

Área Laboral

El día 15 de enero de 2024, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual de la violencia en el trabajo.

Pablo Gutiérrez



Socio
Área Laboral

Luis Alberto Cruchaga



Socio
Área Laboral

Ley N°21.643

Esta norma modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo en relación con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y del acoso sexual, a la vez que agrega a la “violencia en el trabajo” dentro de este tipo de conductas sancionables en el contexto laboral.

El presente informe solo se limita a las normas aplicables al sector privado, sin abordar lo dispuesto en la Ley aplicable a los trabajadores del sector público.

1. Principio general

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Ley N°21.643

2. Nuevas definiciones

Acoso Sexual: el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el trabajo: es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Ley N°21.643

Actos de discriminación: distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, relación, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ley N°21.643

3. Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

- Los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Los empleadores deben elaborar y poner a disposición de sus trabajadores el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo.
- Los empleadores deben informar semestralmente cuales son los canales internos para la recepción de denuncias, así como las instancias estatales para denunciar incumplimientos en la materia.

Ley N°21.643

- Exigencia de un Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo
- a. **Reglamento Interno:** debe contener el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación de denuncias.
- b. **Empresas no obligadas a tener un Reglamento Interno:**
 - Deben contar con un protocolo de prevención respecto de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas.
 - Protocolo y procedimiento deben ser puestos en conocimiento de sus trabajadores al momento de suscribir el contrato de trabajo.
 - El procedimiento de investigación y sanción deberá ser elaborado con la asistencia técnica de la mutualidad a la que el empleador se encuentre afiliado.

Ley N°21.643

- Contenido del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo:
 - a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
 - b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
 - c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

Ley N°21.643

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las mutualidades en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.

Ley N°21.643

4. Investigación y Sanción del acoso sexual , laboral y la violencia en el trabajo

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

Principios:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Celeridad.
- Perspectiva de género.

Ley N°21.643

Denuncia:

- Tanto ante la empresa, establecimiento o servicio como ante la Inspección del Trabajo.
- Puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un acta, que deberá firmar la persona denunciante a quien se le entregará una copia.
- El empleador deberá adoptar las medidas de resguardo respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las condiciones de trabajo.
- Medidas de Resguardo: separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada; atención psicológica temprana al denunciante, entre otros.
- Si la denuncia la recibe la Inspección del Trabajo, ésta podrá solicitar la adopción de estas medidas de resguardo.

Ley N°21.643

Inicio y desarrollo de la Investigación:

- Si la denuncia es presentada en la empresa, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo.
- Preferentemente deberá realizarla un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Debe concluirse en un plazo de 30 días.
- Si se opta por una investigación interna:
 - deberá constar por escrito;
 - ser llevada en estricta reserva;
 - debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- Una vez finalizada, debe ser remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Ley N°21.643

Conclusiones de la Investigación

- De acuerdo al mérito de la investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de 15 días desde su recepción.
- Las medidas deberán informarse tanto al denunciado como al denunciante.
- Procederá el despido por las causales acoso laboral o acoso sexual, debiendo en el primero de los casos evaluarse la gravedad de los hechos investigados.
- De acreditarse las conductas denunciadas, la empresa deberá informar al denunciante de los canales de denuncias existentes respecto de eventuales delitos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Ley N°21.643

Entrada en vigencia de la Ley

Esta ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, es decir, a partir del 1 de julio de 2024.

Dentro de este plazo deberán dictarse la norma de carácter general de la Superintendencia de Seguridad Social y el Reglamento del Ministerio del Trabajo a los que esta ley alude.

Ley N°21.643

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

Pablo Gutiérrez
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga
lcruchaga@bofillmir.cl

BOFILL MIR

ABOGADOS

Te. +56 22757 7600

www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile

