



Alerta Laboral

Ley Karin:
Ley de Prevención y Sanción del Acoso
Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Enero, 2024



Ley Karin: Prevención y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Principales Modificaciones al Código del Trabajo



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.



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. La ley comenzará a regir el 1 de julio de 2024.

01

El acoso laboral podrá configurarse con una acción, sin requerirse reiteración de la conducta en el tiempo

Este cambio al concepto de acoso amplía los casos de ocurrencia, incorporando además que el ambiente de trabajo debe estar libre de violencia, abordándose con perspectiva de género.

Adicionalmente, introduce el concepto de violencia en el trabajo, la cual puede ser ejercida por terceros, como clientes, proveedores o usuarios

El Reglamento Interno también debe incluir el procedimiento de investigación, las medidas de resguardo a los involucrados y sanciones. Las empresas sin obligación de tener Reglamento Interno deberán contar con un protocolo e informarlo a los trabajadores semestralmente

02

El Reglamento Interno deberá contener 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 estatales (DT, Ley 16.744)

Los canales de recepción de denuncias deberán permitir denuncias no escritas, de las cuales se deberá levantar un acta por quien la reciba. Recibida la denuncia el empleador deberá disponer medidas tales como separación de espacios, turnos y atención psicológica



Contactos



Alberto Cuevas

Socio

Tax, Employment & Compensations

Albertocuevas@kpmg.com



María Cristina Fernández

Managing Director

Tax, Employment & Compensations

mariacfernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvariño

Abogada

Tax, Employment & Compensations

soniaromo@Kpmg.com



Brian Mac-Auliffe

Abogado

Tax, Employment & Compensations

bmac-auliffe@Kpmg.com



Juan Fernández

Abogado

Tax, Employment & Compensations

jefernandez@kpmg.com