19 de diciembre de 2023

Aprueban proyecto que modifica el Código del Trabajo en prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

El día 13 de diciembre de 2023 fue aprobado por el Congreso un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (la "Ley").

I. *Empresas a las que aplica la ley*

La Ley es aplicable a todas las empresas, sin importar su tamaño. También se establecen normas que hacen aplicables estas modificaciones a los órganos de administración del Estado.

II. *Nuevos conceptos que crea y modifica la ley*

La Ley establece dos nuevos principios que fundan las relaciones laborales: el trato libre de violencia y la perspectiva de género.

Respecto de la perspectiva de género, se precisa que para efectos de la Ley esta implica "*la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*".

Junto con el acoso sexual y laboral, la Ley tipifica una tercera conducta denominada Violencia en el trabajo, la cual se define como aquella "*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*".

Adicionalmente, la Ley modifica la definición de acoso laboral, prescindiendo del requisito de reiteración de las agresiones u hostigamiento para poder configurar la conducta. En consecuencia, bastaría una sola agresión u hostigamiento para que se pueda considerar que hay acoso laboral.

III. *Nueva mención mínima del reglamento interno de orden, higiene y seguridad*

La Ley modifica la mención mínima del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ("RIOHS") sobre procedimiento de investigación de acoso sexual, exigiendo ahora un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, como también, la inclusión de un procedimiento al que se someterán las investigaciones y sanciones a estas conductas.

Para aquellas empresas que no se encuentren obligadas a contar con un RIOHS, deberán informar a los trabajadores al momento de suscribir el contrato de trabajo el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, además de su procedimiento de investigación y sanción. Este protocolo deberá incorporarse en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad que exige la ley del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

IV. *Modificaciones a las normas sobre investigación y sanción del acoso sexual*

En este ámbito, la Ley hace aplicable a la investigación y sanción del acoso laboral y la violencia en el trabajo las normas hoy vigentes para el acoso sexual, sin perjuicio que incorpora una serie de modificaciones a dicha regulación.

Dentro de las principales modificaciones encontramos:

1. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Las directrices para estos procedimientos se establecerán en un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Reduce el plazo para determinar quién llevará a cabo la investigación por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo de cinco a tres días.
3. Establece la posibilidad de presentar denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo de forma verbal, en cuyo caso se establece el deber para quien recibe ésta de levantar acta y solicitar al denunciante que la firme.
4. Cuando la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo la lleve a cabo el empleador, esta tendrá que ser desarrollada, preferentemente, por un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
5. Se establece un plazo de treinta días para que la Inspección del Trabajo se pronuncie acerca de las conclusiones de la investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo que haya sido realizada por la Empresa.
6. Se presume la veracidad del informe desarrollado por el empleador o la Inspección del Trabajo, invirtiéndose la carga de la prueba, debiendo el trabajador que fue despedido por estas conductas impugnar la decisión presentando las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos y antecedentes que éste contiene.

Por último, el empleador deberá informar semestralmente a los trabajadores los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos a esta normativa.

V. *Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo*

Las empresas deben implementar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este protocolo debe tener las siguientes menciones mínimas: (i) la identificación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; (ii) medidas para prevenir y controlar tales riesgos; (iii) medidas de información y capacitación a los trabajadores sobre los riesgos mencionados; (iv) medidas de prevención y protección de tales riesgos; y (v) las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación y sanción.

VI. *Vigencia*

Lo establecido en la Ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes después de su publicación en el Diario Oficial.

AUTORES: *Óscar Aitken, Francisca Corti.*