



100 AÑOS
SEGURIDAD
SOCIAL

Más información en

- ✓ www.leykarinparachile.cl
- ✓ dt.gob.cl | Tel: 600 450 4000

¡Conoce la Ley Karin!

¡Atención trabajadores y trabajadoras!



100 AÑOS
SEGURIDAD
SOCIAL

LEY

KARIN



En vigencia desde el 1 de agosto

La Ley Karin modifica el Código del Trabajo para mejorar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, y la violencia en el trabajo.

¡Conoce la Ley Karin!

PRINCIPALES BENEFICIOS:



Ambiente Seguro:

Garantiza un espacio laboral seguro y respetuoso.



Protocolos de Prevención:

Las empresas deben implementar medidas preventivas contra el acoso y la violencia.



Apoyo Psicológico:

Protección y apoyo a las víctimas de acoso durante todo el proceso de denuncia.



Investigación:

Procedimientos de investigación claros y efectivos para asegurar justicia.

DEFINICIONES:



Acoso Sexual:

Cualquier requerimiento no consentido de carácter sexual que perjudique la situación laboral.



Acoso Laboral:

Conducta única o reiterada que menoscaba, humilla, maltrata o amenaza al trabajador y trabajadora.



Violencia en el Trabajo:

Ejercida por terceros, afectando la relación laboral.



No discriminación:

Exclusiones arbitrarias basadas en raza, sexo, orientación sexual, entre otros.



PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA:

Verbal o Escrita: La denuncia puede hacerse verbalmente o por escrito. Si es verbal, se debe levantar un acta firmada por el denunciante, quien recibirá una copia.

La denuncia puede presentarse al empleador o directamente a la Inspección del Trabajo.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS:

Una vez recibida la denuncia, el empleador debe resguardar a los involucrados.

Específicas: Puede incluir la separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada y proporcionar atención psicológica temprana a través de las mutualidades.

INVESTIGACIÓN:

Opciones: El empleador puede realizar una investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.

Plazo de la Investigación: Debe concluirse en 30 días desde la recepción de la denuncia.

Requisitos de la Investigación Interna: Debe ser por escrito, llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas. Una vez finalizada, se remitirán las conclusiones a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días para pronunciarse.

SANCIONES:

En base a las conclusiones, el empleador debe disponer y aplicar las medidas o sanciones dentro de los siguientes 15 días hábiles judiciales desde su recepción. Deben ser informadas tanto al denunciante como al denunciado.