



Prevención, investigación y sanción del acoso
laboral, sexual y violencia en el trabajo
Ley N° 21.643

Cecilia Castillo

Abogada
Jefa de Estudios y Capacitación
Gerencia de Asuntos Legales



Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo Ley N° 21.643

- Promulgación
- Antecedentes: Convenio 190/Caso "Ley Karin"
- Modificaciones legales
- Modificaciones estatutos administrativo y municipal, a la ley orgánica constitucional de bases generales del Estado y a la orgánica constitucional de municipalidades
- Modificaciones al Código del Trabajo
- Ejes principales de las obligaciones del Empleador
- Definiciones
- *Compliance* laboral/Obligaciones Empleador
 - ✓ Modificación RIOHS/RIHS: Protocolo
 - ✓ Canal de denuncias
 - ✓ Procedimiento de investigación
- Ámbito público
- Vigencia de la ley
- Conclusiones y desafíos

Ley N° 21.643. Promulgación y vigencia.

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.790

Lunes 15 de Enero de 2024

Página 1 de 10

Normas Generales

CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniella Cicardini Milla, Camila Musante Müller y Ximena Ossandón Irarrázabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"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 de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

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."

b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

✓ Publicada en el Diario Oficial el 15.01.2024.

✓ Vigencia 01.08.2024.

✓ Promueve relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto mutuo tanto en el sector público como en el privado. Entrega nuevas herramientas legales para trabajadores que se vean expuestos a estas situaciones. Foco en el ámbito preventivo.

✓ Antecedente normativo directo es el **CONVENIO OIT 190** (2019) sobre violencia y acoso en el trabajo y por razón de género, esta ley da cumplimiento normativo a las obligaciones que impuso el Convenio.

✓ SUSESO debe emitir instrucciones a los OAL respecto del protocolo.

✓ MINTRAB debe emitir un reglamento referido a la investigación del acoso laboral y sexual.

CVE 2437267

Director: Felipe Andrés Perotti Díaz
Sitio Web: www.diariooficial.cl

Línea Central: 590 712 0001

Email: consulta@diariooficial.cl

Dirección: D. Torres Boscán N°711, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°18.799 o su equivalente en Chile y tiene plena validez legal. Para verificar la autenticidad de una reproducción impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diariooficial.cl



Ley N° 21.643. Antecedentes: Convenio OIT 190 y el caso.



¿Qué es el Convenio 190?

El Convenio establece un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.



Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y por razón de género

Refuerza y protege los **derechos fundamentales** trabajadores, entre los que se encuentra el **derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, incluidos la violencia y el acoso por identidad de género, **a no ser objeto de discriminación, y a la integridad física y psíquica.**

Enfoque en los DDHH, trabajo decente y perspectiva de género.

La ratificación del Convenio 190 considera un **marco para la creación y mejora de legislación y políticas que permita abordar las causas** subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La **Ley N° 21.643**, aborda la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo, **cumple con las obligaciones internacionales asumidas y concretiza el convenio.**



“Ley Karin”

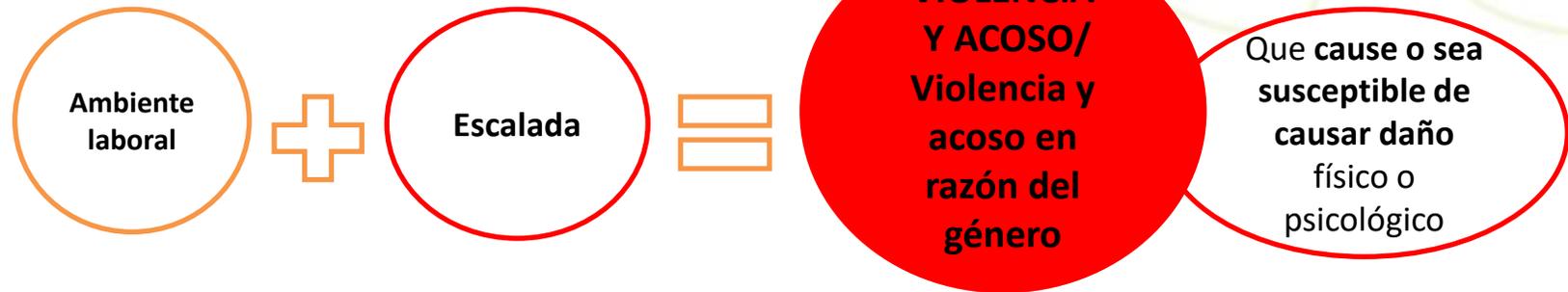
Prevención de acoso laboral para evitar situaciones como la ocurrida a Karin Salgado Molina.

