

Deloitte.

Alerta Laboral:

Nuevos proyectos en materia
de violencia y acoso laboral





En la Cámara de Diputados en encuentran en tramitación proyectos de ley que buscan erradicar la violencia y el acoso laboral. Dos que han sido presentados en 2022 son:

Por una parte, el boletín **boletín 15307-10** que contiene la aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye una declaración de principios a respetar por parte de nuestro país, mediante la dictación de normas que protejan y fortalezcan las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Por otro lado, el boletín **15093-13** contiene el texto de la ley conocida popularmente como “Ley Karin”, la cual busca la promoción de ambientes libres de acoso mediante la modificación de normas particulares del Código del Trabajo, alineándose con las exigencias que imperarían en nuestro sistema jurídico en caso de aprobarse el ya señalado Convenio (190).

A continuación, podrán encontrar una breve reseña de ambos proyectos, dónde se pueden observar los fundamentos de cada uno de ellos, las obligaciones a considerar y los posibles efectos que podrían generar.

Aprobación del “Convenio 190, sobre la violencia y el acoso”

Boletín 15307-10: Primer Trámite Constitucional.

Establece el acuerdo que aprueba el Convenio 190, sobre “la violencia y el acoso”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019. En ese sentido, el proyecto de acuerdo establece una serie de detalles para su aplicación y presenta estrecha relación con la normativa del derecho laboral chileno.

Si bien el proyecto recientemente comenzó su tramitación en el Congreso Nacional, a continuación, presentamos algunos aspectos relevantes a considerar:

¿Qué se entiende por violencia y acoso?

“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Ámbito de aplicación del Convenio:

El Convenio protege a los trabajadores tanto en su carácter individual, colectivo y espacial, por lo que su ámbito de aplicación incluye lo siguiente:

- 1. Carácter individual y colectivo:** Personas asalariadas, que trabajan (independiente su tipo contractual, sector público o privado, formales e informales y de zonas urbanas o rurales), en formación, voluntarias, en búsqueda de empleo, que ejerzan autoridad.
- 2. Carácter espacial:** Lugar de trabajo, lugares donde toman descanso, alimentación y pago a los trabajadores por desplazamientos y viajes relacionados con el trabajo, comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medios tecnológicos, alojamiento proporcionado por el empleador y trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.

Obligaciones asociadas:

En caso de aprobarse la ratificación el Convenio 190, Chile deberá ajustarse a las siguientes obligaciones:

- Prohibir legalmente la violencia y el acoso.

- Realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo laboral.
- Garantizar fácil acceso a mecanismos de reclamación.
- Proteger la privacidad de las personas implicadas.
- Prever sanciones.
- Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias.
- Velar por que la Inspección del Trabajo esté facultada para actuar en caso de violencia y acoso en el trabajo.

Sensibilización y orientación:

De acuerdo a las estipulaciones del Convenio, los actores del mundo laboral deberán esforzarse por garantizar su cumplimiento, enfocándose principalmente en:

1. Iniciativas y campañas de sensibilización en materia de violencia y acoso laboral.
2. Políticas pertinentes que aborden la erradicación de la violencia y acoso laboral.
3. Guía de orientaciones, focalización de recursos, formación y otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Prevención y protección:

Las medidas de prevención de la violencia y el acoso deben ser transversales a todos los actores del mundo laboral, promoviendo el trabajo conjunto entre empleadores y trabajadores, principalmente.

De aprobarse la ratificación del Convenio, éste impone a sus Estados miembros adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, tales como:

1. Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
2. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.
3. Información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso.

¿Cuándo comenzaría a regir el Convenio en caso de ser aprobado?

Un año contado desde la fecha de su ratificación.

Efectos:

1. Si bien todavía queda discusión en el Congreso, las empresas deberían efectuar un levantamiento y propuesta de protocolo de eliminación de todo tipo de violencia y acoso laboral.
2. Asimismo, corresponderá a los actores de la relación laboral efectuar encuentros sobre esta materia con el objetivo de construir el protocolo e incidir en la cultura de la empresa respecto al acoso y violencia en el trabajo.
3. Las instituciones públicas del trabajo en conjunto con los empleadores deberán instalar canales que garanticen fácil acceso a mecanismos de reclamación y reparación apropiadas, eficaces y privadas que permitan procesos de solución.
4. El poder legislativo deberá priorizar la discusión de legislación y políticas que garanticen la erradicación de la violencia y acoso en el mundo laboral, adicional a la igualdad y no discriminación de los trabajadores. Al respecto, se encuentra en discusión de forma paralela más de diez proyectos en tal materia (*).
5. El poder judicial deberá fortalecer las acciones destinadas a sancionar los actos de discriminación en el empleo.



