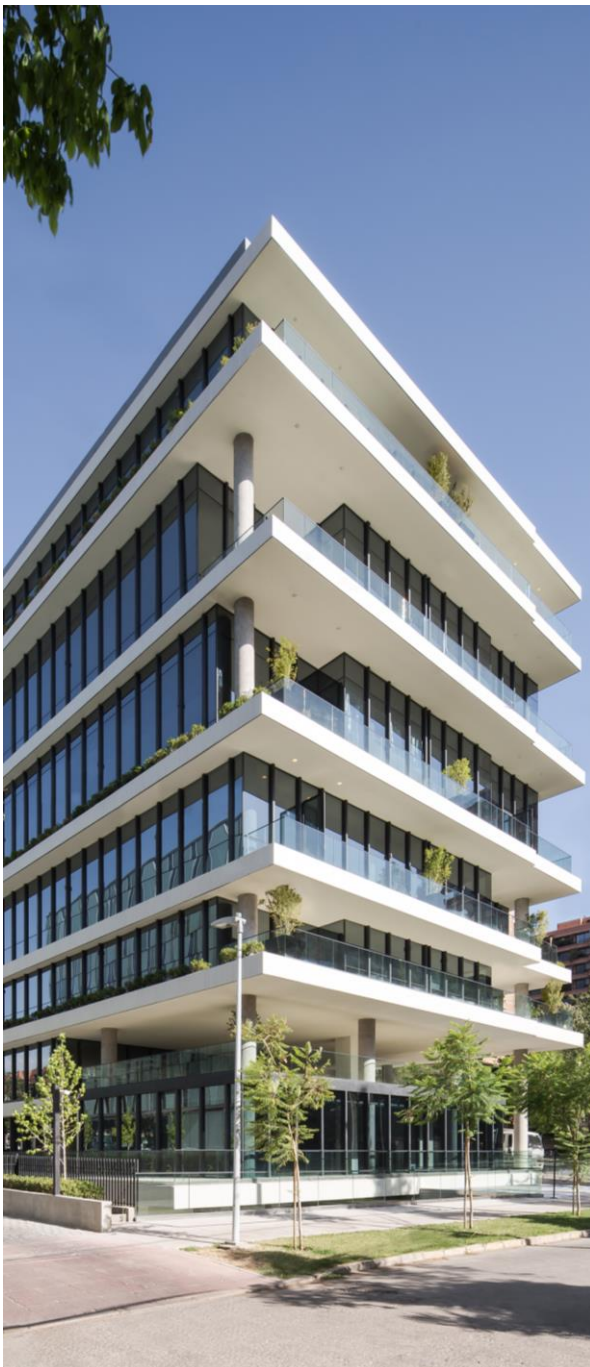

Ley sobre prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo

Chile – Legal Flash

Enero 2024



Con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643 (la “Ley”), conocida como “Ley Karin”, con vigencia desde el 01 de agosto de 2024, que 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.

En concreto:

- > Modificación de la definición de acoso laboral, incorporación del ilícito laboral de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y la ampliación de los motivos sospechosos de discriminación.
 - > Deber de incorporar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el protocolo para la prevención de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, junto a un procedimiento único de investigación para estos ilícitos.
 - > Se incorpora como principio la perspectiva de género, la cual debe ser considerada tanto en el marco de las relaciones laborales como en los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
 - > Alteración de la carga de la prueba en aquellos casos en que el trabajador es despedido por acoso laboral y acoso sexual.
-

Modificaciones al Código del Trabajo

I. Nuevos ilícitos laborales que deben prevenirse, investigarse y sancionarse

La Ley, si bien mantiene la definición actual de acoso sexual establecida en el Código del Trabajo, modifica el concepto acoso laboral e incorpora un nuevo ilícito laboral en nuestro ordenamiento jurídico: la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Además, amplía los motivos sospechosos de discriminación.

1. Modificación de la definición de acoso laboral:

La Ley modificó la definición de acoso laboral, eliminando el requisito de reiteración de la conducta, disponiendo que el acoso laboral es *“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”* (lo destacado es nuestro).

2. Incorporación de la figura de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

La Ley incorpora al Código del Trabajo como nuevo ilícito laboral la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, definiéndola como *“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”* (lo destacado es nuestro).

3. Ampliación de los motivos sospechosos de discriminación

La definición de discriminación del Código del Trabajo amplió el catálogo de motivos sospechosos que estaban expresamente establecidos en su artículo 2 inciso 4º, toda vez que la Ley estableció al final de dicho inciso que puede ser por “cualquier otro motivo”.

