



LEY N°21.643

Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Entrada en vigencia a contar del 01 de agosto de 2024.



OBJETIVO DE LA LEY

Fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, para cuyo efecto, las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica, la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Se incorporan disposiciones para alinear la normativa nacional con los estándares internacionales establecidos en el Convenio N°190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Trabajo.

Se complementa con Reglamento DL N°21 y Dictamen N°362.



DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

Acoso sexual: 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: cualquier forma de agresión u hostigamiento, ya sea único o repetido, que resulte en menoscabo, maltrato, humillación o que amenace las condiciones laborales o las oportunidades de empleo. Puede consistir en una agresión física o moral.

- Horizontal: entre trabajadores de similar jerarquía.
- Vertical descendente: ejercida por persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- Vertical ascendente: ejercida por una o más trabajadores a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- Mixto o Complejo: es ejercida por uno o más trabajadores de manera horizontal en conocimiento del empleador sin que tome ninguna medida o ejerce la misma conducta.



DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

Violencia en el trabajo: 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.

Actos discriminatorios: distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u 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.

NUEVO ART. 211 A

El empleador debe adoptar e implementar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar conducta de acoso sexual, laboral y violencia. Para cuyo efecto, debe elaborar un protocolo de prevención a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, cuyo contenido lo revisamos en las próximas láminas.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

- a) Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y violencia, con perspectiva de género.
 - Riesgo laboral: posibilidad de que el trabajador sufra daño a su vida o salud, a consecuencia de peligros de la actividad laboral.
 - Factores de riesgos psicosociales laborales: son condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre trabajadores, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la empresa y generar enfermedades mentales e incluso somáticas, siendo relevante su diagnóstico y medición.
- b) Medidas para prevenir y controlar los riesgos, con objetivos medibles a fin de controlar la eficacia y velar por su mejoramiento y corrección.
 - Medidas correctivas: se implementan para evitar la repetición de las conductas investigadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse.
- c) Medidas de información y capacitación de trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, medidas de prevención, derechos y responsabilidades de trabajadores y empresa.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia conforme a los servicios y funcionamiento de la empresa.

e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación y medidas frente a denuncias inconsistentes. Mecanismo de prevención, formación, educación y protección, destinados a resguardar la actuación de trabajadores independiente del resultado de la investigación.

- Medidas de resguardo: acciones de carácter cautelar que se implementan por el empleador al recibir una denuncia, para evitar la ocurrencia de daño a la integridad física o psíquica.

Los empleadores deben informar semestralmente los canales de la empresa para la recepción de denuncias sobre conductas de acosos sexual, laboral y violencia, así como también las instancias estatales sobre la materia.

NUEVO ART. 211 B

Los procedimientos de investigación deberán ajustarse a los **principios** que establece la ley y su Reglamento contenido en Decreto N°21:

Perspectiva de género: considerar discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y acceso a oportunidad, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género como igualdad de trato en el desarrollo del empleo.

No discriminación: derecho de las partes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

No revictimización o no victimización secundaria: evitar que el denunciante se vea expuesto a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida que motiva la denuncia, considerando impactos emocionales o psicológicos, debiendo adoptar medidas para su protección.

Confidencialidad: resguardar el acceso y divulgación de la información del proceso. La información podrá ser requerida por Tribunales o la DT.

