

Mayo 2024

Ley 21.645

Contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Cámara de Comercio de Santiago

Daniela Campos Schwarze
Asociación Chile de Seguridad

Contexto

Promulgación Ley 21.643



La ley N° 21.643, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

Su antecedente normativo directo se encuentra en la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, el cual imponía a Chile una serie de obligaciones en esta materia. En ese sentido, la ley viene en dar cumplimiento normativo a dichas obligaciones.

La SUSESO deberá entregar directrices a los OAL antes de su entrada en vigencia.

La ley entrará en vigencia el día 01 de agosto del 2024.

DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales
CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY NÚM. 21.643

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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniela Ciccardini Milla, Camila Murante Müller y Ximena Osandón Irarrizabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

- En el artículo 2°:
 - Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

 - El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - El acoso laboral, entendiéndose por tal 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 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."
 - Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".
- En el numeral 12 del artículo 154:
 - Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:

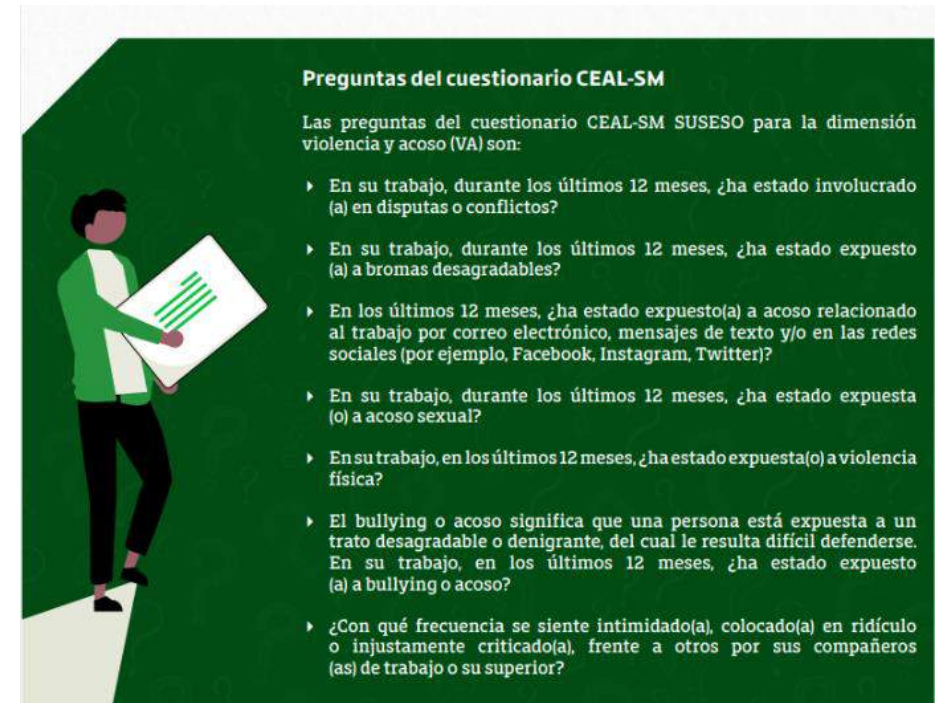
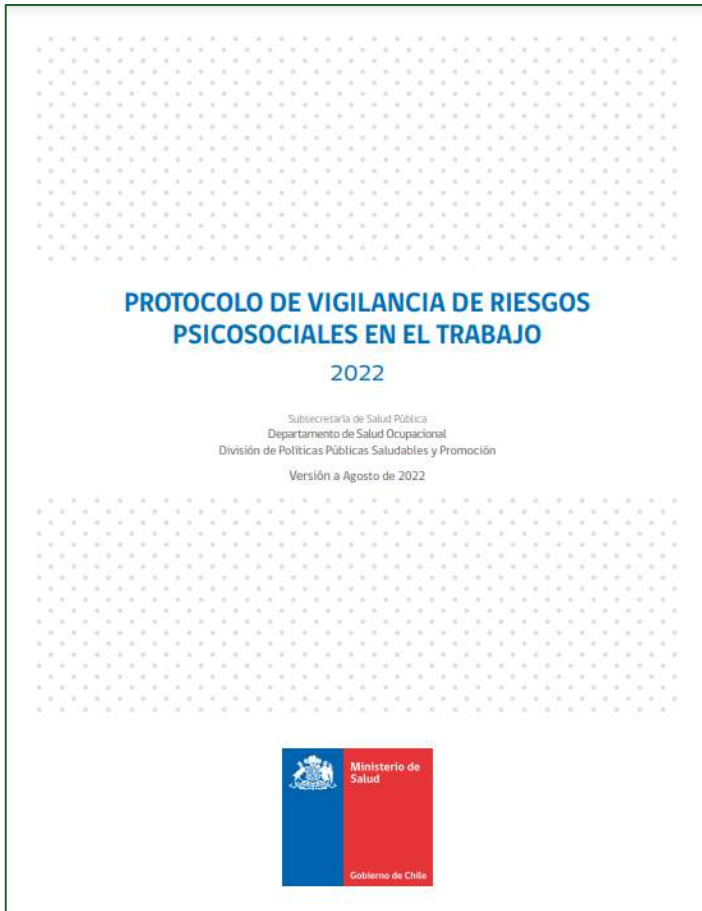
"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

