

Modificaciones legales en torno a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)

Ley 21.643

Publicada el 15 de enero en el Diario Oficial, modifica el Código del Trabajo abordando la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo. **Esta ley entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.**

Conclusiones más relevantes de la nueva ley:

- 1 **Modificaciones al Código del Trabajo:** La ley modifica el Código del Trabajo para incorporar disposiciones específicas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito laboral.
- 2 **Alcance de la Ley:** Amplía el alcance de la normativa laboral para incluir la protección contra el acoso laboral y la violencia en el trabajo, además del acoso sexual laboral reconociendo y abordando estas formas de violencia en el entorno laboral.
- 3 **Prioridad en la Protección del Denunciante:** La ley establece la prioridad en la protección del denunciante durante el proceso de investigación de casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, garantizando medidas de seguridad y confidencialidad.

- 4 **Protocolos de Prevención Obligatorios:** Obliga a empresas y organismos estatales a implementar protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, asegurando la adopción de medidas preventivas adecuadas en todos los niveles organizacionales.
- 5 **Definiciones Claras y Medidas de Sanción:** Establece definiciones claras de acoso laboral, sexual y discriminación, así como medidas específicas de sanción.

Modificaciones legales en torno a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)

Asimismo, dentro de las definiciones se agrega de manera explícita la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En concreto, al organización debe generar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y procedimiento de investigación y sanción que debe considerar las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. El protocolo debe contener:

- a) Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Medidas para prevenir y controlar tales riesgos.
- c) Medidas para informar y capacitar adecuadamente sobre los riesgos identificados, medidas de prevención y protección.
- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias.
- f) Medidas para informar semestralmente los canales para la recepción de denuncias sobre incumplimientos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual laboral y la violencia en el trabajo.

¿Qué organizaciones se ven afectadas?

En la medida que la ley toma en consideración el estatuto administrativo, se ven afectadas tanto organizaciones privadas como públicas. Esta ley modifica el reglamento interno obligatorio para empresas de 10 o más trabajadores, incluyendo las nuevas conductas de acoso laboral, sexual y violencia. Para aquellas organizaciones con menos de 10 colaboradores, que no están obligadas a elaborar dicho reglamento, se deberá informar a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo sobre el procedimiento de investigación y sanción que se aplicará a dichas conductas. En todo caso, todas las empresas, independiente de su tamaño, y con el respaldo de los organismos mencionados, deberán poner a disposición protocolos de prevención.

¿Cómo apoyaremos desde Achs Seguro Laboral?

Como Achs Seguro Laboral ponemos a disposición a nuestras organizaciones que deseen comenzar a trabajar al respecto un curso sobre acoso laboral, curso sobre acoso sexual, un modelo de protocolo de prevención del acoso y un modelo de procedimiento de investigación y sanción, así como material en sensibilización para la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo en general.