

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO HA EMITIDO EL DICTAMEN N°362/19 EL CUAL FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N°21.643, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. A CONTINUACIÓN, SE RESUMEN LOS PUNTOS CLAVE DEL DICTAMEN.

Las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia y con perspectiva de género, promoviendo la igualdad y erradicando la discriminación. Estos principios se alinean con el Convenio N°190 de la OIT, que reconoce el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los de género.

1. Modificaciones al Artículo 2 del Código del Trabajo:

- a. Se enfatiza que el trato libre de violencia y la perspectiva de género deben ser principios fundamentales en todas las relaciones laborales.
- b. El acoso sexual se mantiene definido como cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido que amenace o perjudique la situación laboral del afectado.
- c. El acoso laboral se redefine para incluir conductas de agresión u hostigamiento, eliminando el requisito de reiteración. Asimismo, bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales debe considerarse dentro del acoso laboral, el acoso sexista.
- d. Se incluye la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores, que afecte a los trabajadores durante la prestación de servicios.
- e. El empleador tiene la obligación de tomar medidas para proteger a los trabajadores, incluso mediante la implementación de protocolos de prevención.
- f. La modificación a los actos de discriminación incorporada al inciso cuarto del art.2 del CT consiste en sustituir la frase “u origen social” por la frase “origen social o cualquier otro motivo”, por lo que amplía la definición de actos de discriminación, incluyendo cualquier motivo que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

2. Derechos y Obligaciones incorporadas por la ley 21.643

Si bien el legislador ya contemplaba reglas generales que imponían a los empleadores la obligación de velar por la salud y seguridad de los trabajadores, así como también la obligación de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Ahora se establece expresamente el derecho de los trabajadores a exigir la adopción de medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

3. Obligación de Prevenir

La ley 21.643 detalla las obligaciones que tienen los empleadores para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo a partir del nuevo artículo 211-A del Código del Trabajo, Estas obligaciones incluyen:

- a. Elaboración de un protocolo de prevención, a través de los organismos administradores de la ley 16.744, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social junto a la normativa, se señala expresamente el contenido mínimo de este, disponiendo lo siguiente:
 - o Identificación y evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, considerando cómo el género influye en las interacciones laborales. Si posteriormente el empleador detecta un nuevo peligro, por ejemplo, en el desarrollo de una investigación, esta deber ser incorporada a los peligros identificados, evaluar los riesgos e informar de estos a los trabajadores.
 - Medidas preventivas y de control de riesgos con objetivos medibles, evaluadas continuamente para mejoramiento.
 - Informar y capacitar a los trabajadores sobre riesgos y medidas preventivas, incluyendo sus derechos y responsabilidades.
 - Medidas específicas según la naturaleza del trabajo y el funcionamiento de la empresa.
 - Resguardo de la privacidad y honra de todos los involucrados en denuncias, así como medidas frente a denuncias inconsistentes y mecanismos de prevención, formación, educación y protección para garantizar la correcta actuación de los trabajadores.
- b. El empleador no solo tiene la obligación de contar con un protocolo, sino que también debe aplicar el mismo cumpliendo con el deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo. No es suficiente solo tener un protocolo; deben implementarse acciones concretas.

c. El deber de los empleadores de entregar información semestral sobre los canales de denuncia de la empresa y las instancias estatales para denunciar incumplimientos y acceder a prestaciones de seguridad social. El artículo 211-A del CT también enfatiza que el contenido del protocolo es un mínimo y los empleadores pueden añadir más elementos en consonancia con la Ley N°21.643 o el Convenio 190 de la OIT. Además, la entrega de información puede realizarse con mayor frecuencia si así se considera necesario.

4. Obligación de investigar.

El texto aborda la obligación de investigar denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo según la Ley N°21.643. A continuación, se presentan los puntos más importantes:

- El procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo debe estar incluida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, conforme al artículo 154 N°12 y las disposiciones de los artículos 211-B, 211-B bis y 211-C del Código del Trabajo.
- Los procedimientos de investigación deben adherirse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.}
- El Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establecerá directrices adicionales para las investigaciones.
- Estos principios y directrices aseguran un debido proceso y ambientes laborales dignos.

Requisitos Mínimos para el Procedimiento de investigación:

o La denuncia debe constar por escrito o verbalmente, con un acta registrada. La denuncia puede presentarse por escrito o verbalmente ante la empresa o la Inspección del Trabajo. Si es verbal, debe registrarse un acta firmada por el denunciante.

o Ambas partes deben ser oídas y poder fundamentar sus dichos.

o Se deben proteger a la víctima y testigos de represalias.

Medidas de Resguardo:

o El empleador debe adoptar medidas inmediatas para proteger a los involucrados, considerando la gravedad de los hechos y la seguridad del denunciante.

o Las medidas incluyen la separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada y atención psicológica temprana.

