



Alerta Laboral

Tipificación de infracciones a la Ley Karin

KPMG en Chile

Agosto, 2024



Aspectos generales de la Ley Karin

Objetivo

Promover un ambiente laboral seguro y que garantice la dignidad de las personas, erradicando la violencia laboral en todas sus formas, mejorando las normas legales sobre prevención y sanción del acoso laboral (Ley 21.643).

Cambios

Se 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

Las modificaciones a las leyes indicadas comenzarán a regir el primer día del sexto mes desde su publicación en el Diario Oficial. Fue publicada el 15 de enero de 2024 y comenzó a regir el 1 de agosto de 2024.

Tipificaciones de las conductas sancionables bajo la Ley Karin

La Dirección del Trabajo ha incorporado a la última versión del Tipificador Infraccional (1° de agosto de 2024) las conductas que constituirían una infracción a las normas incorporadas por la Ley Karin, aplicando multas que van entre las 3 y 60 UTM, dependiendo de la gravedad de la infracción y el número de trabajadores que tenga la empresa.

Se han incluido las siguientes conductas sancionables:

1. **Código 1192-a:** No elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
2. **Código 1192-b:** No poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención.
3. **Código 1192-c:** No incorporar en el protocolo las disposiciones mínimas establecidas por ley.
4. **Código 1192-d:** No informar semestralmente a las personas trabajadoras sobre los canales de denuncia y las instancias estatales para denunciar incumplimientos.
5. **Código 1193-a:** No levantar un acta de denuncia verbal por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.
6. **Código 1193-b:** Levantar un acta de denuncia verbal sin la firma de la persona trabajadora denunciante.
7. **Código 1193-c:** No entregar copia del acta de denuncia verbal.
8. **Código 1193-d:** No informar las instancias legales en caso de denuncia de una persona trabajadora de una empresa contratista o subcontratista.
9. **Código 1193-e:** No remitir la denuncia a la empresa respectiva o a la Dirección del Trabajo en casos de subcontratación.
10. **Código 1193-f:** No informar a la empresa principal o usuaria sobre denuncias en casos de subcontratación o EST.
11. **Código 1193-g:** No realizar la investigación respectiva por parte de la empresa principal o usuaria en casos que involucren a distintas empresas.
12. **Código 1193-h:** No adoptar medidas de resguardo inmediatas en casos de subcontratación o EST.

Tipificaciones de las conductas sancionables bajo la Ley Karin

(cont.)

13. **Código 1193-i:** No adoptar medidas de resguardo inmediatas en caso de investigación efectuada por el empleador.
14. **Código 1193-j:** No adoptar medidas de resguardo requeridas por la Inspección del Trabajo.
15. **Código 1194-a:** No disponer la realización de investigación o no remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal.
16. **Código 1194-b:** No remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo cuando no existe obligación de tener reglamento interno.
17. **Código 1194-c:** No concluir la investigación interna en el plazo de treinta días.
18. **Código 1194-d:** Realizar investigación interna sin ceñirse al procedimiento establecido o sin contar con regulación interna adecuada.
19. **Código 1194-e:** No remitir a la Inspección del Trabajo la investigación y sus conclusiones dentro de los dos días de su término.
20. **Código 1194-f:** No adoptar y aplicar las medidas correctivas correspondientes.
21. **Código 1194-g:** Efectuar la investigación interna sin ajustarse a las directrices establecidas en el reglamento.
22. **Código 1194-h:** Efectuar la investigación interna sin designar preferentemente a un trabajador con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
23. **Código 1194-i:** Disponer y aplicar medidas o sanciones fuera del plazo de quince días legales.



Contactos



Alberto Cuevas

Socio

Tax, Employment & Compensations

Albertocuevas@kpmg.com



María Cristina Fernández

Managing Director

Tax, Employment & Compensations

mariafernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvariño

Abogada

Tax, Employment & Compensations

soniaromo@Kpmg.com



Brian Mac-Auliffe

Abogado

Tax, Employment & Compensations

bmac-auliffe@Kpmg.com