NUEVO ART. 211 B

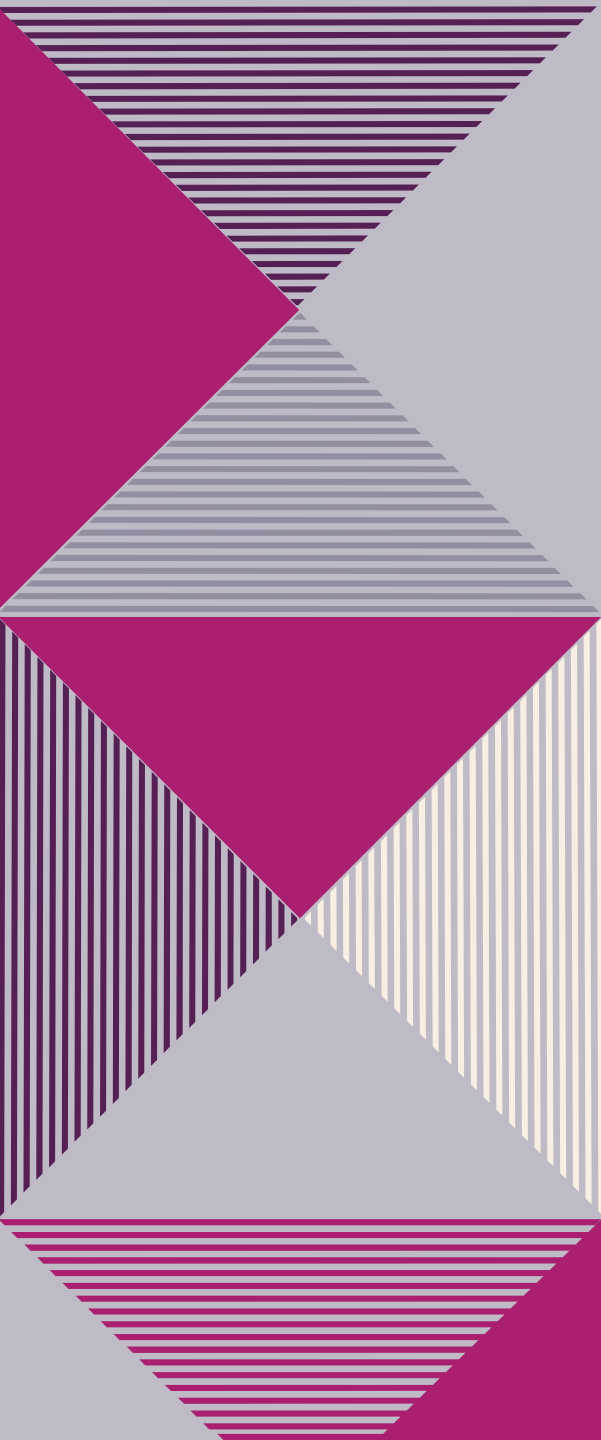
Imparcialidad: objetividad, neutralidad y rectitud en sustanciación del procedimiento y conclusiones, adoptar medidas para prevenir perjuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes.

Celeridad: será desarrollado por impulso de quienes investigan, de manera diligente y eficiente, a fin de obtener una pronta y debida conclusión, evitando una dilación innecesaria.

Razonabilidad: respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias.

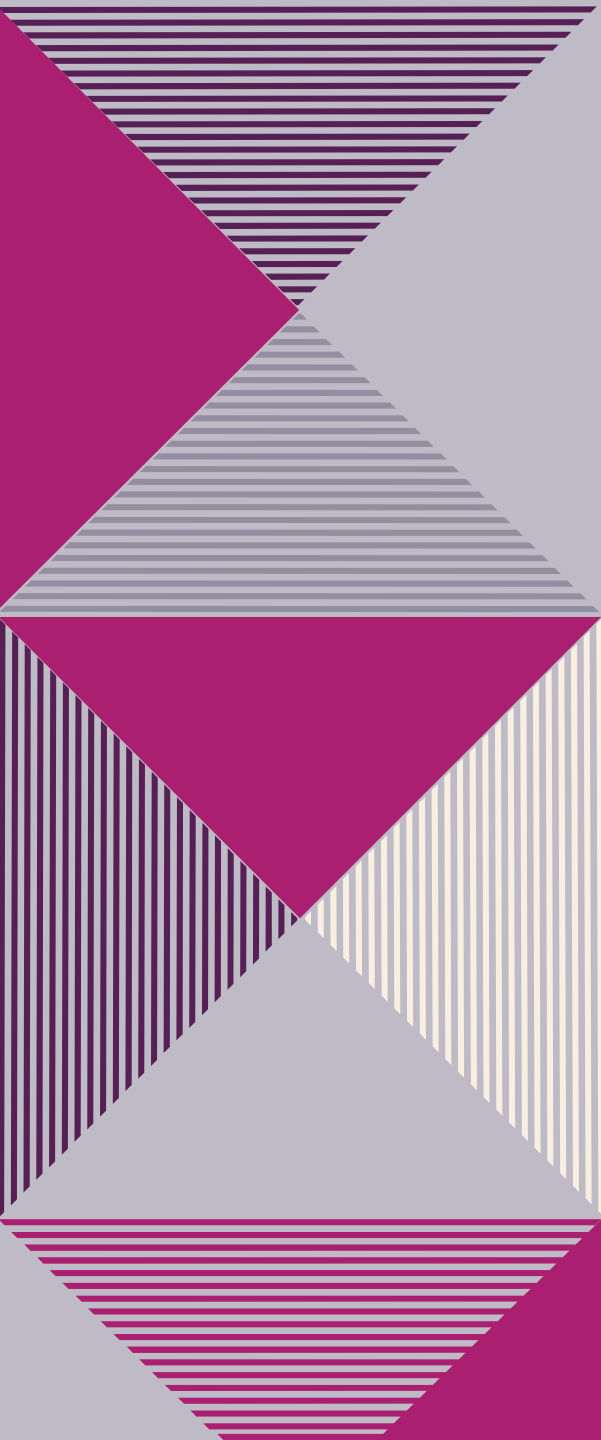
Debido Proceso: garantizar el respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo a las partes su derecho de ser informadas de manera clara y oportuna, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que se adopten sean fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento del estado del procedimiento.

