

Dictamen Laboral: Reflexiones sobre el Impacto de la última modificación

● El 1° de agosto entra en vigencia la Ley

N°21.643, que modifica el Código del Trabajo sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En este sentido, el pasado 7 de junio, la Dirección del Trabajo emitió su dictamen 362/19, fijando el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley. Los aspectos más destacables del dictamen a tener en cuenta son los siguientes.

Con el nuevo concepto de violencia en el trabajo se propende a proteger a los trabajadores de tratos de violencia ejercidos por personas externas a la empresa, tales como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma. Esta definición utiliza de forma genérica el concepto de violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física y psicológica. Ambas formas se encuentran incluidas en la definición de violencia en el trabajo, siendo ello consistente con el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En relación a la definición de los actos de discriminación, la Ley modifica el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporando dentro de la enumeración de los motivos discriminatorios la referencia a "cualquier otro motivo", quedando en claro que los motivos indicados en la norma no son taxativos, y que en consecuencia se permite la incorporación de otras categorías.

El dictamen indica también que otorgar atención psicológica temprana a la persona denunciante, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, debe considerarse

como una medida privilegiada de prevención y mitigación. Ello, en atención a la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima.

Además, y entre otras cosas, señala el dictamen que no existe razón para excluir la intervención técnica de un tercero especializado que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas en las investigaciones sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, particularmente considerando la complejidad de las materias. Pero esta circunstancia ha sido cuestionada por autores nacionales que atentos a esta modificación advierten que, dichos terceros deberán ser remunerados por el empleador, pudiendo ello afectar la imparcialidad de los mismos.

Patricia Villegas, académica de Derecho de la U. Central Región de Coquimbo.