Ley N° 21.643. Antecedentes: Convenio OIT 190.

empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social

Incompatible con **"trabajo decente"** (concepto OIT)

- Acciones-Amenazas Conductas inciviles /Comportamientos y prácticas inaceptables
- Situaciones de sexismo naturalizado
- Riesgos Psico sociales no abordados o gestión inadecuada



¿Qué propone el Convenio 190?



Ley N° 21.643. Modificaciones legales

Ley 21.643	Modifica	Materia
Artículo 1 Modifica Código del Trabajo	Art 2°	Incorpora como nuevo principio a considerar en el marco de las relaciones laborales el “ trato libre de violencia ”. Incorpora la “ perspectiva de género ” dentro de la mirada que el empleador debe considerar para promover la igualdad y erradicar prácticas discriminatorias, así como el AS, AL y V en el trabajo. Modifica concepto de acoso laboral (conducta que se manifiesta de una sola vez o reiterada). Crea concepto de violencia en el trabajo (acciones de terceros)
	Artículo 154, N°12	Dispone que el RIOHS debe contener el Protocolo de Prevención del AS, AL y V en el trabajo, así como el procedimiento de investigación al que se someterán los trabajadores, medidas de resguardo, sanciones.
	Artículo 154 bis	Empleador que no está obligado a confeccionar RIOHS, deberá contar igual con el Protocolo y Procedimiento, informando a sus trabajadores al momento de suscribir el contrato de trabajo y constar en el RIHS.
	Art. 211 A	Prevención del acoso sexual, laboral la violencia en el trabajo.
	Art. 211- B al 211-E	Investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
Artículo 2 Modifica Ley N° 18.575 (LOCBGA E)	Arts. 13, 14, 46, y 62	Función pública: espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Órganos del Estado deben prevenir, investigar y sancionar. Obligación de contar con Protocolo de Prevención de V en el Trabajo, AL y AS. Define contenidos mínimos. Procedimiento de investigación que considera el procedimiento por vulneración de derechos de los funcionarios públicos. Jefes de Servicio deben informar semestralmente canales de denuncia e incumplimientos a la normativa. Atenta contra la probidad pública el ejercer conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Ley N° 21.643. Modificaciones legales

Ley 21.643	Modificación legal	Materia
<p>Artículo 3 Modifica Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo)</p>	<p>Arts. 12, 90, 119, 121, 125, 126, 129, 136, 137, 140, y 143.</p>	<p>Modificaciones en el procedimiento del sumario administrativo, que se debe sujetar a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Necesidad de "iniciar de oficio" investigación sumaria o sumario administrativo. Acoso laboral como causal de destitución. Exigencia que sumariante que cuente con formación en esta materia. Procedencia de medidas de resguardo. Reclamo ante CGR de lo que se resuelva.</p>
<p>Artículo 4 Modifica Ley N° 18.883 (Estatuto Administrativo Municipal)</p>	<p>Arts. 10, 88, 118, 120, 123, 124, 126, 127, 133, 135, 138 y 141</p>	<p>Modificaciones en el procedimiento del sumario administrativo, que se debe sujetar a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Acoso laboral como causal de destitución. Procedimiento si el denunciado o denunciante es el alcalde/sa o concejal/a o funcionarios con directa dependencia del alcalde (conocimiento de CGR). Exigencia que sumariante que cuente con formación en esta materia. Procedencia de medidas de resguardo. Reclamo ante CGR de lo que se resuelva.</p>
<p>Artículo 5 Modifica Ley N° 18.695 (Orgánica Constitucional de Municipalidades)</p>	<p>60, 76, 77, y 89.</p>	<p>Causales de cesación del cargo de Alcalde/sa denunciado y verificado por sumario administrativo instruido por CGR: concurrencia de prohibiciones y contravención de carácter grave a la probidad administrativa. Intervención Tribunal Regional Electoral respectivo. Se aplica a concejales. Procedimiento ante CGR.</p>

Ley N° 21.643. Modificaciones Código del Trabajo.