Desarrollo de la Investigación:

o La empresa puede realizar la investigación interna o remitirla a la Inspección del Trabajo dentro de tres días.

o La investigación debe concluirse en 30 días y constar por escrito, manteniendo estricta reserva.

o Se debe garantizar que ambas partes sean oídas.

o Una vez finalizada la investigación interna, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días para pronunciarse.

Intervención de Terceros Expertos:

o Es posible contar con asistencia técnica de empresas externas especializadas en acoso sexual para garantizar imparcialidad y objetividad.

o La intervención de terceros no exime al empleador de su responsabilidad en la investigación.

Estos puntos garantizan un proceso de investigación estructurado y justo para todas las partes involucradas, promoviendo ambientes laborales seguros y respetuosos.

5. Medidas correctivas

El inciso 4° del artículo 211-C del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.643, aborda las conclusiones de las investigaciones de denuncias por violencia en el trabajo. Este establece que: las conclusiones de las investigaciones deben incluir las medidas correctivas que el empleador adoptará en respuesta a la causa que originó la denuncia. Estas medidas están dirigidas a prevenir la repetición de la conducta constatada y a evitar futuras vulneraciones.

- Denuncias de Violencia en el Trabajo: Las medidas correctivas son obligatorias en las conclusiones de estas denuncias, reflejando la respuesta requerida del empleador, quien no puede sancionar a terceros ajenos a la relación laboral.

- Sobre Acoso Sexual o Laboral: Aunque no se especifican medidas correctivas adicionales, estas deben ser implementadas junto con las sanciones, si son necesarias para reparar completamente las consecuencias de la conducta constatada.

6. Obligación de sancionar

Plazo para Sancionar:

- El empleador debe imponer y aplicar las sanciones adecuadas basándose en el informe de investigación sobre acoso sexual y laboral dentro de 15 días hábiles judiciales tras recibir la notificación de la Inspección del Trabajo.
- Las sanciones impuestas deben ser comunicadas a ambas partes, tanto la denunciante como la denunciada, dentro del mismo plazo.

Tipos de Sanciones:

- Según el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, las sanciones pueden incluir amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, dependiendo de la gravedad de la conducta.
- En casos de conductas graves, comprobadas, el empleador puede aplicar las sanciones del artículo 160 N°1 letra b) o f) del Código del Trabajo, que incluyen despido por “conductas indebidas de carácter grave”.

Evaluación de la Gravedad:

- Para el acoso laboral, se debe evaluar la gravedad de los hechos investigados. La eliminación del requisito de reiteración en el concepto de acoso laboral requiere que la gravedad de la conducta sea evaluada y consignada en el informe.

Procedimiento de Despido:

- Si el empleador decide terminar la relación laboral, debe cumplir con el artículo 162 del Código del Trabajo, que exige comunicar el despido por escrito, explicando las causas y los hechos en los que se basa.
- La Ley N°21.643 no modifica lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, que requiere que el empleador acredite la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

Información a la Persona Denunciante:

- El artículo 211-E, incorporado por la Ley N°21.643, establece la obligación del empleador de informar a la persona denunciante sobre los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

7. Obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar.

La Inspección del Trabajo, conforme al nuevo artículo 211-D de la Ley N°21.643, debe denunciar ante el tribunal cualquier vulneración de derechos fundamentales que detecte en el ejercicio de sus funciones, acompañando el informe correspondiente. Esto refuerza el artículo 486 del Código del Trabajo. Antes de denunciar, la Inspección debe intentar una mediación entre las partes, excepto en casos de acoso sexual, para evitar la revictimización.

8. Contenido mínimo de los reglamentos internos.

Modificación del artículo 154 del Código del Trabajo:

La Ley N°21.643 modifica el artículo 154 del Código del Trabajo, estableciendo que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe incluir:

1. Protocolo de Prevención: Para el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
2. Procedimiento de Investigación: Debe contemplar medidas de resguardo y sanciones para los involucrados.

Incorporación del Artículo 154 bis:

Este artículo extiende la obligación de tener un protocolo de prevención y un procedimiento de investigación y sanción a todas las empresas, incluso aquellas con menos de 10 trabajadores. Debe ser comunicado por escrito al momento de la suscripción del contrato de trabajo y formar parte del Reglamento de Seguridad e Higiene.

Los empleadores pueden recibir asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 para elaborar estos protocolos, siguiendo las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social.

9. Vigencia de la ley 21.643

La Ley N°21.643 entra en vigencia el 01.08.2024, seis meses después de su publicación en el Diario Oficial el 15.01.2024. Las investigaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo iniciadas antes de esta fecha se regirán por las normas vigentes al momento de la denuncia.

Desde su entrada en vigencia, los empleadores deben ajustar sus reglamentos internos según la nueva normativa. Si no lo hacen a tiempo, la Dirección del Trabajo llevará a cabo los procedimientos de investigación conforme al artículo segundo transitorio y el artículo 211-B del Código del Trabajo.



María Jesús Pérez J.
Abogada del Área Judicial
Lizama Abogados