

MAYO DE 2024

INFORMATIVO LABORAL

MODIFICACIONES NORMATIVAS EN MATERIA LABORAL

1

LEY DELITOS ECONÓMICOS

- Sanción al empleador que, sin consentimiento del trabajador, omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador (multas).
- Incorporación de delito relativo al pago de remuneraciones desproporcionadas e inferiores al ingreso mínimo mensual, abusando gravemente de la situación de necesidad, la inexperiencia o la incapacidad de discernimiento del trabajador.
- Incorporación de delito asociados al ámbito laboral, aquellos que son cometidos por imprudencia temeraria o por negligencia culpable que inciden en la vida y salud de los trabajadores.

En vigencia



2

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Concesión preferente de feriados durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, para personas que tengan bajo su cuidado a menores de 18 años.
- Los trabajadores que tengan el cuidado personal a un menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada,, tendrán la posibilidad de que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

En vigencia desde 29 de enero de 2024



3

LEY N° 18.883: TEA

- Beneficio para padres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, para que puedan acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.
- El trabajador debe dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo.



4

LEY 40 HORAS

- Rebaja de una hora en la jornada semanal (de 45 a 44 horas)
- Modificación artículo 22 inciso 2°

En vigencia desde 26 de abril de 2024 - Diferida



5

LEY 21.643 (LEY KARIN)

Establece regulación formal sobre la materia, incorporando nuevos conceptos:

- Acoso laboral
 - Acoso sexual
 - Violencia en el trabajo
- Se establece obligación para el empleador de incorporar un “Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”.
 - El empleador debe informar semestralmente a los trabajadores los medios que se dispone para realizar denuncias.
 - El empleador debe contar con un Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso sexual. Se dictará un Reglamento que defina lineamientos para realizar las investigaciones y para determinar las sanciones.



- La investigación que realice el empleador debe ser realizada preferentemente por persona con estudios de género, DDFF o acoso.

Entrada en vigencia agosto 2024

