



Alerta Laboral

Ley Karin:
Principales Impactos

—
Agosto, 2024



Ley Karin: Principales Impactos



Objetivo de la Ley

Promover un **ambiente laboral** que garantice la dignidad de las personas, **mejorando las normas sobre prevención y sanción del acoso laboral y violencia en el trabajo.**



Cambios de la Ley

Modifica el **Código del Trabajo**, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo, el Estatuto para Funcionarios Municipales y la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.



Vigencia de la Ley

Fue publicada el 15 de enero de 2024 y **comenzará a regir el 1 de agosto de 2024.**

Principales modificaciones al Código del Trabajo

01

Modifica el concepto de acoso laboral, el cual podrá verificarse con una acción, sin requerirse reiteración de la conducta en el tiempo. Agrega también el concepto de violencia en el trabajo.

02

El empleador deberá contar con un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

03

Obligación del empleador de informar semestralmente los canales de recepción de denuncias de la empresa y del estado (DT, Ley 16.744).

04

Los canales de recepción de denuncias deberán permitir denuncias no escritas. El empleador deberá disponer medidas tales como la separación de espacios, turnos y atención psicológica.

Ley Karin: Principales Impactos



Ley

Incorpora principios que deben considerarse en los procedimientos de investigación, como **la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.**



Reglamento

El reglamento de la Ley Karin se aplicará desde que ésta entre en vigencia. De él se desprende que **todas** las denuncias que se presenten deben tramitarse.



Institucionalidad

El empleador deberá designar preferentemente trabajadores o funcionarios con formación en **prevención del acoso, género y derechos fundamentales para los procedimientos.**

¿Qué debería hacer como empleador?

- Capacitar y preparar a los equipos gerenciales y de Recursos Humanos previo a la entrada en vigor de la Ley en materias de acoso laboral y derechos fundamentales.
- Incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
- En caso de no tener la obligación de contar con RIOHS, implementar el Protocolo e informar semestralmente los canales de denuncia.
- Implementar canales de denuncia en concordancia con la nueva normativa.
- Desarrollar y/o actualizar las políticas que tenga la Compañía en relación con el acoso laboral.
- Capacitar a los trabajadores sobre la aplicación de la ley para la promoción de relaciones basadas en el respeto y la dignidad.
- Establecer un protocolo para los casos de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como proveedores, clientes, usuarios.



Contenido del Protocolo de Prevención

- Los **peligros y riesgos psicosociales asociados** con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Medidas de prevención y control de **tales riesgos**
- Medidas de **información y capacitación** a los trabajadores sobre los riesgos identificados
- Medidas de prevención de acuerdo con la **naturaleza de los servicios y funcionamiento de la empresa**
- Medidas de resguardo de la **privacidad y la honra** en todos los procedimientos
- Mecanismos de prevención, formación y educación, para resguardar debida actuación de los trabajadores **independiente de los resultados de los procedimientos de investigación.**



¿Conversemos?



Alberto Cuevas

Socio
Tax, Employment & Compensations
Albertocuevas@kpmg.com



María Cristina Fernández

Managing Director
Tax, Employment & Compensations
mariacfernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvaríño

Abogada
Tax, Employment & Compensations
soniaromo@Kpmg.com



Brian Mac-Auliffe

Abogado
Tax, Employment & Compensations
bmac-auliffe@Kpmg.com



<https://kpmg.com/cl/es/home.html>

La información contenida en esta presentación y sus anexos son de naturaleza general y no está dirigido a ninguna circunstancia en particular de cualquier individuo o empresa. Aunque hacemos el mejor esfuerzo para proveer información oportuna y exacta, no puede haber garantía que tal información es exacta a la fecha o que continuará siendo exacta en el futuro.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas usadas bajo licencia por las firmas miembro independientes de la organización global de KPMG.

© 2024 KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada, y KPMG Servicios Chile SpA, una sociedad chilena por acciones, ambas firmas miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.