Modificaciones CT	Ley N° 21.643 (01.08.2024)	Situación Actual
Principio General	Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un <u>trato libre de violencia</u> , compatible con la dignidad de la persona y <u>con perspectiva de género</u> , que, para efectos de este Código, implica <u>la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación</u> basada en dicho motivo.	Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.
Mantiene el concepto de Acoso Sexual.	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 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
Actualiza la definición de Acoso Laboral.	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 <u>una sola vez o de manera reiterada</u> , 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.	Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento <u>reiterados</u> , ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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
Incorpora el concepto de "Violencia en el Trabajo"	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.	No se considera.
Dispone modificaciones en los reglamentos internos	Fortalecimiento de la prevención, investigación y sanción del acoso y violencia en el trabajo	Contempla investigación respecto del AS. No considera investigación para AL.

Ley N° 21.643. Ejes obligaciones del empleador



Prevención

- ✓ Actualizar el RIOHS/RIHS
- ✓ Incluir en el RIOHS/RIHS un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo.
Capacitar/Formar/Entrenar a los trabajadores para la prevención del acoso laboral, sexual y del acoso en razón del género.
- ✓ Informar semestralmente a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación, y sanción del AL AS y V, así como instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y la información para el acceso a prestaciones de seguridad social y asistencia psicológica temprana.



Investigación

- ✓ Incorporar en el RIOHS/RIHS el procedimiento de investigación y sus resguardos para casos violencia, acoso laboral y acoso sexual (antes solo considerada el AS).
Debe contener las medidas de resguardo, de reparación y las sanciones que procedan.



Protección/Sanción

En estas acciones el empleador debe garantizar un trato libre de violencia, respetuoso y con perspectiva de género. Debe adoptar medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar discriminación, fundada en igualdad de género.
Empleador es garante en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 184 CT)

Ley N° 21.643. Definiciones: Acoso Sexual

Conducta 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 de empleo.

Requisitos:

- ✓ **Requerimiento o solicitud** de connotación sexual (elemento objetivo)
- ✓ **Sin el consentimiento del afectado** (elemento subjetivo)
- ✓ **Amenazar o perjudicar** la situación laboral del afectado o sus oportunidades en el empleo
- ✓ El acto de acoso debe producirse **durante el trabajo**

Tipos de AS:

- ✓ AS Vertical (Chantaje sexual): proposición sexual a cambio de consecuencias con la situación laboral del destinatario.

Jurisprudencialmente, se suma también como AS:

- ✓ AS horizontal, entre compañeros de trabajo.
- ✓ AS ambiental: hostigamiento sexual que genera en la víctima un entorno humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales, pero se genera un ambiente laboral sexualizado (comentarios sexuales, expresiones, burlas sexuales o por la orientación sexual, gestos de índole sexual, o cuando se busca menoscabar a mujeres o a minorías sexuales).
- ✓ Acercamientos sexuales no deseados: aproximaciones sexuales realizadas por el sujeto activo sin consentimiento del sujeto pasivo.

Ley N° 21.643. Definiciones: Acoso Laboral

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 manifiesta 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.**

Elementos:

- ✓ Agresión u hostigamiento
- ✓ La conducta se debe manifestar **una sola vez o en forma reiterada**
- ✓ La conducta debe **amenazar o perjudicar** la situación laboral o sus oportunidades de empleo (no requiere probar perjuicio psicológico, basta evidenciar que las conductas de los agresores generaron un clima de trabajo hostil/no se requiere probar daño psíquico sino la vulneración de derechos constitucionales)
- ✓ La conducta de AL se debe producir **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.**

Tipos de AL:

- ✓ AL vertical: hostigamiento entre persona que están en posición jerárquica distinta (ascendente o descendente)
- ✓ AL horizontal: hostigamiento entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente.
- ✓ AL mixto: comienza como horizontal, pero en un momento posterior la víctima pasa a ser jefatura. También a la inversa, comienza como AL descendente y pasa a ser AL horizontal.

