

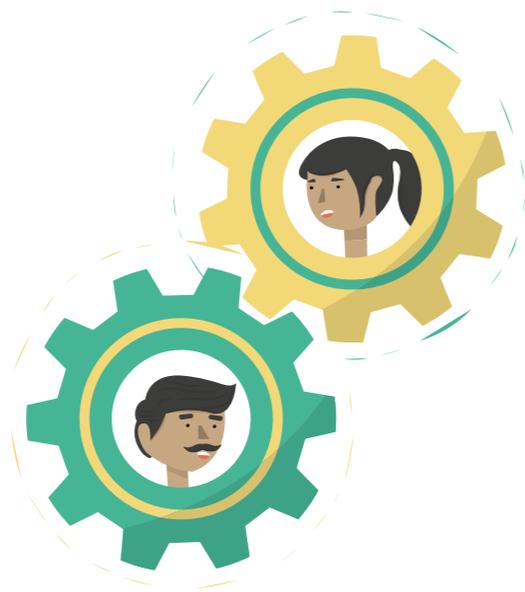
**PROYECTO FOMENTO
A LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN EL TRABAJO**

Financiado por la Unión Europea



Manual de Prevención y Sanción del

ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



uah / Universidad
Alberto Hurtado



chilemujeres[®]
fundación

PROYECTO FOMENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Financiado por la Unión Europea

Manual de Prevención y Sanción del Acoso en el Mundo del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 2020-A-3248

ISBN Manual Impreso: 978-956-357-217-9

ISBN Manual Digital: 978-956-357-218-6

Autoras / Claudia Wiegand, Francisca Jünemann y Claudia Donaire

Aporte / Fundación ChileMujeres

Colaboración / Tatiana Hernández, Yerko Ljubetic y Verónica Campino

Marco Teórico y Editorial / Claudia Donaire

Periodista / Karen Puchi

Diseño / Bianca Sartori

Ilustraciones / Álvaro Fierro

Ilustración Portadillas / Alejandro Délano

Impresión / Ograma

"La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea".

Derecho de Autor de la Universidad Alberto Hurtado.

Con las licencias debidas. Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

Índice

| | | |
|----------------------|---|----|
| Capítulo I | - Introducción | 13 |
| Capítulo II | - Contexto jurídico internacional | 17 |
| Capítulo III | - Conceptos, clasificación y tipología de acoso sexual y acoso laboral | 21 |
| | 1. Acoso sexual: concepto, elementos constitutivos, clasificación y tipología..... | 22 |
| | 2. Acoso laboral: concepto, elementos constitutivos, clasificación, grados y fases..... | 26 |
| Capítulo IV | - Regulación del acoso laboral y del acoso sexual en Chile | 31 |
| | 1. El acoso laboral y el acoso sexual son contrarios a la dignidad de las personas..... | 34 |
| | 2. Resumen de las obligaciones de las empresas..... | 34 |
| | 3. Las empresas deben prevenir las conductas de acoso laboral y acoso sexual..... | 34 |
| | 4. La empresa debe favorecer un ambiente laboral digno y de mutuo respeto..... | 35 |
| | 5. Obligaciones en materia de atención, investigación y sanción de denuncias..... | 37 |
| | 6. Reglamento Interno: menciones para prevenir, atender y sancionar el acoso..... | 38 |
| | 7. Obligación de las empresas de adoptar medidas para proteger la vida y salud..... | 39 |
| | 8. ¿Qué deben hacer las empresas que reciben una denuncia de acoso sexual?..... | 40 |
| | 9. ¿Qué ocurre si la empresa no cuenta con procedimiento de denuncia para el acoso sexual?..... | 42 |
| | 10. ¿Qué deben hacer las empresas en caso de una denuncia de acoso laboral?..... | 42 |
| | 11. ¿Qué pasa si la empresa no recibe la denuncia e inicia un procedimiento?..... | 43 |
| Capítulo V | - Derechos que se reconocen a las víctimas de acoso | 45 |
| | 1. Derecho a presentar su denuncia o reclamo interno en la empresa..... | 46 |
| | 2. Acción administrativa: Derecho a presentar reclamo ante la Inspección del Trabajo..... | 46 |
| | 3. Derechos relacionados a investigación, medidas de resguardos y conclusiones..... | 46 |
| | 4. Derecho de la víctima a ejercer despido indirecto..... | 47 |
| | 5. Acción de tutela laboral de derechos fundamentales..... | 48 |
| Capítulo VI | - Sanciones a responsable (s) del acoso | 51 |
| | 1. Sanciones a la empresa u organización..... | 52 |
| | 2. Sanciones al trabajador/a acosador/a..... | 52 |
| Capítulo VII | - Efectos, cifras y casos del acoso en las empresas | 55 |
| Capítulo VIII | - Conclusiones | 61 |