Colaboración: las personas deben cooperar para la correcta sustanciación del procedimiento, con información útil.



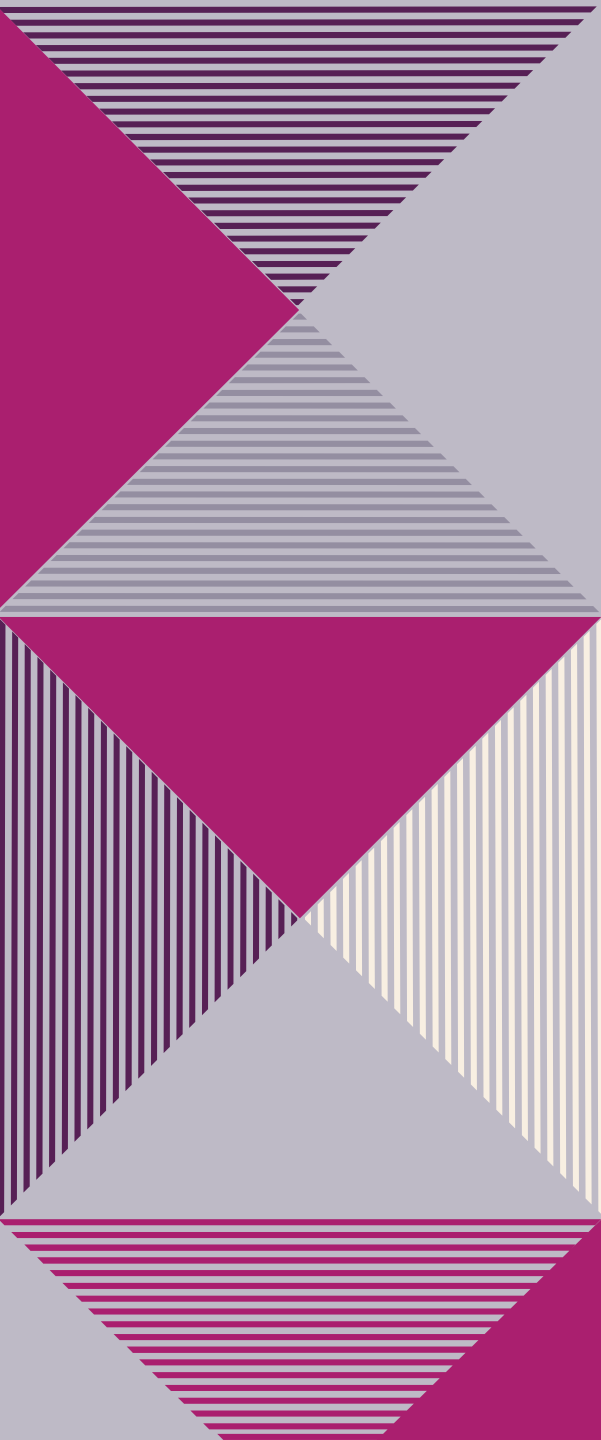
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EMPLEADOR

