



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

- Antecedentes: Convenio 190/Caso “Ley Karin”; Contexto Normativo.
- Modificaciones legales
- 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

ANTECEDENTES LEY N° 21.643

1

Cambio de paradigma: las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, con respeto de la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

Su objetivo es **prevenir el acoso sexual y laboral, así como cualquier forma de violencia en el trabajo.**

Establece **medidas para investigar y sancionar estas conductas**, protegiendo a los trabajadores y garantizando un entorno laboral seguro.

2

Antes de su entrada en vigencia el Ministerio del Trabajo deberá dictar un reglamento que establecerá las directrices a que deberán sujetarse las investigaciones.

La **Superintendencia de Seguridad Social** emitió la **Circular N° 3813, de 07.06.24** referida a la asistencia técnica para la prevención del AS, AL y VT y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 por la que imparte instrucciones generales a los OA y modifica el Compendio de Normas del Seguro social de la Ley N° 16.744.

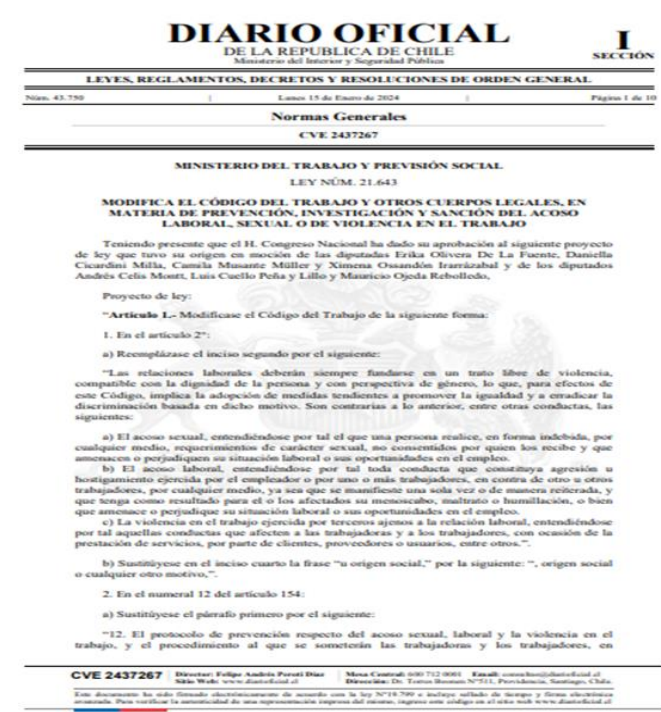
Por su parte, **Dirección del Trabajo** emitió el **Dictamen 362/19, de 07.06.2024**, que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

3

Se le conoce como **"Ley Karin"**, en homenaje a Karin Salgado, técnico en enfermería quien fue víctima de acoso laboral reiterado en el recinto asistencial donde prestaba servicios.

4

La Ley **entrará en vigencia el próximo 01 de agosto de 2024.**



CONTEXTO NORMATIVO

1 Constitución Política de la República:

Artículo 19: La Constitución asegura a todas las personas:

1º El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, y

4º El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y, asimismo, la protección de sus datos personales.

2 Código del Trabajo:

- **Art. 2:** Definiciones de acoso sexual y laboral.
- **Art. 5:** Facultades del empleador, que tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.
- **Art. 184:** Deber de cuidado del empleador.
- **Art. 153 N°2:** RIOHS deberá estipular las normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- **Art. 211-A y siguientes:** Investigación y sanción de acoso sexual.

3 Convenio N°190 de la OIT:

- Fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108ª reunión, celebrada desde el 10 al 21 de junio de 2019.
- El Convenio busca eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Ratificado por Chile el 24 de junio de 2023 (depósito en la OIT).
- Entró en **vigencia Chile el 12 de junio de 2024.**



The infographic features a hand holding a document titled 'CONVENIO 190' with a checklist of four items, each marked with a red checkmark. In the top right corner is the OIT logo. The main text asks '¿Qué es el Convenio 190?' and provides a summary of its purpose.

¿Qué es el Convenio 190?

