

Congreso aprueba reforma al Código del Trabajo en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Con fecha 13 de diciembre de 2023 fue aprobado el proyecto de ley N°15093-13, conocido como “Ley Karin”, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

La ley entrará en vigencia seis meses después desde su publicación, por lo que los procesos de investigación que se encuentren iniciados antes de esa fecha se regirán por la normativa vigente a la fecha de la presentación de la denuncia.

La ley modifica el concepto de acoso laboral y añade el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”, establece la obligación del empleador de establecer un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y entrega directrices para el proceso de investigación en estos casos.

Modificaciones al Código del Trabajo

- 1) Modifica el artículo 2° del Código del Trabajo en el siguiente sentido:
 - a) 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, 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, el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.*
 - b) Modifica concepto 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.*

- c) Añade el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: *entendiéndose por tales 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) Se amplía el catálogo de motivos que pueden dar lugar a las distinciones, exclusiones o preferencias que constituyen actos de discriminación, con la inclusión de la frase “*origen social o cualquier otro motivo*” al inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo.
 - 3) Establece como requisito mínimo del Reglamento Interno (artículo 154 del Código del Trabajo), un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y trabajadores el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
 - 4) Añade un nuevo artículo 154 bis y se mantiene el actual como 154 ter. Señalando que el empleador que no tenga obligación de confeccionar el Reglamento Interno descrito en el artículo 154 CT, deberá informar al trabajador al momento de la suscripción del contrato, el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento al que se someterán dichas conductas, las medidas de resguardo y sanciones. Esto deberá constar por escrito e incorporarse al Reglamento de Higiene y Seguridad (art. 67 Ley N°16.744).
 - 5) Consagra el derecho de los trabajadores y trabajadoras a que 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.
 - 6) Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores, un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través del organismo administrador de la Ley N°16.744.

Requisitos mínimos del protocolo de prevención

- › Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

- › 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.

- › Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse; y los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as y la empresa.

- › 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.

- › 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.

- 7)** Los empleadores deberán informar semestralmente:
- a) 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 violencia en el trabajo.
 - b) Las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- 8)** Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

- 7) Los empleadores deberán informar semestralmente:
 - a) 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 violencia en el trabajo.
 - b) Las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- 8) Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- 9) La denuncia podrá ser interpuesta de manera verbal. Se deberá levantar un acta y entregar una copia de ella a la persona denunciante.
- 10) Si la denuncia fue interpuesta ante la IPT, ésta solicitará al empleador la adopción de medidas de resguardo, en el plazo máximo de 2 días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508.
- 11) Una vez recibida la denuncia, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna o en el plazo de 3 días remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.
- 12) Plazo de investigación: 30 días.
- 13) La investigación interna deberá constar por escrito y una vez concluida será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo, la cual tendrá 30 días para pronunciarse. En caso de no existir pronunciamiento dentro de ese plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.
- 14) El empleador deberá designar preferentemente para la investigación a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- 15) El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

- 16) El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.
- 17) El empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

CONTACTO**ROCIO GARCÍA
DE LA PASTORA**rgarciadelapastora@guerrero.cl**TOMÁS
GARNHAM**tgarnham@guerrero.cl**MARCELA
ORELLANA**morellana@guerrero.cl**FELIPE
PETRI**fpetri@guerrero.cl