Las conductas de acoso en los lugares de trabajo, en cualquiera de sus formas, son contrarias a los valores de respeto de los derechos humanos y de las libertades individuales, suponen un atentado contra la dignidad de las personas y además perjudican la productividad de las empresas.



Stella Zervoudaki

Embajadora, Jefa de la Delegación de la Unión Europea en Chile

La Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto a la dignidad humana, la democracia, la igualdad, los derechos humanos y las libertades fundamentales. Estos valores son compartidos e impulsados por sus Estados Miembros para promover una sociedad caracterizada por el pluralismo, la inclusión, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Las conductas de acoso en los lugares de trabajo, en cualquiera de sus formas, son contrarias a estos valores y suponen un atentado contra la dignidad de las personas. La Carta Social Europea define las conductas de acoso como "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y que atentan contra el derecho a la dignidad laboral".

Consciente de la importancia de respetar los derechos de todos, la Unión Europea adoptó el Programa específico sobre "Derechos, Igualdad y Ciudadanía", a fin de impedir y combatir todas las formas de violencia, de odio, de

segregación y de estigmatización. De la misma manera, busca luchar contra el hostigamiento y todo trato intolerante en la función pública, la escuela y los lugares de trabajo.

Además, el Parlamento Europeo ha emitido recomendaciones que tienen como objetivo el guiar las políticas de la Unión Europea y de los Estados Miembros para la prevención del acoso en los entornos laborales. En ellas, se invita a las empresas, tanto públicas como privadas, a que creen una cultura en la que las mujeres sean tratadas como iguales y los empleados se traten unos a otros con respeto. Del mismo modo, se insta a que los Estados miembros, las autoridades regionales y locales, las organizaciones de empleadores y los sindicatos comprendan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al denunciar casos de acoso sexual o de discriminación por motivos de género y violencia. Para ello, dichas recomendaciones animan a denunciar los casos de acoso sexual, discriminación por motivos de género, acoso por motivos de embarazo y maternidad y acoso psicológico, entre otros, sin miedo a las posibles repercusiones, creando para esto mecanismos

que faculten y respalden a las mujeres de cara a denunciar de forma segura estos abusos.

Empresas libres de acoso son empresas donde sus trabajadoras y trabajadores pueden desarrollar sus habilidades con libertad. Todas las medidas que las empresas toman para prevenir y erradicar el acoso, inciden positivamente a sus resultados operacionales.

La Unión Europea y Chile trabajan conjuntamente en estos temas. Contamos con programas de cooperación e intercambio de experiencias, tanto con las autoridades gubernamentales, como con la sociedad civil y el mundo privado.

El presente manual es parte de este trabajo conjunto y fue desarrollado por el Proyecto "Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo" con la colaboración de ChileMujeres y el financiamiento de la Unión Europea. El manual aspira a ser una herramienta de apoyo para las empresas y organizaciones. Les invitamos a integrar estas prácticas para crear lugares de trabajo seguros donde se garantice el respeto y la igualdad de género.