Otras formas de Acoso

- ✓ Ciberacoso o acoso digital: hostigamiento repetitivo verbal o psicológico llevado a cabo por uno o más individuos contra otro/s por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones (debe existir contrato de trabajo entre los afectados y los victimarios).
- ✓ Acoso discriminatorio: el que sufre una persona por un motivo discriminatorio de los indicados en el art. 2° del CT, que tiene por objeto atentar contra la dignidad de la persona afectada o del grupo en que se integra y crear un ambiente laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo. Ej.: acoso sexista, maternidad, discapacidad, origen social, identidad de género, opción política, creencias, nacionalidad, etc. (trabajadores de grupos vulnerables)

Ley N° 21.643. Definiciones: Violencia en el trabajo.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral “aquellas conductas que afecten a trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

Requisitos:

- ✓ Existencia de **una conducta violenta**
- ✓ El comportamiento se debe producir **con ocasión de la prestación de los servicios**
- ✓ La violencia debe **provenir de terceros ajenos a la relación laboral**, tales como clientes, proveedores y usuarios.

Sujetos:

- ✓ Sujeto Activo: cualquier persona que no sea un trabajador del mismo empleador en donde labora el sujeto pasivo.
- ✓ Sujeto Pasivo: cualquier trabajador, puesto que no se establecen limitaciones

Ley N° 21.643. Obligaciones empleador: *Compliance* específico para la prevención del AS, AL y V en el trabajo

Permite enfrentar el riesgo del acoso y la violencia desde el momento en que se produce con el fin de mitigar o disminuir los daños y perjuicios que sufran los afectados y resolver adecuadamente el caso ocurrido en el lugar de trabajo.

Para ello el sistema de cumplimiento normativo que establece esta ley dispone **3 tipos de tutela** para los empleadores **con sus respectivas obligaciones**:

Tutela Preventiva	Tutela Proactiva	Tutela Reactiva
Evitar y prevenir que en la empresa se produzcan conductas de acoso y de violencia. Prevención de riesgo (cumplimiento normativo) Prevención primaria.	Erradicar el riesgo. Obligación que se impone al empleador de no permanecer ajeno ante hechos constitutivos de acoso y violencia. Gestión y control del riesgo (cumplimiento normativo) Prevención secundaria.	Responsabilidad de investigar a fin de, si procede, restituir derechos al afectado (reparación) y sanción al denunciado. Resolución del conflicto, con perspectiva de género. Acciones eficaces y medidas evaluables. Prevención Terciaria.
Deber de higiene y seguridad art. 184 CT, medidas que debe adoptar aun cuando no existan denuncias o quejas.		
Protocolo		
Canal de denuncias (quejas/reclamos)		
		Investigación y Sanción

RIOHS es el instrumento jurídico que permite instalar el sistema de cumplimiento que exige la Ley N° 21.643

Compliance: En la medida que cumpla las obligaciones que le impone la ley (prevención/investigación/Medidas de Resguardo/Sanción) no se lo podría sancionar con despido injustificado por AS/AL (incentivo en beneficio del empleador que cumple las actividades concretas).

Ley N° 21.643. Obligaciones empleador: Protocolo.

Incorporar en el RIOHS/RIHS Protocolo de Prevención respecto del AS, AL y V en el Trabajo, a través de los OA de la Ley 16.744. (SUSESO debe emitir Circular)

Es un instrumento jurídico que incorpora la ley para que el empleador cumpla con sus obligaciones de prevenir, administrar y erradicar el acoso y la violencia en el trabajo.

Permite gestionar el riesgo del acoso y la violencia, primero con la prevención (declaraciones de principios, conductas prohibidas, medidas y acciones que establece el protocolo) y, luego, si se produce la acción indeseada, con las medidas de resguardo que establece para los involucrados.