(*) Proyectos legislativos de erradicación de la violencia, acoso y discriminación laboral:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=15593&prmBOLETIN=15067-13>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=15483&prmBOLETIN=14974-13>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14551&prmBOLETIN=13984-13>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13991&prmBOLETIN=13443-17>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9734&prmBOLETIN=9322-13>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9808&prmBOLETIN=9394-13>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=7083&prmBOLETIN=6688-13>

https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/proyectos_ley.aspx

Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral (“Ley Karin”)

Boletín 15093-13: Primer Trámite Constitucional.

Este proyecto tiene dentro de sus fundamentos generar y sostener dentro de cada empresa, una dinámica o cultura del ambiente laboral seguro y sano, a través de una reformulación del deber de seguridad del empleador, en conformidad con la protección del derecho a la vida, integridad física y psíquica, la vida privada y la honra de los trabajadores y trabajadoras.

A diferencia de la propuesta del Convenio 190, el cual dispone y promueve a sus Estados miembros la adopción de una legislación en materia de violencia y acoso laboral en términos amplios, la Ley Karin sugiere medidas concretas, entre las cuales se encuentran:

Modificación del contenido mínimo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (artículo 154 N°12 CdT):

El proyecto propone incorporar al contenido mínimo

del RIOHS, los procedimientos, medidas de prevención y sanción en casos de acoso laboral, hoy exigibles en materia de acoso sexual.

Asimismo, se incorporan nuevas medidas de protección, como el acompañamiento psicológico ante denuncias de acoso laboral o sexual.

Complementar el deber de seguridad del empleador (artículo 184 CdT):

Se determina el alcance de la palabra “salud” que comprende el deber de protección del empleador, señalando expresamente que éste deberá buscar la protección de la salud tanto física como psíquica.

Atención psicológica especializada (artículo 211-B CdT):

Se amplían las medidas de resguardo que deben tomar los empleadores ante casos de acoso sexual y laboral. En este sentido, una vez recibida la denuncia por parte de un trabajador o trabajadora, los empleadores deberán adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar atención psicológica especializada a los/as denunciados.

Se agrega entonces una nueva medida que deberá adoptar el empleador ante denuncias por acoso laboral o sexual, adicional a otras ya existentes como la separación





de espacios físicos entre denunciante y denunciado o la redistribución de tiempos de jornada.

Elaboración de protocolos de prevención e investigación de conductas de acoso laboral (nuevo artículo 211-E bis CdT):

El proyecto crea una nueva obligación para los empleadores, consistente en la elaboración de Protocolos de Prevención e Investigación de conductas de acoso laboral al interior de las empresas, el que deberá constar en el RIOHS.

De esta forma, al igual como sucede actualmente ante denuncias de acoso sexual, los empleadores deberán llevar a cabo un procedimiento de investigación en materia de acoso laboral.

Deber de denuncia (nuevo artículo 211-E ter CdT):

Los hechos denunciados y/o investigados como acoso laboral que pudieren ser constitutivos de delito se constituyen como casos de denuncia obligatoria por parte de los empleadores, rigiéndose sobre este punto por lo establecido en la normativa penal.

Delegados de prevención:

Los protocolos señalados deberán contemplar la

designación de dos trabajadores de la empresa en calidad de Delegados de Prevención (titular y suplente), quienes se encargarán de asegurar y fiscalizar el cumplimiento de lo establecido en dichos protocolos, además de ser los encargados de recibir las denuncias, canalizarlas y trabajar conjuntamente con el empleador para efectos de su adecuada tramitación. Los delegados de prevención durarán en su cargo un periodo de 2 años contados desde su aceptación, renovable por un periodo adicional previo acuerdo entre empleador y trabajadores /as. Además, se establece que gozarán de fuero según los términos dispuestos actualmente para los directores sindicales.

Sanciones (nuevo inciso final artículo 506 CdT):

Se dispone que las infracciones a las obligaciones del empleador en materia de prevención y sanción del acoso laboral se sancionarán con multa de 150 a 300 UTM.

¿Cuándo comenzarían a regir las nuevas obligaciones del proyecto de ley en caso de ser aprobado?

El proyecto no contempla disposiciones relativas a la entrada en vigencia de la ley. En caso de ser aprobado conforme a su texto original, las obligaciones en él contenidas comenzarían a regir una vez publicada la ley en el Diario Oficial.