Espíritu de la ley

Nombre Ley 21.643



- Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral
- Relevancia en las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.
- “Los procedimientos han de ajustarse a los siguientes principios: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género”.





¿Qué dice la ley?

Ley 21.643

DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.750 | Lunes 15 de Enero de 2024 | Página 1 de 10

Normas Generales
CVE 2437267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY NÚM. 21.643

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

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en moción de las diputadas Erika Olivera De La Fuente, Daniela Ciccardini Milla, Camila Mirante Müller y Ximena Osandón Irarrizabal y de los diputados Andrés Celis Montt, Luis Cuello Peña y Lillo y Mauricio Ojeda Rebolledo,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:
 - a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:
"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:
 - a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
 - b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
 - c) La 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."
 - b) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".
2. En el numeral 12 del artículo 154:
 - a) Sustitúyese el párrafo primero por el siguiente:
"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en

Modificaciones al código del trabajo:

- Actualización de definición de acoso laboral

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial. La ley cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso laboral, bastando una única manifestación para que pudiere ser calificada de acoso

- Incorporación del concepto "violencia en el trabajo".

Se agrega en el artículo 2°, letra c) del Código del Trabajo, el concepto de violencia en el trabajo, siendo 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."

- Modificaciones a los reglamentos internos de las empresas

- Fortalecimiento de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral

¿Qué dice la ley?

Ley 21.643

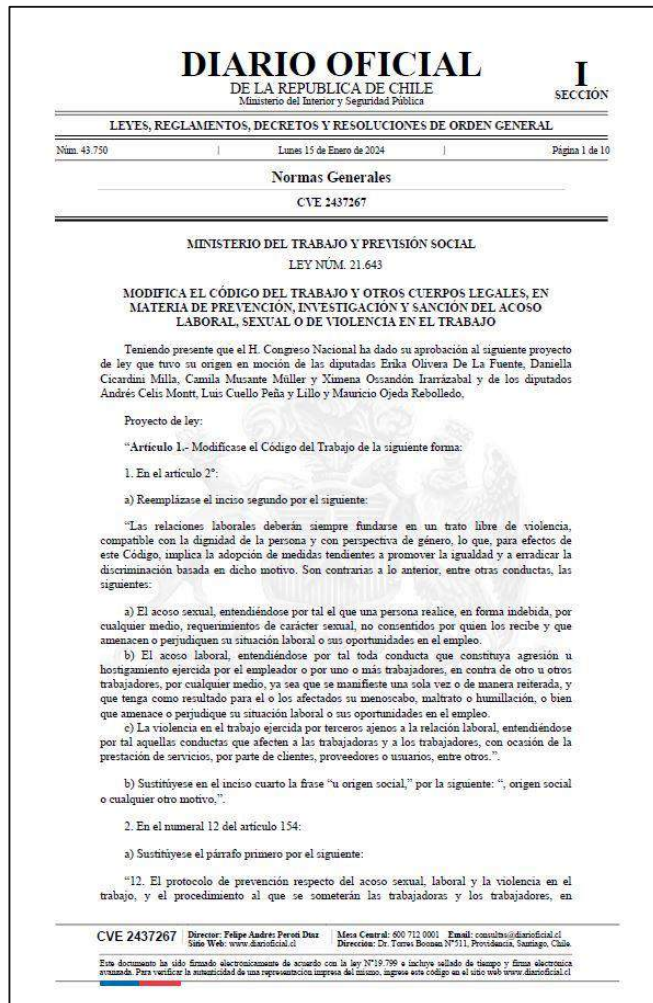


Modificaciones al código del trabajo:

- Inclusión del concepto “perspectiva de género” como principio rector en las relaciones laborales.