Contenido mínimo:

- a) **IPER respecto de los riesgos psicosociales** asociados con el AS, AL y V en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) **Medidas para prevenir y controlar tales riesgos**, con objetivos medibles, para verificar la eficacia ,
- c) **Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores** sobre los riesgos identificados y evaluados, medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y de la empresa.
- d) **Medidas para prevenir el AS, AL y V en el trabajo**, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) **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.
Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores, independientemente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Ley N° 21.643. Obligaciones del Empleador: Canal de denuncias

Canal de denuncia interna en materia de relaciones laborales

Informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a

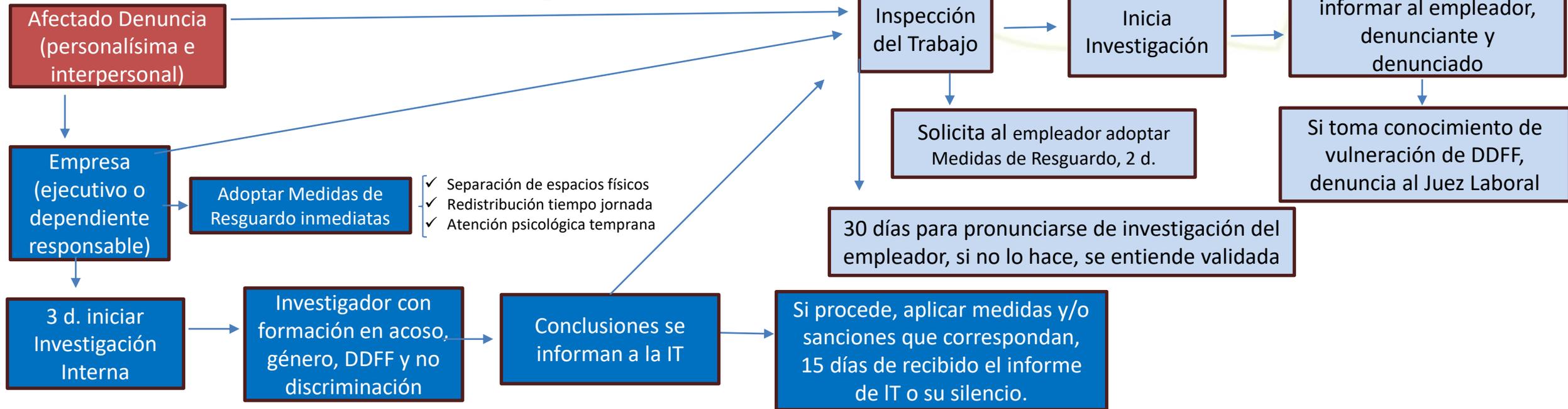
- ✓ Prevención
- ✓ Investigación
- ✓ Sanción del AS, AL y V en el Trabajo
- ✓ Instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral
- ✓ Acceso a las prestaciones en materia de seguridad Social

SUSESO debe emitir norma general con las directrices que deben contemplar los OA de la Ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a empleadores respecto a:

- ✓ Protocolo
- ✓ Acceso a prestaciones
- ✓ Atención psicológica temprana

Ley N° 21.643. Obligaciones empleador. Procedimiento de Investigación del AS, AL y V en el Trabajo.

Parámetros básicos que cumplir la investigación



- **Ajustarse** a directrices establecidas en el **Reglamento por MINTRAB**.
- **Plazo máximo** de la investigación **30 días**.
- **Principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad, y perspectiva de género**.
- Si se opta por investigación interna, deberá constar por escrito, en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos (debido proceso).

Ley N° 21.643. Ámbito Público.

La Ley N° 21.643 también les impone la **obligación general a los órganos de la Administración del Estado a tomar todas las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción del AL, AS y V en el Trabajo** (inciso final art. 13 LOCBGAE).

Obligaciones:

La Ley N° 21.643 también les impone la **obligación general a los órganos de la Administración del Estado a tomar todas las medidas necesarias para la prevención, investigación y sanción del AL, AS y V en el Trabajo** (inciso final art. 13 LOCBGAE).

