

LEY N° 21.643 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



Camilo Cortés Bosques

ccortes@corteszamora.cl



Leonardo Villarroel

lvillarroel@corteszamora.cl

Con fecha 15 de enero de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, tales como la Ley Orgánica Constitucional de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y otras normas, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. A continuación, el equipo laboral de Cortés & Zamora Abogados destaca los aspectos y conceptos más importantes de la nueva normativa.

1. MODIFICACIONES Y NUEVOS CONCEPTOS EN EL INCISO 2° DEL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

- Incorpora a las relaciones laborales el concepto de perspectiva de género, lo cual implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo
- El acoso laboral podrá configurarse cuando la conducta se manifieste una única vez, eliminando por ende la exigencia de reiteración de la anterior regulación.





Camilo Cortés Bosques

ccortes@corteszamora.cl



Leonardo Villarroel

lvillarroel@corteszamora.cl

- Crea el concepto de violencia en el trabajo entendiendo como 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.

2. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN.

- La nueva normativa amplía los posibles actos de discriminación, agregando la frase “cualquier otro motivo” que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

3. SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN.

- Modifica el contenido mínimo del reglamento interno en cuanto a protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Incorpora la obligación para aquellos **empleadores que no se encuentren obligados a confeccionar un Reglamento Interno**, de poner en conocimiento a las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo.



www.corteszamora.cl





Camilo Cortés Bosques

ccortes@corteszamora.cl



Leonardo Villarroel

lvillarroel@corteszamora.cl

- El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contara con a lo menos lo siguiente:

A) La **identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

B) 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.

C) Las **medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados**, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

E) 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.



www.corteszamora.cl





Camilo Cortés Bosques

ccortes@corteszamora.cl



Leonardo Villarroel

lvillarroel@corteszamora.cl

4. CAMBIOS PERTINENTES A LA INVESTIGACIÓN.

- Modifica los plazos en caso de que la investigación no sea realizada por la empresa, disminuyendo de **5 a 3 días** el plazo máximo para que el empleador remita los antecedentes a la Inspección del trabajo respectiva.
- En caso de que la investigación sea realizada internamente por la empresa, **esta deberá constar por escrito, siendo reservada y garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos**. Una vez finalizada será 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.
- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, **dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción**.

5. CARGA PROBATORIA.

- La nueva normativa introduce un importante cambio en lo que dice relación con **la carga probatoria de los despidos que deriven de las**



www.corteszamora.cl





Camilo Cortés Bosques

ccortes@corteszamora.cl



Leonardo Villarroel

lvillarroel@corteszamora.cl

sanciones por acoso laboral o acoso sexual, siendo el trabajador o trabajadora quien deberá en juicio rendir 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.

6. ENTRADA EN VIGENCIA.

- La ley, según su primer artículo transitorio entiende que entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, lo que corresponde al primero de agosto de 2024.



www.corteszamora.cl

