



# 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](mailto:Albertocuevas@kpmg.com)



**María Cristina Fernández**

**Managing Director**

Tax, Employment & Compensations

[mariafernandez@kpmg.com](mailto:mariafernandez@kpmg.com)



**Sonia Romo Alvariño**

**Abogada**

Tax, Employment & Compensations

[soniaromo@Kpmg.com](mailto:soniaromo@Kpmg.com)



**Brian Mac-Auliffe**

**Abogado**

Tax, Employment & Compensations

[bmac-auliffe@Kpmg.com](mailto:bmac-auliffe@Kpmg.com)