Como Universidad comprendemos la importancia de crear comunidad y promover el respeto entre quienes la integran, promoviendo la erradicación de toda conducta que ofenda a las personas en su dignidad y derechos.



Eduardo Silva Arévalo

Rector Universidad Alberto Hurtado

La Universidad Alberto Hurtado es un proyecto académico complejo, abocado a formar personas y profesionales, a investigar cultivando las disciplinas que nos nutren y a vincularnos con el medio y la sociedad para servir al país. Desde nuestras aulas asumimos el compromiso de pensar y trabajar por un Chile y un mundo mejor.

Esta misión central de nuestra cada de estudios, adquiere un nuevo valor en estos días que hemos vuelto a experimentar la fragilidad de nuestra convivencia política y del pacto que nos vincula.

Nuestra contribución al diálogo social, en temas de interés de la sociedad, ha confirmado la importancia del presente "Manual de Prevención y Sanción del Acoso en el Mundo del Trabajo", que busca ser un apoyo para las empresas y organizaciones que están en la tarea de garantizar espacios laborales libres de acoso sexual y laboral.

Nuestra sociedad se ha pronunciado en contra de estos abusos en el mundo del trabajo

que representan conductas incompatibles con la dignidad humana. Por ello el diálogo y la socialización de esta temática, constituye el mejor camino para lograr empresas y organizaciones libres de acoso.

El acoso afecta a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. El acoso compromete la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Finalmente, el acoso es incompatible con la promoción de empresas sostenibles y afecta negativamente a la organización del trabajo, compromete el ambiente laboral, la reputación y productividad de la empresa, y la expone a juicios que pueden tener importantes costos económicos.

Ponemos entonces a disposición de las empresas en este Manual la regulación legal, pero también los conceptos, clasificación y tipología de estas conductas, a fin de que

las empresas puedan avocarse, conforme sus posibilidades, a socializarlas en sus organizaciones, además de implementar las medidas destinadas a favorecer ambientes laborales digno y de mutuo respeto.

Como Universidad comprendemos la importancia de crear comunidad y promover el respeto entre quienes la integran, promoviendo la erradicación de toda conducta que ofenda a las personas en su dignidad y derechos. También comprendemos la importancia de hacer justicia y reparar a las víctimas. La tardanza de las empresas y organizaciones en tomar medidas frente a situaciones de acoso pueden tener graves consecuencias.

Todas estas razones han hecho necesario este Manual que, junto a Fundación ChileMujeres, y con el apoyo financiera de la Unión Europea ponemos a disposición de quienes quieran asumir un liderazgo en la promoción de empresas libres de violencia, como es el caso de la SOFOFA y especialmente de su Presidente Bernardo Larrain que ha saludado y compartido la importancia de esta iniciativa.



Este manual —de acoso laboral en el mundo del trabajo— nos hace ver la necesidad de hacerse cargo, a no desviar más la mirada de un riesgo existente y latente y así, en primer lugar, proteger la dignidad de integridad de las personas y en segundo, el valor de la organización.



Bernardo Larraín

Presidente Sofofa

Entendemos la empresa como un espacio donde convergen diversas fuerzas: el empresario que aporta la idea, el empuje inicial y el capital emprendedor; el inversionista el capital financiero; los trabajadores su esfuerzo, creatividad y talento personal; los proveedores su compromiso y capital tecnológico; los clientes y la comunidad su confianza y el medio ambiente su entorno natural.

Es esta empresa la que tiene un rol fundamental en el proyecto de hacer de Chile un país más desarrollado, moderno e inclusivo; un país que le permita a las y los ciudadanos realizar sus diversos proyectos de vida.

Para cumplir ese rol, el propósito de la empresa debe combinar una esencia que trascienda los tiempos, y una evolución que se adapte a ellos. Uno de los elementos de la evolución, es profundizar el compromiso con la diversi-

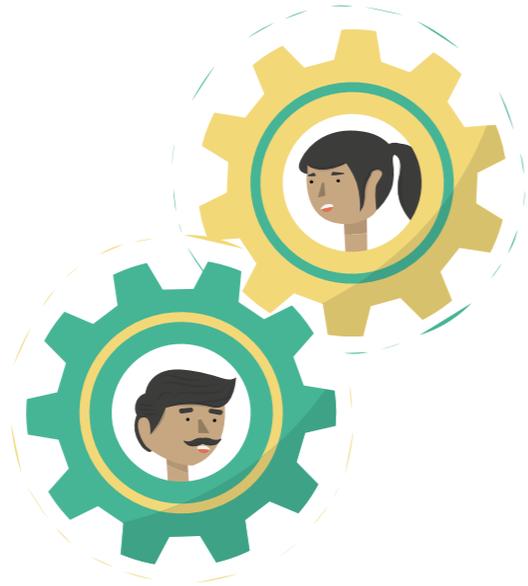
dad de género, profesiones, capacidades y talentos, porque no solo es justo, sin también necesaria para la toma de decisiones en un entorno, complejo, dinámico e impredecible.

Los manuales que Fundación ChileMujeres ha desarrollado junto con la Universidad Alberto Hurtado gracias al apoyo de la Unión Europea, es un aporte significativo en este sentido. El primero de ellos publicado —corresponsabilidad parental— es un llamado a comprender que padres y madres son, no sólo al interior de las familias sino también en las empresas, responsables del cuidado y crianza de los hijos e hijas. El segundo —de adaptabilidad laboral— nos hace detener la mirada en todas las oportunidades que la legislación nos da para adecuar de mejor manera las condiciones laborales espaciales (lugares) y temporales (jornadas) a las necesidades familiares y personales de

quienes trabajan en las organizaciones. Y a no paralizarnos en debates legítimos y muy necesarios sobre la necesaria modernización laboral, sino a su vez, cambiar la forma en que se puede trabajar abrazando la calidad de vida de las personas, la eficiencia y la productividad.

Este manual —de acoso laboral en el mundo del trabajo— nos hace ver la necesidad de hacerse cargo, a no desviar más la mirada de un riesgo existente y latente y así, en primer lugar, proteger la dignidad de integridad de las personas y en segundo, el valor de la organización.

Quiero agradecer estos instrumentos que nos enseñan y nos dan herramientas; que nos desafían a ir contra la inercia con precisión del marco legal e ideas de buenas prácticas, animándonos a evolucionar.





Introducción

El presente manual busca ser una herramienta de apoyo para las empresas y organizaciones que están en la tarea de garantizar espacios laborales libres de violencia. Su objetivo es entregar los contenidos necesarios para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto de una relación de trabajo, entregando consejos de medidas, procesos y buenas prácticas para lograrlo.

En primer lugar nos referimos someramente al contexto internacional contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para contextualizar y comprender la importancia que en la actualidad las personas asignan a la prevención, atención y sanción de las conductas de acoso sexual y laboral.

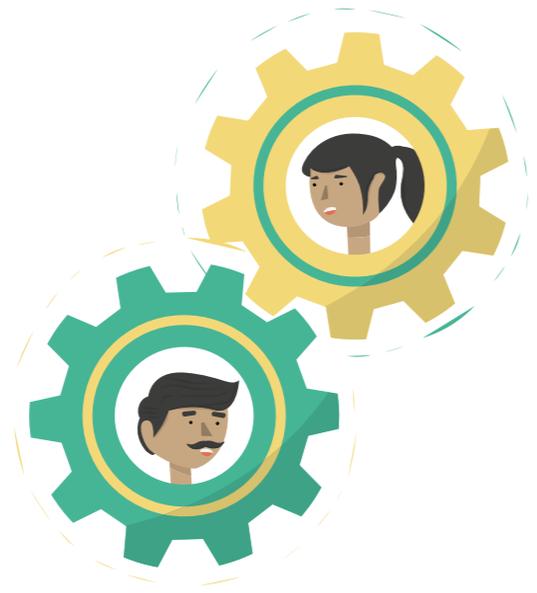
Luego se abordan los conceptos de acoso sexual y acoso laboral, las clasificaciones, tipologías y demás antecedentes que permiten comprender cuando estamos en presencia de tales conductas.

