

MINUTA LEY KARIN

PROYECTO DE LEY 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 (BOLETÍN 15.093-13)

I. Antecedentes generales

- Proyecto de ley iniciado en moción de los Honorables Diputados y Diputadas Andrés Celis, Daniella Cicardini, Luis Cuello, Camila Musante, Mauricio Ojeda, Erika Olivera (A) y Ximena Ossandón, ingresado el lunes 13 de junio de 2022, en segundo trámite constitucional en el Senado, con urgencia suma.

II. Objetivos del proyecto de ley

- Modifica el Código del Trabajo, Ley General de Bases de la Administración del Estado, Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Con la finalidad de fortalecer las medidas vinculadas a la prevención y erradicación de la violencia laboral, y observarla desde distintas perspectivas para garantizar de forma integral la protección a las y los trabajadores, el Ejecutivo cumpliendo su compromiso con el Programa de Gobierno de impulsar políticas públicas que avancen en Trabajo Decente y Género, garantizando espacios seguros en el trabajo, consideró imperiosa la presentación de indicaciones al presente proyecto, recogiendo propuestas de la presente moción y del proyecto de ley, Boletín N°14.458, que “Modifica diversos cuerpos legales para sancionar el acoso sexual en los sectores de la Administración del Estado que indica, e impone a las municipalidades la obligación de contar con protocolos internos para la prevención y sanción del acoso sexual”, cuales fueran aprobadas transversalmente en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Sala de la H. Cámara de Diputadas y Diputados.

III. Resumen principales modificaciones de la moción

Al Código del Trabajo:

1. Modifica art. 2 Código del Trabajo, con nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito de relaciones laborales, incorporando la perspectiva de género.
 - Acoso sexual: mantiene un concepto de conductas en plural (requerimientos de carácter sexual)
 - Acoso laboral: se modifica el acto constitutivo de acoso laboral puede ser una vez o de manera reiterada. (*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 repetida***)
 - Violencia en el trabajo: Esta es una nueva conducta contemplada en el Código del Trabajo. Se refiere violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios, proveedores, entre otros.
2. Modifica concepto de actos de discriminación, ampliando los criterios o categorías, agregando “o cualquier otro motivo”. Ello porque en tribunales existía discusión respecto a si se trataba un catalogo abierto o cerrado el de conductas o actos de discriminación.
3. Se modifican normas del contenido del reglamento interno, contemplado en el art. 154 N° 12, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia. 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 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.

4. Se incorporan a los artículos 211 A y siguientes -normas que se referían solo al acoso sexual- la regulación referida a acoso laboral y la violencia en el trabajo. Se modifica el epígrafe del Título IV del Libro II “De la investigación y sanción del acoso sexual” por “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.” Se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia.

En la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

- Considerando su extenso ámbito de aplicación, a saber, a los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley, en el apartado de las normas generales de la ley, respecto del ejercicio de la función pública, se establece que esta deberá ejercerse además de observando el principio de probidad administrativa y con transparencia, propendiendo al respeto de los espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual, debiendo los Órganos de la Administración Pública (OAE) tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar estos hechos.
- Obligación de los OAE de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Se puede contar con apoyo de mutualidades. Se regula el contenido del protocolo, se establece el deber a jefes de servicio de informar semestralmente los canales de denuncia en caso de incumplimientos laborales.
- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se explicita y establece el ejercicio de las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, como una nueva conducta dentro del listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.

En la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo

- Facultad de iniciar investigación o procedimiento sumario por parte de la autoridad con la finalidad de que se asegure una correcta investigación respecto del cumplimiento de los protocolos y deberes legales establecidos para resguardar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios municipales, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias.
- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Se incorpora además de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios como el acoso sexual, el acoso laboral, como vulneración grave al principio de probidad administrativa.

- Se establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad imponiendo un plazo de notificación acotado a la persona denunciante.
- Se incorpora, en concordancia con el principio de perspectiva de género que deben llevarse en este tipo de investigaciones, la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas investigadas, cuando se ordene el sumario por hechos que vulneraron la prohibición de incurrir en conductas de acoso sexual o laboral.
- Asimismo, con el fin de poder realizar la investigación sumaria en virtud de los principios de confidencialidad e imparcialidad, se incorpora la facultad de las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, de aportar antecedentes, conocer el contenido de esta desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada. Se aplicarán estas normas, en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento y para el caso de dictarse una resolución en la cual se absuelva al inculpado o se aplique una medida disciplinaria.
- Se otorga la obligación a los fiscales en caso de que los hechos investigados tengan que ver con las prohibiciones a los funcionarios públicos asociadas al acoso sexual y acoso laboral, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, atención psicológica a la persona denunciante por medio de los programas de los organismos administradores de la Ley N° 16.744, entre otros, con la finalidad de poder entregar medidas de apoyo y de protección ante la complejidad de la situación en la que se encuentra la víctima, al igual que las propuestas reguladas en el Código del Trabajo.
- Se incorpora que cuando se aplique la absolución o cualquier medida respecto a las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Lo anterior, con la finalidad de tener el derecho a reclamo en forma oportuna y en plazos acotados, en concordancia al principio de celeridad en este tipo de investigaciones, respetándose la presunción de conocimiento que señala que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
- Se incorpora la obligación de que el acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, sobre acoso sexual o laboral, estará afecto a toma de razón de la CGR, cual es un control de juridicidad por tratar materias consideradas esenciales, el que no podrá realizarse antes de cumplirse el plazo de reclamación de la persona denunciante ante el mismo organismo.
- Para agilizar los procesos, se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para agilizar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral.

