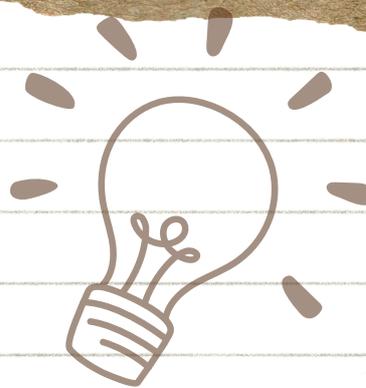


# SABÍAS QUE CON LA LEY KARIN (21.643)

*Que entra en vigencia el 1 de Agosto*



1 Cambia la definición de acoso laboral: Actualmente, para que haya acoso laboral, la conducta debe ser repetitiva. Con la nueva Ley, una sola conducta será suficiente para considerarlo acoso laboral.

2 Proceso de denuncia: Los trabajadores pueden denunciar el acoso laboral a través de una investigación interna en la empresa. La empresa deberá realizar esta investigación en un plazo máximo de 30 días. Las conclusiones de la investigación deben ser enviadas a la Inspección del Trabajo.

3. Consecuencias para el acosador: Después de la investigación, la empresa puede amonestar por escrito o despedir sin indemnización al trabajador que haya cometido el acoso laboral.



# SABÍAS QUE



## LA LEY KARIN (21.643)

- \* Instaura la perspectiva de género en las relaciones laborales. Implica que todas las relaciones laborales deben basarse en un trato libre de violencia y compatible con la dignidad humana, promoviendo la igualdad y erradicando la discriminación basada en el género .
- \* Todos los empleadores deben elaborar y poner a disposición un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo incluye medidas de resguardo para los involucrados y las sanciones correspondientes .
- \* Introduce el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Esto incluye conductas de clientes, proveedores o usuarios que afectan a los trabajadores durante la prestación de servicios, y establece la responsabilidad del empleador en proteger a sus empleados de tales conductas

CADA PERSONA TIENE DERECHO A  
TRABAJAR EN UN ENTORNO LIBRE DE  
VIOLENCIA Y ACOSO