1. La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia, deberá denunciarlo por escrito o de forma verbal (se debe levantar acta, firmada por denunciante) a la empresa. La denuncia debe contener identificación de partícipes, vínculo organizacional y hechos.
2. Recibida la denuncia, el empleador deberá inmediatamente adoptar medidas de resguardo respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y condiciones del trabajo. Ej: separación de espacios físicos, redistribución de jornada y atención psicológica al denunciante, dentro del plazo de 3 días hábiles desde la denuncia. Además, en el mismo plazo debe iniciar una investigación de los hechos e informar de ello a la DT. El plazo de investigación es de 30 días hábiles.
3. Si la denuncia es dirigida a gerente o personas con facultad de dirección y administración, la denuncia siempre debe ser derivada a la DT para su investigación.
4. El empleador debe designar a un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación. Las partes podrán solicitar su cambio presentando antecedentes que den cuenta de falta imparcialidad.
5. La persona a cargo de la investigación deberá realizar una revisión de la presentación y en caso de denuncias inconsistentes, dará un plazo razonable al denunciante para su complementación.



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EMPLEADOR

6. La investigación, debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que las partes sean oídas y fundamenten sus dichos.
7. El informe de investigación y sus conclusiones, se deberá remitir a la DT. Esta última tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse (no genera presunción legal alguna). De no pronunciarse, se considerarán válidas las conclusiones del informe.
8. En caso de denuncia de violencia en el trabajo, el Informe debe contener medidas correctivas.
9. En conformidad al mérito del Informe de investigación en caso de acosos sexual y laboral, el empleador deberá aplicar las medidas correctivas o sanciones, dentro del plazo de 15 días corridos desde su recepción. Dentro de dicho plazo se le informará al denunciante y denunciado.
10. Sanciones: amonestaciones verbales, escritas o multas. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, despido por art 160 N°1 letra b) acoso sexual o f) acoso laboral. El trabajador despedido podrá impugnar dicha decisión ante tribunales. No modifica el 454 N°1 Código del Trabajo.
11. Si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de un delito, el empleador deberá informar al denunciante de los canales de denuncia.



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DT

1. El procedimiento se inicia por denuncia de la persona afectada o por derivación del empleador.
2. Una vez recibida la denuncia, la DT deberá notificar a la empresa, dentro del plazo de 2 días hábiles, solicitando la adopción de medidas de resguardo de forma inmediata una vez notificado (al tercer día hábil de emisión del correo o al sexto día de recepcionado en oficina de correos).
3. Si la DT, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciarlo al tribunal junto con un informe de fiscalización. No hay mediación en caso de acoso sexual.
4. El plazo de la investigación es de 30 días hábiles.
5. Las medidas o sanciones deben ser aplicadas dentro del plazo de 15 días corridos.



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES

- Se adopten e implementen medidas para prevenir, investigar y sancionar
- Se garantice cumplimiento de directrices del reglamento
- Se establezcan e informen las medidas de resguardo
- Se dispongan y apliquen medidas o sanciones
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por empleador
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento
- Cumplir con el procedimiento interno



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Elaborar y poner a disposición protocolo de prevención
- Elaborar y poner a disposición procedimiento de investigación
- Informar semestralmente los canales de recepción de denuncias
- Garantizar la correcta sustanciación del proceso de investigación
- Informar al denunciante donde presentar su denuncia
- Informar sobre facultad de realizar investigación interna o ante DT
- Informar al denunciante cuando los hechos sean constitutivos de delitos penales
- Garantizar y supervisar el cumplimiento de las medidas de resguardo
- Derivar al denunciante a atención psicológica
- No interferir en imparcialidad de persona investigadora
- Dar facilidades para que participantes colaboren en investigación
- Informar a contratistas, proveedores, etc., de denuncias
- Informar a requerimiento de DT, el estado de procedimiento de investigación realizados por la empresa
- Dar respuesta a planteamiento y peticiones de sindicatos

OBLIGACIONES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

- Desarrollar las gestiones de investigación, respetando las directrices del reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de plazo
- Citar a declarar a los involucrados. Garantizar su registro escrito, asegurando trato digno e imparcial
- Guardar estricta reserva

MUCHAS GRACIAS

Ángela Figueroa Fernández

Abogada Senior

afigueroa@figueroa-asociados.cl

Luis Thayer Ojeda N°166, oficina 401, Providencia.

[//figueroa-asociados.cl](http://figueroa-asociados.cl)



FIGUEROA
& ASOCIADOS