II. Incorporación del Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Ley establece el deber de las empresas de elaborar y poner a disposición de sus trabajadores un protocolo (el “Protocolo”) de prevención de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, cuyo objeto es que el empleador adopte e implemente medidas dirigidas a prevenir el acoso y violencia en el trabajo, lo que a su vez constituye un derecho de los trabajadores.



El protocolo (que deberá estar contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad¹) debe efectuarse por el empleador y ponerse a disposición de los trabajadores a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744, quienes asistirán al empleador para dar cumplimiento al nuevo mandato legal. A su vez, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deben seguir los organismos administradores de la Ley N°16.744, para prestar asistencia técnica a los empleadores.

1. Contenido mínimo del Protocolo

El Protocolo deberá contener como mínimo: (i) la identificación de los **peligros y evaluación de los riesgos psicosociales** asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género; (ii) las **medidas para prevenir y controlar tales riesgos**, mediante objetivos medibles con el propósito de controlar la eficacia de dichas medidas y su mejoramiento y corrección continua; (iii) las medidas para **informar y capacitar** adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deben adoptarse; (iv) las **medidas para prevenir** el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme con la naturaleza de los servicios, y su funcionamiento del establecimiento; y (v) las **medidas de resguardo de la privacidad y honra** de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección, destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores.

2. Deberes mínimos en el cumplimiento del Protocolo y deber empresarial de información

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho 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, de modo que, junto con el Protocolo, el empleador debe cumplir, de manera periódica o permanente, su obligación de seguridad y su aplicación, con ocasión de la ejecución de los siguientes deberes: (i) identificar los riesgos asociados al acoso y violencia en el trabajo; (ii) prevenir y controlar tales riesgos; (iii) informar y capacitar a los trabajadores en los riesgos, medidas de prevención y control; (iv) protección de la honra y privacidad y medidas de resguardo en las investigaciones de acoso y violencia.

Además, el empleador deberá informar semestralmente los canales de denuncias que mantiene la empresa, y así como las instancias estatales para denunciar cualquier

¹ En caso que el empleador no esté obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de todas formas deberá poner en conocimiento de los trabajadores el Protocolo de Prevención y el procedimiento de investigación al momento de suscribir su contrato de trabajo, y en los términos que indica la Ley.



incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

III. Incorporación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La Ley ordena un **procedimiento único de investigación** para denuncias por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, el que debe establecerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Dentro de los aspectos relevantes en esta área, se pueden distinguir las siguientes:

- a) La forma de denuncia puede ser por escrito o verbal, en este último caso se debe levantar un acta, que será firmada por el o la denunciante y se le deberá entregar una copia.
- b) Si se sigue una investigación interna, ésta debe ser llevada por escrito, en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. La consagración de la perspectiva de género influye tanto en el establecimiento de los hechos, como en la calificación de estos.
- c) Si el empleador opta por realizar una investigación interna, deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para realizar dicha investigación.
- d) El plazo en el que debe concluirse el informe de investigación es de 30 días corridos, y remitirse ésta junto con las conclusiones a la Inspección del Trabajo, quien tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse, y de no hacerlo en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe. Asimismo, el empleador tendrá el plazo de 15 días, contados desde su recepción para disponer y aplicar medidas o sanciones.

IV. Alteración de la carta de la prueba en despido por acoso sexual o laboral

La Ley modificó la carga de la prueba en caso de que el trabajador o trabajadora hubiese sido despedido por conductas de acoso sexual o laboral, pues se estableció que recaerá sobre el ex—trabajador la carga de desvirtuar los hechos establecidos en el informe.



Nuevos Desafíos para el Empleador

La normativa de la Ley Karin plantea diversas obligaciones y actividades para el empleador, que comprenden:

- > Modificación del reglamento interno, para incorporar el Protocolo de prevención y el procedimiento de investigación de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
 - > Asesoría del organismo administrador de la Ley N°16.744 para confeccionar e implementar el Protocolo.
 - > Informar y capacitar a los trabajadores en el Protocolo y procedimiento de investigación por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
 - > Aplicar en las investigaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo la nueva normativa, una vez que entre en vigencia.
-



CUATRECASAS

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

Contactos:



Raúl Fernández

+5622 889 9900

raul.fernandez@cuatrecasas.com



Carolina Meyer

+5622 889 9900

carolina.meyer@cuatrecasas.com

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

