



Ley N° 21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

El pasado lunes 15 de enero de 2024, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, también conocida como “Ley Karin”, cuya finalidad es introducir una regulación completamente nueva en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Este cuerpo legal entrará en vigencia el 1 de agosto de 2024, fecha en que tanto las empresas privadas como los organismos del Estado, deberán modificar sus normativas internas, adecuándolas a la nueva legislación.

Dado el vasto alcance de esta normativa, en este primer boletín sobre la materia, analizaremos la nueva regulación del Código del Trabajo, para la empresa privada y en un próximo número, la nueva regulación para el sector público, que incluye modificaciones expresas para las Municipalidades.

DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

En primer lugar, se sustituye el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, estableciendo que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Este último concepto, para efectos de carácter laboral, esta ley lo define como “la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.

Luego, declara como contrarias a la conceptualización antes señalada, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal 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.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
- c) La violencia en el trabajo 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.”



Posteriormente, se amplía el catálogo de conductas constitutivas de discriminación contenido en el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporándose la expresión “cualquier otro motivo”, con lo que la enumeración de estos actos deja de ser taxativa, pasando a ser enunciativa, pudiendo alegarse como actos de discriminación no solo aquellos expresamente indicados en la norma, si no que cualquier otro que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El texto resultante es el siguiente: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social **o cualquier otro motivo**, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

REGLAMENTO INTERNO

En materia de reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS), se sustituye en el artículo 154 del Código del Trabajo, que contempla los contenidos mínimos que estos deben contener, su número 12, disponiendo como contenido obligatorio del RIOHS, el **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, quedando su texto como sigue: “12) El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.” Es decir, las entidades empleadoras deberán incorporar en sus respectivos RIOHS este protocolo, que más adelante trataremos.

Luego, en el párrafo segundo de este numeral, que contempla la obligación del empleador de cumplir con el procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, regulado en el Código del Trabajo. Este procedimiento es el que se dispone en los artículos 211 A y siguientes del Código del Trabajo. Si el empleador, ante una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, cumple de manera íntegra con el procedimiento antes señalado, no estará afecto a los aumentos de indemnización dispuesto en el artículo 168 letra c) del CT.

PREVENCIÓN, INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se crea una nueva obligación para los empleadores, en orden a prevenir en sus empresas, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, contemplándose el derecho de los trabajadores 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.



Asimismo, los empleadores deben elaborar y poner a disposición de los trabajadores un **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, a través de los organismos administradores de la Ley N° 16.744.

Los contenidos mínimos que deberá contener este protocolo son los siguientes:

- 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.
- 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.

Además, las entidades empleadoras tienen el deber de informar semestralmente cuáles son los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

A este respecto, la Superintendencia de Seguridad Social deberá dictar, antes de la entrada en vigencia de la ley en comento, esto es, el 1 de agosto de 2024, una Circular que entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en estas materias.



INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

De acuerdo con la nueva normativa, en la investigación y sanción de las conductas antes señaladas, deberán tenerse a la vista los siguientes principios:

- a) Confidencialidad.
- b) Imparcialidad.
- c) Celeridad.
- d) Perspectiva de género, entendiéndose por tal: la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

A este respecto, se encarga a un Reglamento que deberá dictarse por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, antes de la entrada en vigencia de esta nueva ley, establecer las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

ETAPA DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, debe hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a su entidad empleadora o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante, como respaldo de la misma.

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar lo siguiente:

- a) La gravedad de los hechos imputados,
- b) La seguridad de la persona denunciante y,
- c) Las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre otras, las medidas a adoptar considerarán **la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.**

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las ya señaladas, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del CT, esto es, por correo electrónico.



Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador debe comenzar de forma inmediata la investigación interna de los hechos o, dentro del plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. Sea quien sea que realice la investigación, ésta debe estar concluida en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Finalizada la investigación, esta debe ser remitida con sus conclusiones, a la Inspección del Trabajo correspondiente, la que tiene 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.**

En el caso de las conductas de violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que obligatoriamente debe adoptar el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Estas investigaciones deben ajustarse siempre a las directrices que establecerá el Reglamento que debe dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Cuando éstas se realicen por el empleador, deberá designarse para llevarla a cabo, de preferencia, a personas que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Además, en el caso que la Inspección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, debe denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso de Tutela de Derechos Fundamentales de los Trabajadores, pudiendo la Inspección hacerse parte en el juicio que por esta causa se entabla.

No obstante lo señalado previamente, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia que deberá entablar ante el Tribunal del Trabajo, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. Sin embargo, la mediación no procede en caso de conductas de acoso sexual.

SANCIONES POR ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Con mérito del informe de investigación interna de la empresa, en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los quince días siguientes contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.



Despido del acosador:

En los casos que corresponda, el empleador **deberá despedir al acosador**, por las causales de conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, sean de acoso laboral o acoso sexual. En el caso de las conductas de acoso laboral, el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe. **Estas causales de despido no dan derecho a indemnización alguna.**

El trabajador o trabajadora despedidos, tienen el derecho de impugnar dicha decisión ante el Tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador está obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo. Esta información puede ser utilizada como antecedente para la interposición de querellas criminales en contra de los acosadores.

Como puede apreciarse, se establece una regulación completamente nueva, destinada a combatir las conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con sanciones muy duras para los acosadores, particularmente la pérdida del trabajo.

Esta ley constituye un importante avance respecto de las materias antes mencionadas, que persigue erradicar paulatinamente esta clase de conductas indebidas, que no debieran estar presentes en los lugares de trabajo. A su vez, representa un aporte al necesario cambio cultural en la forma en que entendemos las relaciones laborales, las que deben basarse en el respeto de todos quienes forman parte de los ambientes de trabajo, poniendo siempre la vida y la dignidad de la persona al centro.

Te invitamos a informarte de esta ley y los cambios que introduce.