

## Minuta Decreto 21 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

### Reglamento Ley 21.643

1. Cómputo de plazos en días hábiles administrativos: de lunes a viernes (Art. 1)
2. Definiciones relevantes (Art. 3)
  - a) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
  - b) **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la re victimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las persona involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
  - c) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

**a) Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

**b) Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

**c) Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

**d) Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

3. Derechos de las personas trabajadoras (Art. 5)

- a) Que se adopten medidas para **prevenir, investigar y sancionar** las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se adopten e informen medidas de resguardo
- c) Que se adopten e informen medidas o sanciones.

4. Obligación de los empleadores (Art. 6)

- a) Elaborar y poner a disposición **protocolo de prevención** de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- b) Elaborar y poner a disposición procedimiento de investigación**
- c) Informar semestralmente sobre canales de denuncia**
- d) Garantizar correcta sustanciación de procedimientos de investigación

- e) Informar a la persona denunciante del derecho que le asiste para presentar **denuncia ante el empleador o la DT.**
- f) Informar canales de denuncia cuando los hechos sean **constitutivos de delito**
- g) Garantizar **medidas de resguardo**
- h) Derivar **Atención psicológica temprana.**
- i) Dar respuesta a organizaciones sindicales

## 5. Procedimiento

- a) Denuncia (Art. 11)
  - Puede ser verbal o escrita
  - Puede interponerse ante el empleador o la DT.
  - Puede interponerse de forma presencial o electrónica.
- b) Recepción (Art. 12)
  - Al momento de recibir una denuncia debe garantizarse la especial protección de la persona denunciante.
  - Si la denuncia es verbal debe levantarse un acta timbrada con fecha y hora.
  - Si la denuncia se realiza ante el empleador, este debe informar en el plazo de **3 días** acerca de las medidas de resguardo **a la DT.**
  - Si la denuncia se realiza ante el empleador este puede derivar la investigación a la DT en el mismo plazo.
  - Si la denuncia es ante un gerente o administrados **siempre debe derivarse a la DT.**
- c) Medidas de resguardo (Art. 13)
  - Se deben aplicar de forma inmediata
  - Se aplicarán conforme a la gravedad de los hechos denunciados
  - Entre otras, se considerarán separación de espacios físicos, redistribución de jornada y atención psicológica temprana.
- d) Investigador (Art. 14)
  - Deberá ser una persona trabajadora

- Deberá tener formación en materias de acoso, género o derechos humanos.

e) Diligencias mínimas del investigador (Art. 15)

1. Analizar presentación y ante inconsistencias otorgar plazo prudencial para completar antecedentes.
2. Escuchar a todas las partes, permitir que fundamenten sus dichos por cualquier medio y considerar todos los antecedentes que se presenten.
3. Llevar registro escrito en papel de todo el procedimiento.

**f) Contenido del informe de investigación (Art. 16)**

g) Plazos investigación

Por parte del empleador (Arts. 18 al 20)

- Investigación: 30 días desde recepción o derivación
- Derivación de informe a DT: 2 días desde el término de la investigación
- Pronunciamiento DT: 30 días desde la recepción.
- Medidas o sanciones: 15 días desde notificación de pronunciamiento de la DT.
- Si no hay pronunciamiento de la DT en 30 días, hay 15 días para tomar medidas o sanciones.

Por parte de la DT (Art. 20)

- Medidas de resguardo: 2 días
- Investigación: 30 días.

6. Medidas correctivas y sanciones (Art. 21)

- a) Se pueden aplicar respecto de personas involucradas en procedimiento o respecto de todos los trabajadores

7. Impugnación: La persona trabajadora sancionada podrá impugnar en juicio. (Art. 22)

8. Denuncia por conducta de terceros ajenos y en régimen de subcontratación (Arts. 23 y 24)
9. Tutela de derechos fundamentales: DT deberá dar cumplimiento a lo establecido