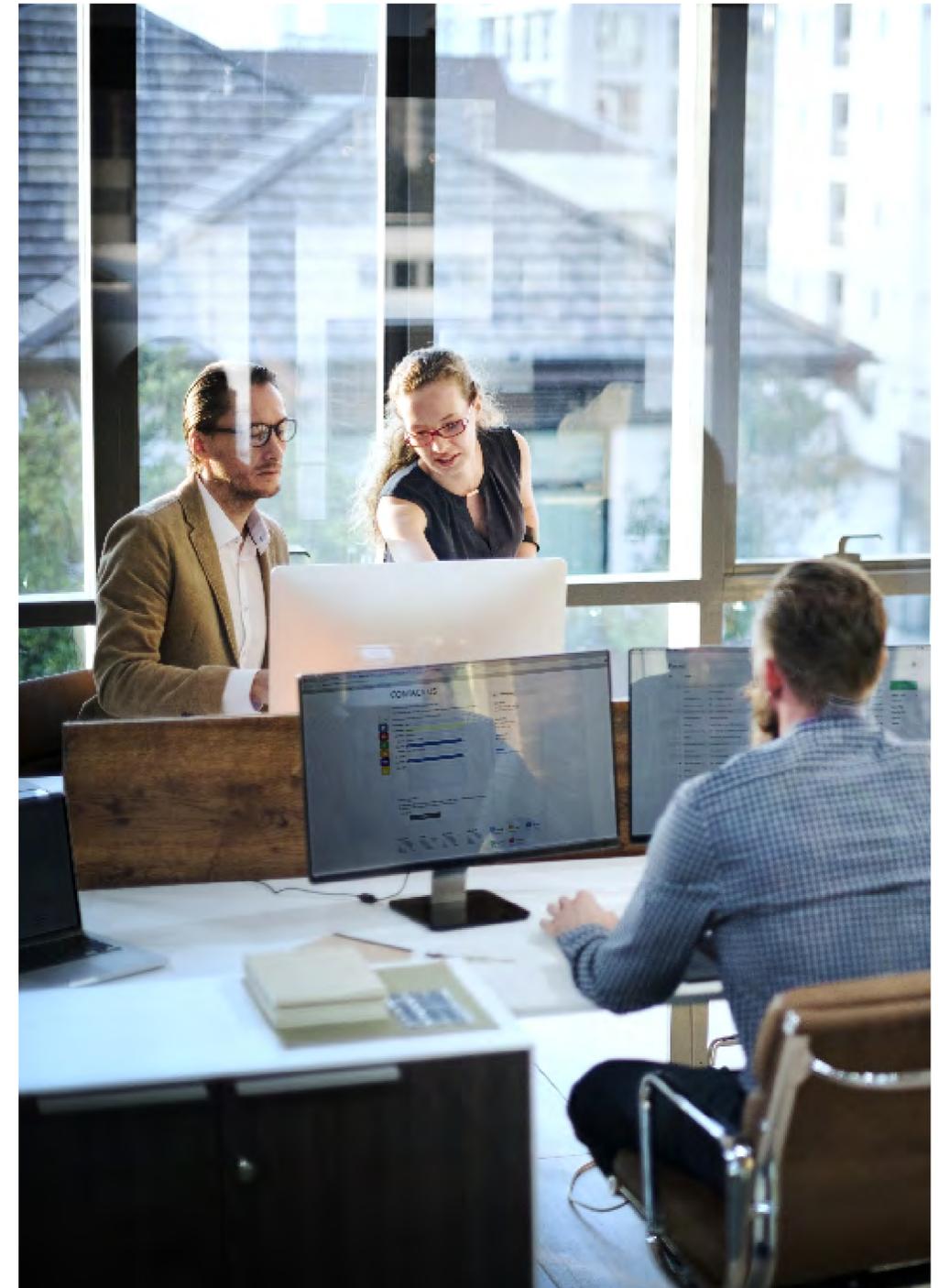
Efectos:

Dado a que este proyecto modifica expresamente la normativa laboral e impone nuevas obligaciones para los empleadores, se hace más fácil identificar algunos de los efectos prácticos que podría generar su aprobación, entre los cuáles se puede señalar:

1. Modificación y actualización de RIOHS en razón de las nuevas obligaciones que impone la ley, cumpliendo con los deberes de publicidad al respecto.
2. Elaboración de protocolos de prevención e investigación de acoso laboral.
3. Mantener de forma interna o externa especialistas en materia psicológica para efectos de apoyo en casos de acoso laboral y sexual.

4. Designación y mantención de delegados de prevención. Al respecto, las empresas deberán considerar, además, la elaboración de procedimientos y canales de denuncia a través de los cuáles los delegados de prevención podrán dar cumplimiento a sus funciones, a quienes se deberá capacitar en materia de acoso.

5. Desarrollo de políticas y planes de prevención para capacitar trabajadores para disminuir denuncias por acoso laboral, como también, reconocer situaciones que puedan constituir posibles atentados a los derechos de trabajadores/as, que permitirá a las empresas realizar los procedimientos de denuncia ante la autoridad en los casos que ellos proceda.





www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.