En la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

- Facultad de iniciar investigación o procedimiento sumario por parte de la autoridad con la finalidad de que se asegure una correcta investigación respecto del cumplimiento de los protocolos y deberes legales establecidos para resguardar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios municipales, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias.
- Se establece, al igual que para el sector privado, una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que

tienen por objeto fortalecer los procesos en estas materias, cuales son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

- Se incorpora además de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios como el acoso sexual, el acoso laboral, como vulneración grave al principio de probidad administrativa.
- Establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando el alcalde desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad imponiendo un plazo de notificación acotado a la persona denunciante.
- Con la finalidad de resguardar el principio de imparcialidad en las investigaciones derivadas de los actos de acoso sexual o laboral cuando la persona denunciada o denunciante sea de rango superior como alcaldesa, concejal, jefaturas, entre otros, se deberá poner en conocimiento a la CGR la que deberá sustanciar el sumario.
- Las y los concejales deberán observar la norma que contempla que, los alcaldes cesarán en su cargo cuando se manifieste el caso de remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes.
- Se incorpora, en concordancia con el principio de perspectiva de género que deben llevarse en este tipo de investigaciones y con la finalidad de poder designar de forma preferente un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas investigadas, cuando se ordene el sumario por hechos que vulneración la prohibición de incurrir en conductas de acoso sexual o laboral.
- Asimismo, con el fin de poder realizar la investigación sumaria en virtud de los principios de confidencialidad e imparcialidad, se incorpora la facultad de las víctimas y personas afectadas de aportar antecedentes, conocer el contenido de esta, ser notificadas e interponer recursos de la misma forma que el inculpado. Se aplicarán estas normas, en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento y para el caso de dictarse una resolución en la cual se absuelva al inculpado o se aplique una medida disciplinaria.
- Se otorga la obligación a los fiscales en caso de que los hechos investigados tengan que ver con las prohibiciones a los funcionarios públicos asociadas al acoso sexual y acoso laboral, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, atención psicológica a la persona denunciante por medio de los programas de los organismos administradores de la Ley N° 16.744, entre otros, con la finalidad de poder entregar medidas de apoyo y de protección ante la complejidad de la situación en la que se encuentra la víctima, al igual que las propuestas reguladas en el Código del Trabajo y en el Estatuto Administrativo.
- Se busca notificar a la persona denunciante en un plazo acotado en caso de que se proponga el sobreseimiento del denunciado y sea aceptado por el alcalde, esto, con la finalidad de poder otorgar el derecho a reclamo de forma oportuna en concordancia al principio de celeridad en este tipo de investigaciones.
- Se incorpora que cuando se aplique la absolución o cualquier medida respecto a las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Lo anterior, con la finalidad de tener el derecho a reclamo en forma oportuna y en plazos acotados, en concordancia al principio de celeridad en este tipo de investigaciones, respetándose la presunción de conocimiento que señala que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
- Para agilizar los procesos, se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para agilizar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones a las cuales se encuentran afectos los funcionarios públicos de acoso sexual y acoso laboral.

En la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades

- Con la finalidad de poder aplicar como causal de cesación en el cargo la remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa o abandono de sus deberes, no sólo a requerimiento de un tercio de los concejales en ejercicio, sino que también por un concejal o concejala cuando el alcalde o alcaldesa haya sido denunciada y por medio de sumario se verifique que se incurrió en acoso sexual o acoso laboral, entendiéndose que se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.
- Con la finalidad de establecer como contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa la determinación de la responsabilidad de un concejal en procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR, sobre conductas prohibitivas como el acoso sexual y laboral, se incorpora una nueva causal de cesación en el cargo.
- Se incorpora la nueva causal de cesación en el cargo por parte de los concejales respecto a la determinación de su responsabilidad en procedimiento sumario instruido por la CGR por conductas atentatorias a la dignidad de los demás funcionarios, como el acoso sexual y laboral, la cual será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo como las otras ya existentes.
- Se incorpora que los concejales estarán afectos a las prohibiciones funcionarias, establecidas en el Estatuto para Funcionarios Municipales, de actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, como el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral.