



## Trabajadores(as) propios y colaboradores se informan sobre alcances de la Ley Karin

**A través de jornadas y difusiones para los trabajadores y colaboradores, División El Teniente se prepara ante la entrada en vigencia de la nueva normativa.**

Ante la próxima entrada en vigencia de la Ley Karin, trabajadores(as) y colaboradores(as) de la División han participado en diversas charlas informativas que se han desarrollado en los últimos meses.

Carolina Marín, encargada del área de Diversidad e Inclusión de El Teniente, destacó que "debemos entregar información clara sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, conocer las implicancias de esta ley, tanto para trabajadores como colaboradores, para que todos estén informados cuando se inicie su aplicación".

### ¿Qué es la ley Karin?

Es una normativa que define y establece medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, reconociendo sus efectos negativos en la salud mental y física, la dignidad y la igualdad de oportunidades. Para esto, el empleador debe disponer de mecanismos de prevención, investigación y sanción.

Se incluyen modificaciones significativas, como la eliminación del requisito de reiteración para denunciar acoso laboral y la inclusión de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

## ¿Cuáles son los canales de denuncia?

- 1. Interno:** Dirección de Relaciones Laborales.
- 2. Corporativo:** A través de la plataforma EthicsPoint.
- 3. Externo:** Inspección del Trabajo, quienes realizan investigación de forma externa a la empresa.

## Proceso de investigación y sanción

La investigación que se realiza a partir de la denuncia debe concluir dentro de 30 días y se lleva a cabo bajo los principios de objetividad e imparcialidad, perspectiva de género, confidencialidad, paridad y protección de los intervinientes. Las etapas de la investigación son:

- 1. Denuncia:** Se realiza una entrevista al denunciante para ratificar la denuncia.
- 2. Descargos del denunciado, respetando el debido proceso, se debe escuchar las declaraciones de ambas partes.**
- 3. Medidas de resguardo, para que los intervinientes en el proceso sufran la menor vulneración posible durante el proceso.**
- 4. Recepción de antecedentes y pruebas:** las partes presentan pruebas para acreditar los hechos que alegan. Pueden ser testigos, documentos, correos, o incluso mensajes de aplicaciones.
- 5. Se emite informe de conclusiones, definiendo sanciones y/o medidas correctivas.**



## Sanciones y situación posterior al proceso

Las sanciones pueden ser desde la amonestación verbal, escrita, carta de última oportunidad o despido en los casos más graves.

La abogada de la Consejería Jurídica Divisional, Camila Gallardo, complementa que “adicionalmente de la sanción, tenemos que tomar medidas correctivas, concretas y específicas para evitar que el acto se repita, lo que puede alcanzar incluso a trabajadores distintos a los involucrados, pero siempre con el estándar de confidencialidad que nos pone la misma ley”.

