

LEY "KARIN"
Un logro de Tod@s

*¿En qué consiste y cuándo
comenzará a regir?*

LORETO
CARVAJAL
senadora de Nuble

SENADORA LORETO CARVAJAL






Karin Salgado

LA Ley Karin que regula materias sobre prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo fue publicada en el Diario Oficial. Aún restan algunos meses para que comience su aplicación.



La iniciativa surgió luego que en 2019 se conociera la historia de Nuestra Karin Salgado, una técnica en Enfermería (Tens) que se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán.



El nombre responde en honor a Karin Salgado, una TENS que se desempeñaba en el Hospital Herminda Martin de Chillán, Ñuble, quien decidió quitarse la vida tras ser víctima de acoso laboral.

Como Nace esta Ley

1 **13 junio 2022**

Ley fue presentado por la diputada Erika Olivera motivada tras el suicidio de Karin Salgado, el 12 de noviembre 2019, tras ser víctima de acoso laboral.

2 **29 agosto 2023**

La ley fue despachada de la cámara de diputados y diputada.

3 **29 noviembre 2023**

La comisión de trabajo del senado que Presido despacha la ley a sala.

4 **13 diciembre 2023**

el Congreso aprobó y despachó el proyecto de ley que modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales .

5 **5 enero 2024**

El presidente Boric, Promulga la Ley con la presencia de todas nosotros en el palacio de la moneda.

6 **15 enero 2024**

Se publica en el diario oficial.

¿Cuáles son los aspectos claves de la Ley Karin?



¿Cuáles son los aspectos claves de la Ley Karin?

A diferencia de lo que existía antes en el Código del Trabajo, se establecía que el acoso laboral debía ser reiterativo y mantenido en el tiempo. Sin embargo, con esta ley, ahora esto ya no es necesario, pues con solo una vez que una persona sea víctima de hostigamiento, se puede constituir como acoso laboral.

Además, se estableció que las relaciones laborales deben fundarse con un trato libre de violencia, para que de esta forma exista compatibilidad con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y erradicar la discriminación de género.

¿Qué entiende la Ley Karin como acoso?

En ese sentido, se entiende por **acoso laboral, sexual y discriminación**, a los trabajadores(as) que son agredidos por clientes, proveedores, usuarios y otros.

Además la ley permite que los empleados le exijan a sus empleadores que se tomen medidas para la prevención e investigación de estas conductas y se apliquen sanciones al acoso sexual, laboral y la violencia en el entorno laboral. Todo ello, siendo establecido en un protocolo que debe ser elaborado.

También, en el caso de que se inicie una investigación, debe regir el principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.





¿En qué consiste la Ley Karin?

Dentro de las modificaciones, el proyecto fija que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género”.



LORETO
CARVAJAL
senadora de Ñuble



Por ejemplo, establece lineamientos generales para realizar denuncias, de manera verbal o escrita, a la empresa, establecimiento o servicio, así como al interior de órganos de Administración del Estado.

¿En qué consiste la Ley Karin?

LORETO
CARVAJAL
senadora de Nuble



Ley Karin

Junto con ello, fija que “el procedimiento de investigación deba estar sujeto a confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.

En materia de sanciones, y en conformidad al mérito del informe de investigación en esos casos, el empleador deberá disponer y aplicar medidas o sanciones dentro de los siguientes quince días contados.

¿Cómo se presenta una denuncia con la Ley Karin?

Para ello, se tiene que presentar por escrito o de forma verbal en la empresa, establecimiento o el servicio donde uno se encuentra, además de la Inspección del Trabajo.

En el caso de que se haga de forma verbal, tiene que levantarse un acta que debe ser firmada por la persona denunciante.

Ante esto, el empleador debe tomar medidas de inmediato, con el fin de resguardar la dignidad del o la afectada.

Si se presenta en la Inspección del Trabajo, se debe pedir que el empleador adopte una o más medidas de resguardo en un plazo de dos días hábiles como máximo.





¿Cuándo comenzará a regir?

La Ley Karin podrá ser aplicada, tanto en el sector público como en el sector privado, a partir de julio de 2024.



Convenio 190



Que tanto la **“Ley Karin”** como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la erradicación de la violencia y el acoso en los espacios laborales, *“vienen a cambiar la forma en que se aborda en nuestro país el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, hacia una que esté enfocada en la prevención, en la investigación efectiva y oportuna y en la sanción de estos hechos que sucedan, ya sea en el sector público o en el privado; nadie queda fuera.*

MUCHAS
GRACIAS



LORETO
CARVAJAL
senadora de Ñuble