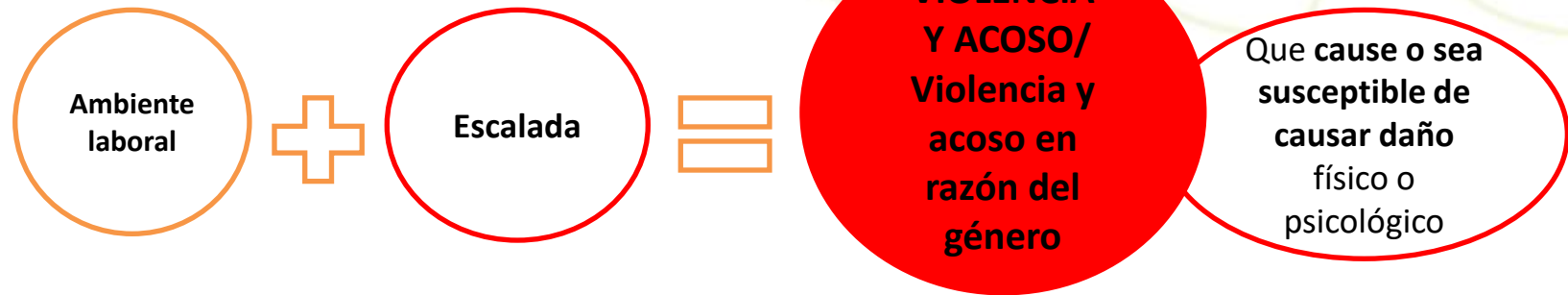
El Convenio establece un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.

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?



Relaciones laborales libres de violencia, basadas en la dignidad y con perspectiva de género.

- ❖ La Ley establece que las **relaciones laborales** deberán siempre fundarse en:
 - ✓ **un trato libre de violencia,**
 - ✓ **compatible con la dignidad de la persona y**
 - ✓ **con perspectiva de género.**
- ❖ A la fecha, el Código del Trabajo señalaba exclusivamente que las relaciones laborales debían siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, **concepto que se amplía a un trato libre de violencia.**
- ❖ Lo anterior, implica la adopción de medidas tendientes a **promover la igualdad y a erradicar la discriminación** basada en dichos motivos, entendiéndose como contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - acoso sexual;
 - acoso laboral;
 - violencia en el trabajo.



Perspectiva de género en las relaciones laborales. Dictamen DT 362/19 de 07.06.2024

DT Perspectiva de género como principio irradiador en toda la normativa laboral.

- “Perspectiva de género” da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política presente en todas las esferas de las relaciones sociales. Por tanto, permite analizar una situación, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades.
- El legislador parte del supuesto de la existencia de una situación de disparidad que debe ser superada, cuyas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres, e igualmente a aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.
- DT interpreta el concepto de perspectiva de género, entendido como: *“la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, en favor de las mujeres y “aquellas personas no ajustadas o desafiantes del rol que les asigna la sociedad”, por considerar que estas serían personas que se encuentran en una situación de desventaja respecto de los hombres.*
- A partir de lo anterior, la DT desprende un mandato para el empleador en el ejercicio de sus facultades.

Ejemplos DT:

- ✓ AS: *“los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia”.*
- ✓ AL: incorpora que este comprende la conducta de acoso sexista, entendida como: *“las conductas cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón de su género.”*

Ejemplos ámbito laboral:

1. Aplicar la perspectiva de género a la hora de no discriminar a hombres y mujeres en la fase de reclutamiento.
2. Otorgar las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres.
3. Asegurarse de que la retribución salarial es la misma para ambos géneros según el puesto de trabajo ocupado.
4. Reprender y denunciar actitudes de sexismo (machistas) en el espacio laboral.
5. Dar la misma importancia a las opiniones de ambos sexos, sin ser condescendiente o acallar las opiniones del sexo contrario.
6. Promover cursos sobre diversidad e igualdad.
7. Poner en marcha protocolos para prevenir el acoso sexual, laboral o por razón de género.
8. Desarrollar políticas internas de apoyo y ayuda a las víctimas de violencia de género.
9. Incluir compromiso con la igualdad en la declaración de intenciones o el código ético de la empresa.
10. Diseñar un Plan de Igualdad en el que se apliquen de forma efectiva las medidas necesarias para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

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 trato libre de violencia , compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género , 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.	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 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.	Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados , 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. 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. 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.**

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)

TIPOS DE ACOSO LABORAL



Acoso laboral ascendente

Trabajador con cargo jerárquico superior es agredido por sus subordinados.

Ejemplo: Cuando una jefatura se integra como trabajador nuevo y sus métodos o dirección no son aceptados por los subordinados.

Trabajador que es ascendido y queda con capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.



Acoso laboral descendente

Trabajador con nivel jerárquico superior, agrede a sus subordinados.

Ejemplo: críticas severas al trabajo realizado por el trabajador que provocan que éste dude de sus capacidades o actitudes, no asignación de tareas o aislamiento físico con el objeto de que el trabajador renuncie, asignación de tareas que requieren mayor o menor experiencia con la intención de desacreditar o desvalorizar el trabajo, ignorar la presencia del trabajador, entre otras.



Acoso laboral horizontal

Trabajador acosado por compañeros del mismo nivel jerárquico.

