

19/06/2024

ALERTA

LEGAL

**LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE
DE LA LEY N°21.643 EN
DICTAMEN N°362/19**

El pasado 7 de junio de 2024, la Dirección del Trabajo se pronunció mediante el Dictamen N°362/19, sobre el sentido y alcance de la Ley N°21.643 (en adelante la "Ley"), comúnmente conocida como "Ley Karin", que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. En la presente alerta, les informaremos los puntos más relevantes comentados por la autoridad administrativa.

A) Modificaciones al artículo 2 del Código del Trabajo:

- El dictamen define los principios de "trato libre de violencia" y "perspectiva de género", como aquellos fundantes de toda relación laboral.
- En cuanto a la definición de acoso laboral, se elimina el requisito de la reiteración. Por lo tanto, bastaría que la conducta se produzca una sola vez para configurar un acoso laboral.
- Se incorpora el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como lo pueden ser clientes, proveedores, usuarios u otros.

B) Obligación de prevenir:

- La Ley N°21.643 ordena la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, según las directrices que imparta la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO"), señalando expresamente el contenido mínimo de este. Al respecto, cabe destacar que la SUSESO mediante la Circular N° 3813, de fecha 07 de junio de 2024, impartió directrices para la asistencia técnica en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el Trabajo.
- Obligación de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias, así como también las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento laboral.

C) Obligación de investigar:

- Se debe elaborar un procedimiento de investigación de denuncias por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, que deberá incluirse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.
- Los procedimientos de investigación deberán regirse por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Posibilidad de remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, en un plazo de 3 días de presentada la denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

- Se permite la intervención técnica de terceros especializados, esto, con la finalidad de garantizar un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas. La posibilidad de utilizar asesores externos y el detalle de esta intervención en los procedimientos investigación debe estar regulada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.
- Una vez finalizada la investigación, las conclusiones deberán remitirse a la Inspección del Trabajo. La autoridad administrativa tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. La revisión que debe llevar a cabo el servicio dice relación con verificar el cumplimiento de los aspectos procesales, sin que el pronunciamiento tenga valor respecto del fondo de lo investigado. En efecto, la autoridad interpreta que, en caso de que la Inspección no se pronuncie dentro de dicho plazo se tendrán por válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En este sentido, la Dirección del Trabajo interpreta que su actuación no genera presunción legal de veracidad alguna respecto de los hechos investigados, así como tampoco alteraría las reglas de la carga de la prueba en juicios de despido, pese a que la ley indica que el trabajador o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, para lo cual deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe que motivó el despido.
- Respecto al procedimiento de investigación, cabe destacar que la Ley N°21.643 señala que los lineamientos en relación con este punto, estarán determinados en un Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previa consulta a la Dirección del Trabajo.

D) Medidas correctivas:

- Para el caso de una investigación por violencia en el trabajo, las conclusiones deberán contener las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que lo generó.
- Estas medidas deben estar dirigidas en buscar la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores. Lo anterior, debido a que la Dirección del Trabajo señala que el empleador no se encuentra facultado en sancionar a un tercero ajeno a la relación laboral.

E) Obligación de sancionar:

- En conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer las medidas o sanciones en un plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación realizada por la Inspección del Trabajo.
- El empleador deberá entregar la información a la persona denunciante, referida a los canales de denuncia de los hechos que pueden constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

F) Obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar:

- Cuando la Inspección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, tendrá la obligación de denunciar los hechos al tribunal correspondientes, acompañando el informe respectivo.
- La Inspección del Trabajo, previo a interponer la denuncia, deberá llevar a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, salvo en los casos de acoso sexual para, entre otros objetivos, evitar la revictimización de la persona afectada.

G) Contenido mínimo de los Reglamentos Internos:

- Mediante las modificaciones que introduce la Ley N°21.643, se incorpora la siguiente obligación:
 - Contar con un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
 - Se debe incorporar un procedimiento de investigación por dichas conductas, incluyendo las medidas de resguardo y sanciones.

Se incorpora el artículo 154 bis al Código del Trabajo, que extiende la obligación de contar con un protocolo de prevención ante el acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, junto con el procedimiento de investigación y sanción, aún para las empresas que no se encuentren obligadas a llevar un Reglamento Interno, por contar con menos de 10 trabajadores. En tal caso, el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción se deberán incorporar por escrito en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

H) Vigencia de la Ley N°21.643:

- Las disposiciones contenidas en la Ley N°21.643 entrarán en vigor el día 1 de agosto de 2024.
- Cabe destacar que, si las empresas no han adecuado sus reglamentos internos de manera tal, que estos comiencen a regir desde el 1 de agosto de 2024, corresponderá que los procedimientos de investigación los desarrolle la Dirección del Trabajo, aplicando directamente las normas de la Ley N°21.643 y el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que debe dictarse en forma previa a la entrada en vigencia de la ley.

CONTACTO



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatar
Socia



Sebastián Krebs
Asociado Senior