

Julio 2024

# Boletín Laboral

## Temas:

- Decreto N°21 de 2024 – Aprueba reglamento sobre los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.578 – Aumenta el Ingreso Mínimo Mensual

## Decreto N°21 de 2024 – Aprueba reglamento sobre los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Este 3 de julio se publicó en el Diario Oficial el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, los que deberán estar implementados a partir del 1 de agosto de 2024. Sin perjuicio que el contenido del reglamento ha causado revuelo en algunos sectores –por lo que eventualmente puede sufrir cambios en el futuro- repasamos sus puntos más relevantes.

Es importante recordar que, para dicha fecha, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones que le impone la ley:

- A. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
  - B. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, las medidas de resguardo y sanciones aplicables en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si no existe la obligación de contar con este reglamento, el empleador deberá poner en conocimiento lo señalado a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
  - C. Informar a los trabajadores los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
  - D. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Dentro de las principales **directrices** que las empresas deben tener presente para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, son:
- I. La persona afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo podrá realizar la denuncia de manera verbal o escrita ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo (DT). Esto puede realizarse presencial o electrónicamente.
  - II. De haberse presentado la denuncia ante el empleador, mediante los canales de denuncia correspondientes de su lugar de trabajo, la empresa deberá comunicar a la persona afectada que se podrá iniciar una investigación de manera interna o derivar la investigación a la Dirección del Trabajo.

Sobre este punto:

- Se establece la obligación de investigar cada una de las denuncias presentadas (no existe la posibilidad de hacer un control de admisibilidad), debiendo investigarlas ya sea por sí mismo, por un ente externo especializado o por la Dirección del Trabajo.
  - Al tratarse de denuncias dirigidas a cargos como gerentes y/o a representantes legales de la empresa, estas deberán siempre derivarse a la Dirección del Trabajo para que lleven la investigación correspondiente.
- III. Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, que pueden ser, por ejemplo: la separación de los espacios físicos; la redistribución del tiempo de la jornada; y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- IV. El empleador debe designar a una persona trabajadora, preferentemente con formación en materias de acoso, quien deberá dejar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico, como también de las declaraciones debiendo constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.
- V. La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia o la fecha de la derivación a la Dirección del Trabajo.
- VI. Una vez finalizada la investigación, el empleador debe remitir el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la DT, dentro de los primeros dos días. Este informe deberá contener, entre otras materias, las medidas de resguardo adoptadas, formulación de los indicios o razonamientos en los que se fundan las conclusiones, propuesta de medidas correctivas y sanciones, cuando correspondan, entre otras.
- Asimismo, la Dirección tendrá 30 días hábiles para pronunciarse sobre el informe y las conclusiones de la investigación. En caso de no pronunciarse al respecto, se considerarán válidas, debiendo notificar este hecho a la persona afectada, denunciante y denunciado.
- VII. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección, deberá disponer y aplicar las medidas correctivas o sanciones que correspondan, ya sea respecto de las eventuales observaciones de la Dirección del Trabajo o aquellas que correspondan según el informe de investigación, dentro de los siguientes 15 días corridos.

VIII. En relación a las medidas correctivas estas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como el resto de los trabajadores de la empresa, con el objeto de prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia.

Por otro lado, se establecen las directrices para el procedimiento de investigación de conductas realizadas por **terceros** ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación:

- En caso de que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador y que los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, deberá informarle a la persona denunciante, ante quién puede presentar la denuncia, ante su empleador o ante la DT, debiendo remitir la denuncia respectiva a la instancia que sustanciará el procedimiento en el plazo de tres días.
- En caso de que los hechos denunciados involucren a personas de distintas empresas (ya sean de la empresa principal o usuaria, contratista, subcontratista o de servicios transitorios), la persona afectada podrá denunciar ya sea ante la empresa principal, ante su empleador o a la DT. Cuando la efectúe ante su empleador, éste deberá comunicar a la empresa principal dentro de los tres días hábiles desde su recepción, siendo la empresa principal de realizar la investigación. Sin perjuicio de que los respectivos empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes.





## Ley N°21.578 – Aumenta el Ingreso Mínimo Mensual

A contar del 1 de julio de 2024, el sueldo mínimo para los trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años aumentó a \$500.000. Este es el último aumento de un plan que consideraba tres etapas: (i) el 1 de mayo de 2023 se elevó a \$440.000; (ii) el 1 de septiembre de 2023 a 460.000 y; (iii) finalmente, a partir del 1 de julio se consideraba el aumento a \$500.000.

Es importante tener en consideración que este aumento influye, además, en el pago de las gratificaciones legales. De tal modo, este aumento significa que, si la empresa utiliza la alternativa de pago de gratificación legal conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, que se pague a los trabajadores el 25% de lo devengado en el

respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, este tope debe calcularse conforme al ingreso mínimo vigente al 31 de diciembre del año respectivo, que, para el caso de 2024, serán los \$500.000 pesos.

Adicionalmente, aquellos empleadores que realicen este pago mensualmente deberán pagar la diferencia que corresponda, ya que los pagos hechos antes de este aumento se calcularon en base al ingreso mínimo anterior (\$460.000).

## Contáctenos

**Roberto Rivas**

Socio

[roberto.carlos.rivas@pwc.com](mailto:roberto.carlos.rivas@pwc.com)

**Gabriel Halpern**

Senior Manager

[gabriel.halpern@pwc.com](mailto:gabriel.halpern@pwc.com)

**Francisca Álvarez**

Senior Manager

[francisca.alvarez@pwc.com](mailto:francisca.alvarez@pwc.com)

**Gloria Droguett**

Gerente

[gloria.droguett@pwc.com](mailto:gloria.droguett@pwc.com)

**Carlos Cubillos**

Gerente

[carlos.cubillos@pwc.com](mailto:carlos.cubillos@pwc.com)



©PwC. Reservados todos los derechos. PwC se refiere a la red de firmas y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada. PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada es una empresa chilena, miembro de la red.

**110** años  
en Chile