

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

ACOSO SEXUAL

Antecedentes...



Antecedentes...

- Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales: 31,9% de las mujeres ha sido víctima, alguna vez en su vida, de violencia perpetrada por sus familiares, su pareja o ex pareja (2013).
- Delito de violación (Sistema AUPOL): 88,47% víctimas mujeres (2015).
- Circuito Intersectorial de Femicidio: 34 mujeres víctimas de femicidio consumados y 129 mujeres víctimas de femicidios frustrados (año 2016).
- Denuncias sobre violencia intrafamiliar (sistema AUPOL): 653 víctimas hombres y 2.380 víctimas mujeres, equivalente a un 78% (2015).

Antecedentes...

- Estadísticas de denuncias sobre acoso sexual ante la Dirección del Trabajo
- Denuncias totales en 2017: 333.
- Denuncias totales en 2018: 522 (aumento de un 56,8% con respecto al año anterior).
- Denuncias en el primer trimestre 2019 (enero - marzo): 142.

Antecedentes...

- https://www.youtube.com/watch?v=V4UWxIVvT1A&t=572s&has_verified=1

DEFINICIÓN

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo**. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Artículo 2 inciso segundo, Código del Trabajo.

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

- Una conducta de carácter sexual o de connotación sexual.
- Una conducta realizada por cualquier medio.
- Una conducta indeseada por el afectado.
- Una conducta desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo.
- Debe amenazar o perjudicar la situación laboral u oportunidades en el empleo.

CLASIFICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual coercitivo
- La petición de favores sexuales conectada a una promesa de mejora de las condiciones de trabajo del solicitado, si éste acepta, y/o a una amenaza de menoscabo de tales condiciones, o derechamente de despido, si aquél la rechaza.
- Acoso sexual ambiental
- La realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para otro. Quedan incluidas aquellas prácticas que obscenizan la relación entre trabajadores y degradan las normales condiciones del clima laboral: expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas hacia la preferencia sexual de las personas, comentarios y gestos indecentes.
- (Claudio Palavecino Cáceres)

CLASIFICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual horizontal
- Acoso sexual vertical

¿ACASO

una palmadita “de cariño”

ES ACOSO?



El Poder Judicial **NO ACEPTA** el acoso sexual



¿ACASO

clavar la mirada en su escote

ES ACOSO?



¿ACASO
hacerle insinuaciones al oído
ES ACOSO?



¿ACASO
si se te acerca más de la cuenta
ES ACOSO?



¿ACASO
acariciarle el pelo
ES ACOSO?

¿ACASO darle un “beso cuneteado” ES ACOSO?



JUSTAMENTE.
Traspasaste el límite,
es acoso.

Secretaría Técnica de Igualdad
de Género y No Discriminación



• Antecedentes...

- Bromas sexuales y comentarios apariencia física o condición sexual.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones, comentarios, fantasías, preferencias y habilidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre vida sexual de las personas.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales

- ¿Cuáles efectos del acoso sexual?

• EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL

- Individuales
- Psicológicos.
- Psicósomáticos.

- Colectivos
- Ambientes laborales hostiles.
- Baja productividad.
- Alta tasa de licencias.
- Problemas de seguridad laboral

PROCEDIMIENTO

- Reglamento Interno
- Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente **diez o más trabajadores permanentes**, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un **reglamento interno de orden, higiene y seguridad** que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.
- **Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (artículo 153, inciso primero y segundo).**
- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:
- **12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. (artículo 154, Código del Trabajo)**

PROCEDIMIENTO

- Legitimación activa en la investigación de acoso sexual
- En caso de acoso sexual, **la persona afectada** deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo (artículo 211-A)

PROCEDIMIENTO

- ¿Dónde se presenta la denuncia?
- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito **a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo** (artículo 211-A)

PROCEDIMIENTO

- Medidas de resguardo
- Recibida la denuncia, **el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados**, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador. (artículo 211-B, incisos primero y segundo)

PROCEDIMIENTO

- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.
- En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el **plazo de treinta días**.
- Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en **estricta reserva**, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva. (artículo 211-C, inciso primero y segundo, Código del Trabajo)
- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. (artículo 211-D, Código del Trabajo)
- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, **disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan**. (artículo 211-E, Código del Trabajo)

PROCEDIMIENTO

- El empleador que cumple con el procedimiento interno de investigación no puede ser sancionado con indemnización adicional.
- En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, **no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.** (artículo 153 número 12)
- En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, **en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.** (artículo 168, Código del Trabajo)

SANCIONES

- Fin de la Relación Laboral
- Artículo 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
 - 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - **b) Conductas de acoso sexual;**
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

AUTODESPIDO

- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador **podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles**, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.
- **Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.**
- Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.
-
- Artículo 171, Código del Trabajo.

DESPIDO INJUSTIFICADO

- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, **y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente**, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.
- En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere,
- aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:
 - a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
 - b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
 - c) **En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.** (artículo 168, Código del Trabajo)

ACUSACIÓN FALSA DE ACOSO SEXUAL

- Si el trabajador hubiese **invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.** En el evento que la causal haya sido **invocada maliciosamente**, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. (artículo 171, inciso final)

ACOSO SEXUAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- Acoso sexual como acto prohibido en la Administración Pública. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo
- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:
 - a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;
 - b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción; (....)
 - l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como **una acción de este tipo el acoso sexual**, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo. (artículo 84 de la ley N° 18.880 que Regula el Estatuto Administrativo, en el texto refundido, coordinado y sistematizado)

ACOSO SEXUAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- Acoso sexual como causal de destitución
- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.
- La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción
- vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:
 - a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;
 - b) Infringir la disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 78 de este Estatuto;
 - **c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;**
 - d) Condena por crimen o simple delito, y (...)

ACOSO SEXUAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES

- Ley N° 18.833 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales
- Acoso sexual como acto prohibido: artículo 82 letra I).
- Acoso sexual como causal de destitución: artículo 123, letra c).

ACOSO LABORAL

- Ley N° 20.607 del año 2012
- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. **Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**
- Artículo 2 inciso segundo, Código del Trabajo.

ACOSO LABORAL

- ACOSO LABORAL NO ES LO MISMO QUE CONFLICTO LABORAL

ACOSO LABORAL

- Es una definición objetiva y que exige efectos para la constitución del acoso.
- Puede ser acoso horizontal o vertical.
- Puede ser realizada por cualquier medio.
- La conducta tiene que ser reiterada.



ACOSO LABORAL

- Elementos que lo favorecen o riesgos psicosociales

- Estrés.
- Competencia entre pares.
- Tensión.
- Precarización del trabajo.
- Deficiente organización del trabajo.

ACOSO LABORAL

- Dificultades para tener comunicación con la víctima: negación de espacios de diálogo; acciones de amenaza; denostación; insultos.
- Imposibilidad de la víctima de poder relacionarse con otros: aislamiento en el lugar de trabajo; rechazo por parte de los colegas, ya sea para realizar labores de trabajo o compartir momentos de esparcimiento.
- Afectación a la reputación de la víctima: se ríen y hablan a sus espaldas; la ridiculizan; se burlan de elementos tales como su orientación sexual, su raza, discapacidad, religión, etc.
- Afectación en la capacidad laboral de la víctima: No se le asignan tareas; se le asignan tareas para las que no tiene las capacidades necesarias o ella está sobrecalificada.

ACOSO LABORAL

- En el caso del acoso laboral, no existe obligación del empleador de incorporar prevención, procedimiento y sanción en el Reglamento Interno de la organización, a diferencia del acoso sexual, donde sí ocurre.

SANCIONES

- Fin de la Relación Laboral
- Artículo 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
 - 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
 - **f) Conductas de acoso laboral**

AUTODESPIDO

- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador **podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles**, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.
- **Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.**
- Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.
-
- Artículo 171, Código del Trabajo.

ACOSO LABORAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- Acoso sexual como acto prohibido en la Administración Pública. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo
- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:
 - a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;
 - b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción; (....)
 - m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo. (artículo 84, de la ley N° 18.880 que Regula el Estatuto Administrativo, en el texto refundido, coordinado y sistematizado)

ACOSO LABORAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES

- Ley N° 18.833 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales
- Acoso sexual como acto prohibido: artículo 82 letra m).
- No es causal de destitución en términos explícitos

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Se creó el 2008.
- El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador (artículo 485, Código del Trabajo).

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Derechos amparados por esta acción
- Integridad física y psíquica. (art. 19 n° 1).
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, asimismo la protección de datos personales. (art. 19 n° 4).
- Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. (art. 19 n° 5)
- Libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (art. 19 n° 6)
- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y medio. (art. 19 n°12)
- Libertad de trabajo, al derecho a su libre elección (art. 19 n°16).

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Derechos amparados por esta acción
- También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. (artículo 485, inciso segundo, Código del Trabajo)
- Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (artículo 2 inciso 4, Código del Trabajo)

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Legitimación activa
- **Cualquier trabajador** u **organización sindical** que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento. (artículo 486, inciso primero, Código del Trabajo)
- Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. (artículo 486, inciso segundo, Código del Trabajo)
- Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal. (artículo 486, inciso tercero, Código del Trabajo)
- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, **corresponderá exclusivamente al trabajador afectado**. (artículo 489, Código del Trabajo)

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Legitimación activa
- La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso. (artículo 486, inciso primero, Código de Trabajo)
- Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la **Inspección del Trabajo** toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. (artículo 486, inciso segundo, Código de Trabajo)

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Es incompatible con el recurso de protección y se prioriza en la tabla.
- Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos. (artículo 485 inciso final)
- La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.
- Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan. (artículo 488, Código del Trabajo).

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- La acción no exige que existan actos reiterados
- Si bien es cierto, el acoso en el trabajo por regla general se presenta como un atentado continuo, ya sea éste permanente o sólo reiterado, también podrá pensarse en ciertas hipótesis en que gestiones aisladas concreten el asedio, si éstas aparejan como consecuencia el elemento central del acoso.

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Plazo para interponer la acción
- La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse **dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales** alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168. (artículo 486, inciso final, Código del Trabajo)
- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido **con ocasión del despido**, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.
- La denuncia deberá interponerse dentro del **plazo de sesenta días contado desde la separación**, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168. (artículo 489, inciso primero y segundo Código del Trabajo)

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

•

Suspensión del acto impugnado

- El juez, de oficio o a petición de parte, **dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado**, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes. (artículo 492, inciso primero, Código del Trabajo)

•

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno. (artículo 492, inciso primero, Código del Trabajo)

•

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Alteración de la carga de la prueba
- Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Artículo 493, Código de Trabajo)
- La carga de la prueba sigue siendo del demandante, pero tiene que probar que hay indicios suficientes de una lesión de derechos fundamentales.

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

Sanción aplicable (artículo 489 incisos tercero y cuarto)

Se pueden aplicar las siguientes indemnizaciones:

Indemnización sustitutiva de aviso previo: *pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.* (artículo 162 inciso cuarto)

Indemnización por años de servicio: *equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.* (artículo 163, inciso segundo).

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días. (artículo 163, inciso tercero).

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

indemnización por despido injustificado: las multas por años de servicio y mes de aviso serán aumentadas en un 80% si el despido injustificado fue por la causal de acoso sexual (artículo 168 letra c, Código del Trabajo)

Indemnización prudencial del juez: se podrá fijar “una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”. (artículo 489, inciso tercero)

ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

- Sanción aplicable (artículo 489 incisos tercero y cuarto)
- Sanción alternativa en caso que haya existido un despido
- Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior. (artículo 489, inciso cuarto, Código del Trabajo)
- Multas aplicables en conformidad a las normas generales del Código del Trabajo. (artículo 495, número 4°)

JURISPRUDENCIA RIT T-309-2018

- - “Parece que ha seguido bajando de peso. Se ve igual regia, pero cuídese” (11.31)
- “Yo la vi primero” (11.55)
- Le manda una imagen de una fotografía de un tornado con la siguiente leyenda:
- “Los huracanes tienen nombre de mujer porque llegan húmedos y salvajes, y cuando se van te dejan sin casa, sin coche y hasta sin hijos”.
- A las 19:28 la Dra Wells le escribe:
- “Doc el 20 es la cena de la clínica. Tenía que ser viernes” (19:28) Él responde en la siguiente cadena:
- “Según como sea el vestido. Y si manda un avance, Tal vez pueda conseguirle un reemplazante” (19:35) “Y ser más cariñosa con el jefe...broma!” (19:36)
“Vestido negro, ceñido, sin hombros y con cuello” “Tacos de al menos 10 cmts”
- “Y se sienta en la misma mesa mía” (20.36)