Ejemplo: burlas, humillaciones en público, exclusión, manipulación de situaciones para hacer caer al trabajador en errores o hacerlo parecer negligente, extensión de rumores maliciosos sobre el trabajador, obstaculización de acceso a la información o comunicación con terceros.

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

Obligaciones empleador: *Compliance* para la prevención del AS, AL y V en el trabajo/Derecho Trabajador

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 (Activa)	Tutela Proactiva	Tutela Reactiva (Correctiva/Sancionador)
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).

MODIFICACIONES EN EL CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO

- 1** Actualmente, conforme al Art. 154 N°12, el RIOHS debe contener el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.
- 2** La Ley Karin exige que el RIOHS contenga no solo el procedimiento de investigación, medidas de resguardo y sanciones, **sino que también el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.**
- 3** Se establece, además, que **el empleador que no se encuentre obligado a confeccionar un RIOHS deberá poner en conocimiento de los trabajadores dicho protocolo y procedimiento al momento de la suscripción del contrato de trabajo.**
- 4** Lo anterior, deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento de Higiene y Seguridad a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744.
- 5** Para efectos de la **elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador (mutualidad) a la que se encuentre afiliado.**

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.

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

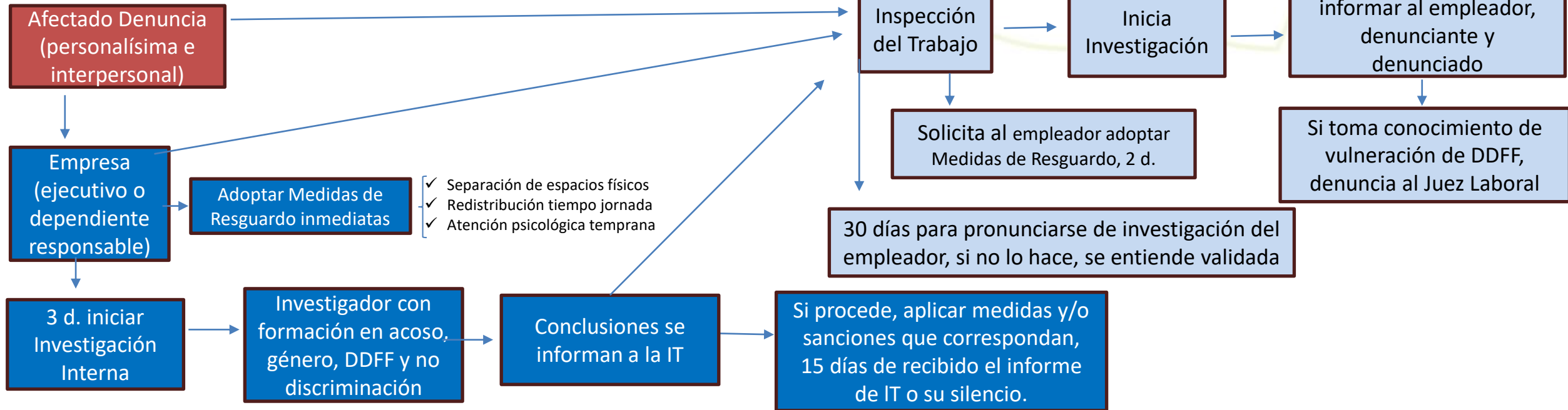
- ✓ Prevención
- ✓ Investigación
- ✓ Sanción del AS, AL y V en el Trabajo
- ✓ Instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral
- ✓ Acceso a las prestaciones en materia de seguridad Social

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).

¿Qué medidas puede adoptar el empleador con el mérito del informe de investigación?



FACULTAD DISCIPLINARIA

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.



DESPIDO DISCIPLINARIO

El empleador podrá despedir al autor de la conducta sin derecho a indemnización aplicando la causal “acoso sexual” (artículo 160 N°1 letra b) CT) o “acoso laboral” (artículo 160 N°1 letra f) CT)), según corresponda. En este último caso, se deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que se consignará en las conclusiones del informe.



INFORMACIÓN CANALES DE DENUNCIA DE DELITOS

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.

¿Qué pasa en caso de denuncias falsas de acoso laboral y/o sexual?

Si el caso se judicializa



En caso de rechazo del reclamo judicial, se entiende que el contrato termina por renuncia (art. 171 inc. 5)



En caso de que el trabajador hubiere invocado falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada la causal de acoso laboral y sexual, y **el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivo plausible**, estará obligado a indemnizar al afectado, sin perjuicio de las demás acciones legales (art. 171 inc. final).



Ley 21.643. Conclusiones y desafíos

- ✓ Cambio cultural
 - Adaptar la 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.

- ✓ 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.

- ✓ 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