El artículo 2° del Código del Trabajo es modificado, pasando a establecer que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género...”.

Su aplicación implica: “...la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.”



Del procedimiento de investigación

Ley 21.643



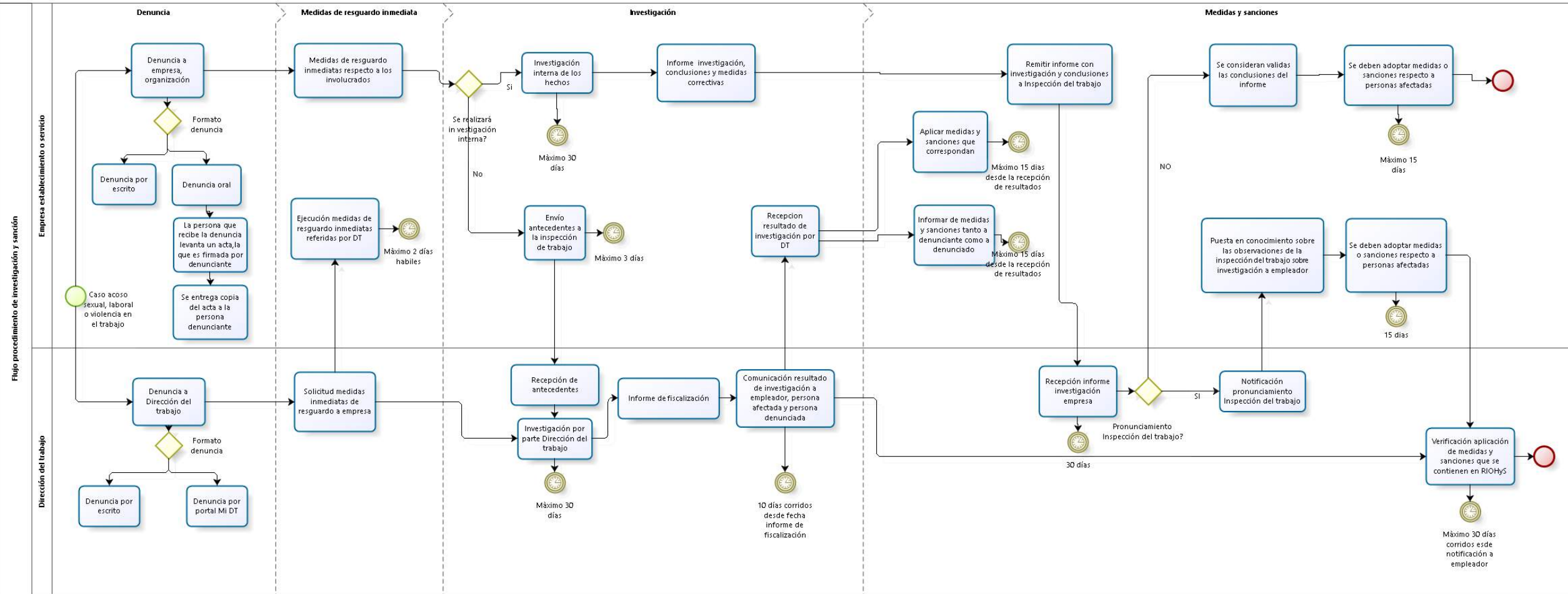
- La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal se debe levantar acta
- Podrá ser realizada frente al empleador o a la Inspección del Trabajo. 2 días desde la notificación para adoptar medidas de resguardo.
- Se deberán adoptar medidas considerando la gravedad de los hechos denunciados. Entre las medidas se encuentra la atención psicológica temprana.
- Recibida la denuncia, el empleador podrá realizar una investigación interna, o en el plazo de 3 días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que la efectúe.
- La investigación debe ser llevada por escrito y concluir en el plazo máximo de 30 días.
- Sobre la aprobación del informe y sus conclusiones por la Inspección del Trabajo. Finalizada la investigación, tanto esta como sus conclusiones deberán ser remitidas a la Inspección del Trabajo, quien habrá de pronunciarse en el plazo máximo de 30 días.
- De concluir el caso con la calificación de acoso sexual o laboral: 15 días para aplicar medidas o sanciones
- En igual plazo, las medidas o sanciones serán informadas al denunciante y el denunciado/a.
- Se podrá aplicar el despido de conformidad al artículo 160 N°1, letras b) y f). La sanción aplicable en caso de acoso laboral podrá depender de la gravedad del mismo, según se consigne en las conclusiones del informe.