JURISPRUDENCIA RIT 185-2012

- [E]jecuta acciones de acoso sexual y laboral consistentes en comentarios morbosos y de doble sentido tales como "que si fuera su amante estaría más segura y menos sola", "que estas muy rica", observando su cuerpo de manera morbosa, aprovechándose de una eventual posición de vulnerabilidad de la trabajadora, y a pesar que ella requirió no continuara con tales acciones.
- Agrega que tomó sus vacaciones entre los días 23 de diciembre de 2011 al 9 de enero de 2012, período en que el Sr. González la llamaba por teléfono para señalarle que la extrañaba, y realiza un video en el cual se mofa de su acento extranjero y que divulga en la empresa.
- [C]ompletándose la trasgresión cuando, a causa de la negativa de la víctima, se despliega en su contra una serie de hostigamientos y represalias, se abusa de la posición de autoridad que se tiene a su respecto, se cuestiona su idoneidad profesional en circunstancias que antes ello no ocurría, planteamiento que se mantiene en un ámbito público.
- “Así, siendo un abuso de poder, ciertamente no es esperable que se trate de actos evidentes y públicos, sino que, de contrario, es una conducta que se despliega de forma solapada, oculta, lo que el autor requiere para obtener el resultado ilícito esperado. Por lo mismo, a la hora de analizar las situaciones fácticas que se verifican en este caso, no es dable exigir a la actora que acredite, en forma concreta, los requerimientos efectuados, sino que, de contrario, acredite las circunstancias ambientales que rodean la situación y que hacen plausible concluir que existió una situación de acoso sexual.”
- En efecto, se ha logrado demostrar en juicio un quiebre evidente de las relaciones laborales cordiales e inclusive amistosas que existieron entre la Sra. Jalil y el Sr. González durante el año 2011.

JURISPRUDENCIA RIT T-403-2010

- Insinuaciones de connotación sexual
- “él pasó detrás de ella y rozó su trasero y la hizo sentarse”

- Discriminación por raza
- La denunciante señala que el Sr. Haase en reuniones con el personal de la administración de la empresa, realizó comentarios como "esta mapuche" o "esta indígena".
- "Si, ha dicho esta mapuchita que tengo arriba" y “con la suerte que tengo, capaz que tenga la huelga de hambre de los mapuches”;
- "Dice que los indios trabaja cabeza agachá y se taiman como la niña que trabaja con él”;
- "Ha dicho: 'esta indígena no escucha, es una amargada'" ; "Si, él desde su oficina gritaba y golpeaba las cosas y dice: 'esta mapuche no sirve para nada, no se apura con lo que pido”
- "Todos los mapuches tienen esta forma, son aindiados, se les para la pluma”.

- Cambio de labores
- el empleador la obligó a realizar labores de aseo como mecanismo de represalia, pese a que según contrato no le corresponde realizar dicho trabajo.
- La hacía limpiar los muebles, sacar la basura y hasta le pidió que limpiara los baños.

- Sentencia: “la discriminación por raza puede pasar desde las bromas "bien intencionadas" hasta la forma en que se menosprecian y se subvalora una determinada organización cultural, social y religiosa de un determinado grupo de personas.”

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Se publicó el 2012
- Definición legal de discriminación

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria **toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República** o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

- Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. (artículo 2)

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Elementos de la definición
- Distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable (no toda distinción es discriminación).
- Efectuada por agentes del Estado o particulares.
- Lista de categorías sospechosas incluye orientación sexual, identidad de género, y no es taxativa.
- No se puede ejercer ante conductas contrarias a la ley o al orden público.
- Necesidad de vincular la discriminación con otro derecho, privando de autonomía a la no discriminación en sí misma en cuanto derecho.
- No señala la forma en que se puede ejercer la discriminación (directa o indirecta)

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Legitimación activa
- La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación. (artículo 4 inciso primero, Ley N° 20.609)

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla. (artículo 4 inciso Segundo, Ley N° 20.609)

Plazo de interposición

- **Noventa días corridos** contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria o desde que se tuvo conocimiento de ella, no pudiendo en ningún caso ser deducida luego de un año de acontecida la acción u omisión de que se trate. (artículo 5, Ley N° 20.609)

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Sentencia
- El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, **dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto.** Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. (artículo 12 inciso primero, Ley N° 20.609)

•

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Sentencia

- Si hubiere existido discriminación arbitraria, **el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal**, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio. (artículo 12 inciso segundo, Ley N° 20.609)

- Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, **el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales**, a beneficio fiscal. (artículo 12 inciso tercero, Ley N° 20.609)

LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

- Ley N°20.955 de 2016, otorga al Servicio Civil la facultad de impartir normas de aplicación general en materia gestión y desarrollo personas.
- Artículo 43, Resolución N°1/2017, Servicio Civil, obliga a los servicios dependientes a “elaborar, aplicar y difundir, procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, **acoso laboral y acoso sexual,** teniendo presente la normativa vigente

SERVICIO CIVIL

**Orientaciones para la Elaboración de un
Procedimiento de Denuncia y Sanción del
Maltrato, Acoso Laboral y Sexual**

Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas
2018



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Encargado del proyecto