

LEY 21.643, SOBRE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

I- ANTECEDENTES.

El lunes 15 de enero del presente año, se publicó en el Diario Oficial la ley N° 21.643, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, con el fin de fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado.

II- LEY 21.643.

Las principales materias que contempla esta ley son:

1. PRINCIPIO RECTOR DE RELACIONES LABORALES.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

2. DEFINICIONES.

El nuevo inciso segundo del art. 2 del Código del Trabajo define qué debe entenderse por conductas contrarias al principio ya indicado, a saber:

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”.

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

Uno de los instrumentos creados para efectos de concretar el derecho antes citado, es el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. En este sentido, dispone la nueva norma que todos los empleadores, obligados o no a contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), deberán confeccionar un “Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo” y un “Procedimiento de investigación y sanción de dichas conductas”.

El Protocolo antes señalado debe contener, a lo menos, lo siguiente:

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.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Para efectos de concretar el derecho de las y 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 lugar de trabajo, la ley modifica el procedimiento de investigación del acoso sexual actualmente consignado en los artículos 211-A a 211-E del Código del Trabajo, ampliando las materias que pueden ser objeto de investigación (incluyendo el acoso laboral y la violencia en el trabajo) e introduciendo una intervención activa de la Inspección del Trabajo.

El empleador estará 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.

5. VIGENCIA.

Las normas que contempla esta ley entrarán en vigencia el 1° de agosto de 2024.

Redacción: Jorge Canales G., abogado.