Obligaciones:

- ✓ Propender a que la **función pública se ejerza respetando el derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, AL y AS.**
- ✓ Deber de contar con un **Protocolo de Prevención de la V en el Trabajo, AL y AS** para promover el buen trato, ambientes laborales saludable y respeto a la dignidad de las personas, que considera acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- ✓ Deber de **contar con un Canal de recepción de denuncias** sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del AS, AL y, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a los funcionarios públicos.
- ✓ Deber de **informar semestralmente sobre los canales que mantiene el servicio y el Estado** para la recepción de denuncia sobre incumplimiento relativos a la prevención, investigación, y sanción del AS y AL y de cualquier incumplimiento a la normativa de los funcionarios públicos.
- ✓ Deber de **informar sobre los mecanismos para acceder a prestaciones de seguridad social.**

Ley N° 21.643. Ámbito Público. Protocolo. Investigación. Sanción.

AL/AS

Contravienen el principio de probidad administrativa (conducta funcionaria intachable, desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular.

Son comportamientos prohibidos.

Protocolo

Es prácticamente idéntico al exigido a los empleadores del ámbito privado.

Considera acciones y adopción de medidas que eviten y prevean el riesgo (tutela preventiva) y a erradicarlo (tutela reactiva) con el objeto concreto de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad humana.

Contiene acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Investigación

La regulación del ejercicio de la tutela reactiva, investigar y sancionar a funcionarios que incurren en AS y AL es más exigente que la normativa aplicable a trabajadores.

Los procedimientos deben tramitarse conforme a las normas que regulan la investigación sumaria y el sumario administrativo, con las reglas especiales que suma la Ley N° 21.643 en lo vinculado a las investigaciones sobre AL y AS.

Interviene CGR.

Sanción

Censura, multa, suspensión del empleo de 30 días a 3 meses y destitución (restricciones).

Ley N° 21.643. Ámbito Público. Protocolo. Alcaldes y Concejales//V en el trabajo

Denuncia

En conocimiento de CGR, quien iniciará sumario.

Remoción

Declarada por tribunal electoral regional, en base al procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR que verificó la conducta.

Violencia en el Trabajo

Se establecen reglas de protección a los funcionarios públicos y municipales en situaciones de que sean víctimas de violencia en el desempeño de sus funciones.

- Derecho a defensa y exigir que institución persiga responsabilidad civil y penal de las personas que atenten en contra de su vida o su integridad corporal durante el desempeño de sus funciones, o que los injurien o calumnien.

Ley N° 21.643. Vigencia de la ley.

Vigencia 01.08.2024

SUSESO debe dictar una instrucción general dirigida a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 referida al ejercicio de la asistencia técnica en materias que contemple para el Protocolo de Prevención (art. 211-A inciso final del Código del trabajo).

El Ministerio del Trabajo debe dictar un Reglamento que contenga las directrices a que deben ajustarse las investigaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (art. 211-B inciso 2° del Código del Trabajo)

Los procesos o investigaciones deben **regirse por las normas que estuvieran vigente a la fecha de la presentación de la denuncia** de que se trate.

Ley 21.643. Conclusiones y desafíos

- ✓ Fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso y violencia laboral
 - Actualizar RIOHS/RIHS
 - Adaptar a la organización el Protocolo, Guía y Procedimientos de investigación, Canales de Denuncia
 - Programas deben considerar el monitoreo continuo del cumplimiento normativo.
 - Revisiones periódicas de los procedimientos y constante actualización para asegurar efectividad y ajuste normativo.
- ✓ Cultura organizacional
 - Promover un ambiente laboral de respeto mutuo
 - Formación y sensibilización a los trabajadores acerca de los riesgos, canales de denuncia y acceso a seguridad social.
- ✓ Estándares mínimos de investigación
 - Investigaciones deben dar relevancia a las medidas de resguardo, de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación.
 - Los procedimientos deben ajustarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.





Gracias.

Gerencia de Asuntos Legales

Cecilia Castillo

Abogada
Jefa Estudios y Capacitación Legal
Gerencia de Asuntos Legales
Marzo 2024