

## ALERTA LABORAL:

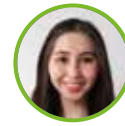
# DISCUSIÓN INMEDIATA: PROYECTO DE LEY MODIFICA CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El proyecto de ley del Boletín 15093-13 presentado por moción parlamentaria ante la Cámara de Diputadas y Diputados en junio de este año en el marco del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y acoso en el trabajo ratificado por Chile, avanza a pasos agigantados. Así, es como actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional ante el Senado y con discusión inmediata hecha presente el 22 de noviembre de 2023.

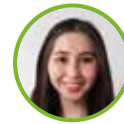
El proyecto busca modificar, especialmente, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Ley N°18.575), en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral.

Para efectos de esta presentación, nos centraremos en las modificaciones y actualizaciones que el proyecto busca introducir en el Código del Trabajo, entre las cuales podemos encontrar:

1. Modifica el artículo 2° al dar nuevas definiciones de acoso sexual y laboral, así como incorporar el término “violencia en el trabajo” como un elemento distinto a los anteriores. De esta manera, las nuevas definiciones consistirían en:
  - 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.
  - 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 repetida, 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
  - 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.
2. Agrega el artículo 154 bis indicando que para el caso de que el empleador no esté obligado a confeccionar el Reglamento Interno, deberá poner en conocimiento de los trabajadores —al momento de la suscripción del contrato— el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento al que se someterán dichas conductas.



3. Reemplaza el contenido del artículo 211-A estableciendo la obligación del empleador de elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, el cual debe contener: (i) identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (enfoque con perspectiva de género); (ii) medidas para prevenir y controlar tales riesgos; (iii) medidas para informar y capacitar a los trabajadores sobre estos riesgos y las medidas respectivas; y, (iv) medidas necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
4. El mismo artículo 211-A fija el deber de los empleadores de informar semestralmente 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.
5. Reemplaza el artículo 211-B fijando los principios que rigen a la investigación por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Estos son la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
6. Agrega el artículo 211-B bis que regula el procedimiento de investigación por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, estableciendo, en términos generales, lo siguiente:
  - La denuncia puede ser por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es verbal, se debe levantar acta.
  - Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.
  - Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de medidas de resguardo, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata.
7. Reemplaza el artículo 211-C estableciendo que, si la denuncia es presentada a la empresa, el empleador debe disponer la investigación interna de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de 3 días. Asimismo, fija el plazo de investigación en 30 días y, en el caso de tratarse de una investigación interna, esta deberá contar por escrito y remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva. En el supuesto de tratarse de una denuncia por violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador.



8. Por último, reemplaza el artículo 211-E incorporando la siguiente regulación:

- De conformidad al mérito del informe de investigación por acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas y sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde su recepción. Dentro de este mismo plazo se deberá informar al denunciante y al denunciado de las medidas o sanciones adoptadas.
- Para la aplicación de la causal de despido del artículo 160 N°1 letra f), el empleador deberá considerar la gravedad de los hechos investigados.
- Si los hechos fueran constitutivos de delito, el empleador tiene la obligación de poner los antecedentes a disposición del Ministerio Público en el plazo de 48 horas.



**Valentina Basualto Catalán**

Abogada Corporativa  
Lizama Abogados