

Nº 575/SEC/23

Valparaíso, 12 de diciembre de 2023.

A S.E.
el Presidente de la
Honorable Cámara de
Diputados

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, 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, correspondiente al Boletín Nº 15.093-13, con las siguientes enmiendas:

ARTÍCULO 1

Número 1

Letra a)

Inciso segundo propuesto

Encabezamiento

Lo ha sustituido 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 erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:”.

Literal b)

Ha reemplazado la palabra “repetida” por “reiterada”.

Número 2**Letra a)****Párrafo primero propuesto**

- Ha reemplazado la expresión “a lo dispuesto al” por “a lo dispuesto en el”.

- Ha sustituido la expresión “medidas de resguardo necesarias” por “medidas de resguardo que se adopten”.

Número 3

Lo ha sustituido por el siguiente:

“3. Agrégase, a continuación del artículo 154, el siguiente artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual artículo 154 bis a ser artículo 154 ter:

“Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, 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, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador

podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.”.”.

Número 6

Lo ha sustituido por el siguiente:

“6. Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

“Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, 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.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o 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.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.”.”.

Número 9

Artículo 211-B bis propuesto

Inciso segundo

Ha reemplazado la frase “Entre las medidas a adoptar considerará, entre otras,”, por la siguiente: “Entre otras, las medidas a adoptar considerarán”.

Inciso tercero

Ha sustituido la frase “medidas de resguardo,” por la siguiente: “una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior.”.

Número 10**Artículo 211-C propuesto****Inciso tercero**

Ha intercalado, a continuación de la frase “Inspección del Trabajo respectiva”, el siguiente texto: “, 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”.

Inciso cuarto

Ha reemplazado la expresión “establecidas en en la” por “establecidas en la”.

Número 11**Inciso final propuesto**

Ha reemplazado la frase “a la obligación dispuesta” por “a lo dispuesto”.

Número 12

Lo ha sustituido por el siguiente:

“12. Reemplázase el artículo 211-E por el siguiente:

“Artículo 211-E.- 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.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio 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.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.”.”.

ARTÍCULO 2

Número 2

Artículo 14 propuesto

Inciso segundo

ooo

Ha agregado, a continuación de la letra d), la siguiente letra e), nueva:

“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 destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.”.

ooo

Lo que comunico a Su Excelencia en respuesta a su oficio N° 18.732, de 29 de agosto de 2023.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

FRANCISCO HUENCHUMILLA JARAMILLO
Vicepresidente del Senado

RAÚL GUZMÁN URIBE
Secretario General del Senado