

A partir del **01 de agosto de 2024 entra en vigencia** la Ley Nro. 21.643 que tiene por objeto mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, dotando de nuevas herramientas legales para proteger a los y las trabajadoras que se puedan ver expuestos a este tipo de situaciones.

Resulta relevante recordar que la Ley Karin debe su nombre a la Técnica en Enfermería de Nivel Superior (TENS) Karin Salgado, funcionaria de salud que se quitó la vida tras sufrir acoso laboral en el Hospital de Chillán en el año 2019.

NUEVA DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

El nuevo concepto legal de acoso laboral consiste en *“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”*.

La nueva normativa no alude a reiteración de conducta, bastando con un único acto para configurar el acoso. Además, induce a la legislación el concepto de 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*.

El texto legal establece como principio general que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con un enfoque inclusivo e **integrado con perspectiva de género**. Para que las empresas logren este objetivo, éstas están obligadas a elaborar y aplicar un protocolo de prevención y de investigación del acoso laboral, y sexual y la violencia en el trabajo.

La Ley también establece las formalidades y solemnidades que debe cumplir un procedimiento investigativo frente a la ocurrencia de hechos que sean constitutivos de acoso laboral, sexual y/o de terceros en el trabajo, te contamos el contenido mínimo que debe contener el proceso:

LA DENUNCIA

- Puede ser en forma verbal o por escrito. Si se presenta en forma verbal, deberá levantarse un acta, que deberá firmar la persona denunciante a quien se le entregará una copia.
- Puede efectuarse tanto ante la empresa, establecimiento o servicio como ante la Inspección del Trabajo.
- Efectuada la denuncia ante el empleador, éste deberá adoptar las medidas de resguardo respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las condiciones de trabajo. El empleador puede optar por iniciar la investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo, dentro de 3 días desde recibida la denuncia.
- Efectuada la denuncia ante la Inspección, ésta solicitará alguna de las medidas que la ley señala, dentro del plazo de 2 días hábiles. Notificado que sea el empleador, deberá adoptar la medida solicitada por la Inspección inmediatamente.

¿Cuáles pueden ser las medidas de resguardo?

La separación de espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada; atención psicológica temprana al denunciante a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744, organismos que deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión** (Art. 211-A del Código del Trabajo)
- Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo** (Art. 211 Bis B inc. 2° del Código del Trabajo)

- c) **Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos.**

LA INVESTIGACIÓN

- A) Preferentemente deberá realizarla un trabajador que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- B) Debe concluirse en un plazo de 30 días.
- C) Deberá constar por escrito;
- D) Ser llevada en estricta reserva;
- E) Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- F) Una vez finalizada, debe ser remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

LAS CONCLUSIONES

De acuerdo al mérito de la investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de 15 días desde su recepción.

- Las medidas deberán informarse tanto al denunciado como al denunciante.
- Procederá el despido por las causales acoso laboral o acoso sexual, debiendo en el primero de los casos evaluarse la gravedad de los hechos investigados.
- De acreditarse las conductas denunciadas, la empresa deberá informar al denunciante de los canales de denuncias existentes respecto de eventuales delitos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

A) DEBER DE INFORMACIÓN:

El empleador debe informar semestralmente los canales de la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Para lo anterior, deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras; además deben señalar qué departamento recibirá la denuncia incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono. Asimismo, las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

B) DEBER DE CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL, Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

La normativa contempla la implementación por parte del empleador de un **protocolo** de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con el fin de:

- A) Identificar los peligros y evaluar los riesgos psicosociales asociados con tales situaciones; con perspectiva de género.
- B) Adoptar medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de las medidas y para velar por su mejoramiento y corrección continua.
- C) Adoptar medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- D) Informar y capacitar adecuadamente a las y los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyéndose en este marco los derechos y responsabilidades de trabajadores(as) y los de la propia empresa.
- E) Adoptar 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.

F) Indicar 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.

C) PROPORCIONAR A LA PERSONA AFECTADA ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA, A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS QUE DISPONE EL ORGANISMO ADMINISTRADOR RESPECTIVO DE LA LEY N° 16.744:

Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 La derivación de la persona afectada (por un evento de acoso o violencia) al programa de atención psicológica temprana del organismo administrador de la Ley N°16.744, es obligatoria para el empleador, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

Dicho programa constituirá un procedimiento especial que debe implementar el respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

En este sentido, dentro de los canales de accesos a prestaciones de seguridad social deberá informarse a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en los casos de acoso y violencia en el trabajo

¿Necesitas orientación con la aplicación de la normativa en tu empresa?

¿Quieres conocer más acerca del contenido mínimo del protocolo y cómo implementarlo en tu empresa? ¡EVITA MULTAS!

¡Conversemos, podemos orientarte!



 contacto@fuentesasesores.cl

 www.fuentesasesores.cl