

Alerta Legal

Laboral

Enero 2024

“Ley Karin”

Cambios en la normativa vigente sobre acoso sexual y laboral, relativa a la violencia en el trabajo.

El 15 de enero de 2024 fue publicada la Ley N° 21.643 que **“modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo”**, a fin de reforzar el rol que debe desempeñar el empleador en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia.

En este contexto, es relevante destacar las modificaciones al Código del Trabajo, que incluyen una actualización de la definición de acoso laboral y la incorporación del concepto “violencia en el trabajo”, como asimismo la introducción de la obligación sobre los empleadores de revisar y actualizar sus reglamentos internos empresariales, en conjunto con el refuerzo global de las medidas de prevención y sanción contra el acoso y la violencia laboral.

Sin perjuicio de su reciente fecha de publicación en el Diario Oficial, se prevé en su artículo transitorio primero un plazo de seis meses desde aquella para su entrada en vigencia, de modo que la normativa en comento entrará en rigor el día 15 de julio del presente año, abriendo paso a un período de vacancia legal, en donde, todas las denuncias y procesos de investigación que se realicen con anterioridad a dicha fecha se registrarán por la normativa vigente al momento de la denuncia respectiva.

Dentro de los cambios más relevantes, podemos señalar:

En cuanto al marco conceptual del artículo 2° del Código del Trabajo:

- a) Se elimina la exigencia de que la conducta sea reiterada, es decir, reemplaza la definición actual por: *“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 [énfasis agregado]** 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”, y*

- b) Se agrega un tercer tipo de atentado contra la dignidad de la persona, introduciéndose el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, entendiéndola por tal todas *“aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, contratistas, o usuarios, entre otros”*.

En cuanto a un Protocolo de prevención e investigación de conductas de acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo, al interior de la empresa:

Se establece como obligatoria la existencia de un protocolo de prevención e investigación de conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo al interior de la empresa, el cual formará parte del contenido mínimo del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Respecto de empleadores que no se encuentren obligados a confeccionar el citado reglamento, será exigible que el protocolo en cuestión y el respectivo procedimiento de investigación y sanción, sean puesto en conocimiento de las trabajadoras y trabajadores al momento de suscripción del contrato de trabajo.

El “Protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo” deberá comprender, a lo menos:

- i) Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- ii) Medidas de prevención y control de los riesgos identificados, con objetivos medibles y controlables, susceptibles de mejora y corrección continua.
- iii) Medidas para informar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, y sobre las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores, trabajadoras y la empresa misma.

- iv) Medidas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios y funcionamiento de la empresa.
- v) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en el procedimiento de investigación de acoso sexual o laboral.
- vi) Medidas frente a denuncias inconsistentes.
- vii) Mecanismos de prevención, formación, educación y protección de la actuación de los trabajadores y las trabajadoras, independiente del resultado de la investigación.

Procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Se consagran como principios fundamentales que deben inspirar los procedimientos de investigación y sanción:

- a) Confidencialidad.
- b) Imparcialidad.
- c) Celeridad.
- d) Perspectiva de género.

La nueva normativa, realiza una serie de modificaciones a la regulación actualmente vigente:

- i) Actualmente la denuncia debe ser escrita, sin embargo, la modificación en comento permite que esta sea escrita o verbal, obligándose a su receptor a levantar un acta firmada por el denunciante y a entregarle copia de esta.
- ii) Se incluye dentro de las medidas de resguardo a adoptar una vez recibida la denuncia, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, mediante los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.

- iii) Si bien se conserva la posibilidad del empleador de iniciar la investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, se reduce el plazo para esto último de 5 a 3 días hábiles.
- iv) Las conclusiones de la investigación, en caso de violencia en el trabajo ejercida por terceros, deberá contener medidas correctivas a adoptar por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.
- v) El empleador deberá designar a un trabajador o trabajadoras que cuente con formación en materia de acoso, género o derechos fundamentales para llevar a cabo la investigación.
- vi) Se consagra la obligación de informar al denunciante y denunciado las sanciones o medidas que se adopten como consecuencia del informe de investigación.

Se obliga al empleador a informar a la persona denunciante sobre los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos.

En cuanto al derecho de impugnación:

Persiste la premisa sobre la cual se reconoce el derecho a la trabajadora o trabajador sancionado con desvinculación, a impugnar la decisión ante el Tribunal correspondiente, presentando pruebas durante el juicio para refutar los antecedentes que sirvieron de fundamento para el castigo.

Para más información, contactar a:

Rebeca Zamora Picciani
Socia
rzamora@hdgroup.cl

Ylania Celis
Asociada Senior
ycelis@hdgroup.cl