

División El Teniente y Dirección del Trabajo capacitan a 80 empresas colaboradoras en la implementación de la Ley Karin

Para capacitar en la correcta aplicación de la Ley Karin, Codelco División El Teniente junto con la Dirección Regional del Trabajo organizaron la segunda ronda informativa en la que participaron representantes de 80 empresas colaboradoras de la cuprífera. En la sesión, Daniela Cabrera, directora Regional del Trabajo, y expertos de esa entidad explicaron los alcances de la norma que está vigente desde el pasado 1 de agosto y que protege contra el acoso y la violencia laboral.

Mauricio Muñoz, director de Gestión y Fiscalización de Empresas Contratistas de El Teniente, recordó que "en la División trabajan 15 mil personas entre dotación propia y de terceros y es importante que la Dirección del Trabajo, como ente fiscalizador de la ley, explique y detalle cómo funciona y se aplica en la práctica este nuevo cuerpo legal".

Daniela Cabrera agregó que la actividad "se da dentro del contexto de nuestras facultades legales como Dirección porque tenemos la obligación de difundir la normativa laboral vigente y velar por



el cumplimiento de la ley".

En conjunto, El Teniente y la Dirección del Trabajo han organizado hasta ahora dos charlas informativas en la que han participado representantes de alrededor de 150 empresas.

El representante de la empresa Ingenal SA, Felipe Ruiz, destacó que "la iniciativa fue muy positiva porque nos dan la información y una persona informada y que es la autoridad en la materia nos aclara algunas dudas. Se agradece esta instancia".

Para Noemí Maturana, de la empresa Schwager,

"la charla nos permite conocer la aplicación de la ley y responder de la mejor manera a las dudas que los trabajadores y trabajadoras nos plantean en el día a día".

La Ley Karin es una normativa que define y establece medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral y sexual 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, fiscalización y sanción.