Del procedimiento de investigación

Ley 21.643



- Deber de especialización para las investigaciones. El investigador deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- Deber de informar canales de denuncia frente a los actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo que puedan constituir delito (artículo 211-E, inciso final del Código del Trabajo).



¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo?



1

Abuso de poder

2

Diminutivo como descalificativo

3

Frases pasivos agresivos

4

Incivility

5

Bromas desagradables
Machismo
Chismes
Egaism

Manifestaciones de violencia en el trabajo



Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Objetivos
inalcanzables

Control desmedido

Denegación
injustificada de
tiempo libre

Agresiones verbales

Ataques a la vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Gritar

Insultar

Criticas
permanentes

Amenazas verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Mofarse de
características

Imitar gestos o
voces del acosado

Ataques a las
actitudes y
creencias políticas
o religiosas

Abuso de poder

Agresiones
verbales

Ataques a la
vida privada

Aislamiento

Asignar tareas sin
sentido

Atacar con
aislamiento social

Rehusar la
comunicación con
una persona a través
de miradas y gestos

Violencia sexual laboral

- Chantaje sexual / Acoso quid pro quo / De intercambio
- Acoso ambiental / Acoso sexual por ambiente de trabajo hostil

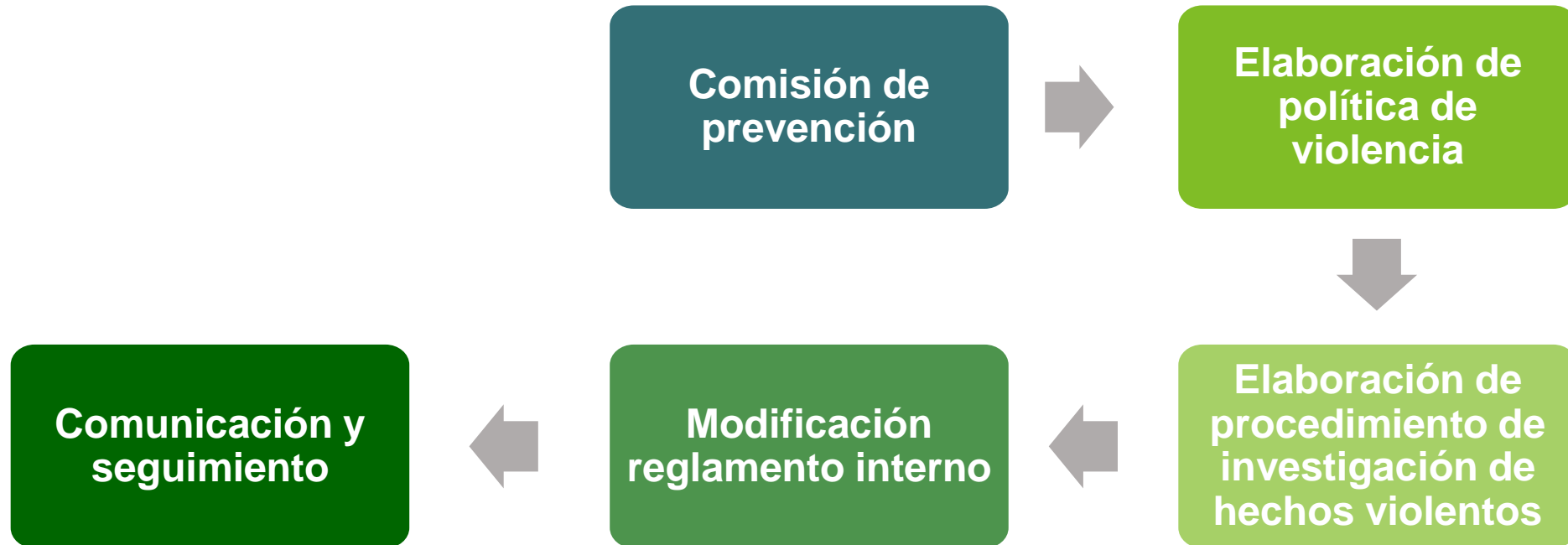
Consentimiento



¿Qué haremos con esto?

Intervenir desde la fuente del riesgo.


