunciante.
- Investigación interna o remisión de antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.
- Conclusión de la investigación en un plazo de 30 días, con garantías de imparcialidad, confidencialidad y celeridad.
- Las conclusiones de la investigación deben ser enviadas a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días para pronunciarse.