Flujo de intervención en violencia



Herramientas actuales (previa circular SUSESO)

Ley 21.643

3 CLAVES CONTRA LA VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO



- I. Infórmate, reflexiona y corre la voz.
- II. Impulsa cambios.
- III. Mantente atento.

achs seguro
laboral

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04 pag.
CLAVE I Informate, reflexiona y corre la voz	08 pag.
A) ¿Qué entendemos por violencia en el trabajo?	07 pag.
B) ¿Por qué la violencia representa a un riesgo laboral?	08 pag.
C) Señalamos los tipos de violencia en el trabajo	08 pag.
CLAVE II Impulsa cambios	10 pag.
A) Cómo redactar una política de violencia	09 pag.
B) Cómo formar una Comisión de Prevención de la Violencia	12 pag.
C) Recursos al rango de violencia en el trabajo	13 pag.
CLAVE III Mantente atento	17 pag.
A) Procedimientos para detectar hechos violentos	16 pag.
B) Procedimientos para investigar hechos violentos	18 pag.
BIBLIOGRAFÍA	22 pag.
ANEXO	25 pag.
A) Anexo I	26 pag.
B) Anexo II	27 pag.

3 PASOS CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO



- I. Infórmate, reflexiona y corre la voz.
- II. Impulsa cambios.
- III. Mantente atento.

ÍNDICE

Acoso en esta guía	07 pag.
INTRODUCCIÓN	04 pag.
CLAVE I Informate, reflexiona y corre la voz	08 pag.
A) Definiciones	10 pag.
B) Documentos de que participan del acoso laboral	14 pag.
CLAVE II Impulsa cambios	17 pag.
A) Política anti acoso	16 pag.
B) Cómo actuar en los casos de acoso laboral	20 pag.
CLAVE III Mantente atento	22 pag.
A) Monitoreo de registros internos	21 pag.
B) Monitoreo y seguimiento por la Dirección de Trabajo	21 pag.
C) Ejemplo de un procedimiento de investigación de conductas de acoso laboral	23 pag.
BIBLIOGRAFÍA	29 pag.



**PROCEDIMIENTO
PARA LA INVESTIGACIÓN DE
HECHOS DE ACOSO LABORAL**

**MANUAL PARA UNA
COMISIÓN DE PREVENCIÓN
DE ACOSO LABORAL**

**MANUAL PARA LA
GENERACIÓN DE POLÍTICA
DE ACOSO LABORAL**

achs seguro
laboral

Herramientas actuales (previa circular SUSESO)

Ley 21.643

DIMENSIÓN
Violencia y acoso

achs seguro
laboral



achs seguro
laboral

Manual de Indicaciones
Para el agente de riesgo psicosocial
Hostilidad de la Jefatura



achs seguro
laboral

Manual de Indicaciones
Para el agente de riesgo psicosocial
Los conflictos Interpersonales
recurrentes



achs seguro
laboral

Curso presencial
**ACOSO SEXUAL EN
AMBIENTES LABORALES:
Consecuencias, detección y
respuesta oportuna.**

Vive el cuidado



achs seguro
laboral

Manual de Indicaciones
Para el agente de riesgo psicosocial
Conductas de acoso sexual



Asociación
Chilena de
Seguridad

achs seguro
laboral

DIMENSIÓN 12
Violencia y acoso (VA)

La experimentación de violencia social (VA) en el candidato (CA) o la (CA) dentro de esta dimensión de la siguiente manera. La violencia y el acoso en el trabajo se la entiende a conductas reiteradas, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de género entre ellas conductas tales como el acoso sexual, gineco u orientación sexual, según raza, nacionalidad, opinión, etc.

Propósito del cuestionario CEAL-CA-SM
Las preguntas del cuestionario CEAL-CA-SM SUSESO para la observación violencia y acoso (VA) son:

- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado en disputas o conflictos?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a bromas desagradables?
- En los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado en alguno de los tipos de trabajo que se describen como discriminación, amenazas de muerte o de sus seres queridos por ejemplo Facebook, WhatsApp, Twitter?

• En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a la violencia social?

• En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a la violencia social?

• El trabajo o su propia actividad que una persona está expuesta a un trato discriminatorio o degradante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a la violencia social?

• ¿Con qué frecuencia se siente intimidado/a, intimidación en público o alguna forma de intimidación, tanto a nivel de sus compañeros de trabajo o no superior?

¿En qué momentos puede haberse de esta dimensión?
La Agencia Ejecutora para la Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que la violencia se ha ido incrementando paulatinamente desde las organizaciones que muestran niveles de alto nivel, por ejemplo, conductas y bromas, o lenguaje hiriente que representan "insultos" o "insultos" a la vez, como son los mensajes de WhatsApp o los mensajes públicos.



**ACHOSO
LABORAL**

Vive el cuidado

achs seguro
laboral