Posteriormente nos referimos a la regulación del acoso

sexual y del acoso laboral en Chile, en especial, las obligaciones que se le imponen a las empresas en materia de prevención, atención y sanción de estas conductas; en el numeral V a los derechos que la ley reconoce a las víctimas; y en el numeral VI, las sanciones que se imponen a los responsables de conductas constitutivas de acoso.

También abordamos los efectos negativos del acoso en las empresas y en las víctimas, dando ejemplos concretos de casos que afectaron la reputación y situación de las empresas y las estadísticas recientes en materia de acoso sexual y laboral, como los resultados de la Encuesta realizada el presente año, por ICARE y ChileMujeres “Acoso en el mundo del trabajo”, en el numeral VII.

Finalmente, compartimos algunas conclusiones, esperando así entregar una herramienta concreta, eficaz y de fácil aplicación para erradicar cualquier conducta de acoso al interior de las organizaciones, protegiendo a las personas y al valor de la empresa. ●



Contexto jurídico internacional

Contexto jurídico internacional

» El acoso laboral y sexual es la barrera más silenciosa y dañina para el desarrollo laboral de las mujeres. «

» Los efectos nocivos del acoso laboral y sexual en las personas, pueden ser imborrables y el costo financiero para la organización, incalculable. «

Toda empresa y organización debe asumir el marco ético y legal que aconseja y obliga a asegurar un ambiente laboral digno y de respeto a la condición humana en el mundo del trabajo, con convicción, en primer lugar, por la dignidad de las personas que trabajan y, en segundo término, por el riesgo organizacional, reputacional y financiero que involucran las conductas de violencia y acoso.

En el contexto internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos

Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Belém do Pará, entre otras, reconocen el derecho de las personas a un mundo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Todos estos instrumentos enmarcan las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos, en relación a lo que se ha denominado el deber de debida diligencia.

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, el Convenio Núm. 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado este año en la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoce el derecho de toda persona a

un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, refuerza la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

El Convenio define la violencia y el acoso como: *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*. A su vez entiende por violencia y acoso por razón de género como *“la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*.

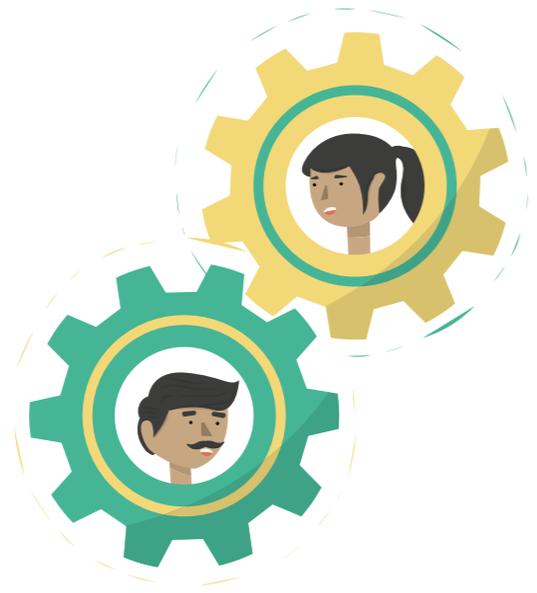
Con todo, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se sanciona en la mayoría de las legislaciones modernas,

como ocurre en el caso de Chile, que cuenta con una legislación en materia de acoso sexual en el trabajo desde el año 2005 y de acoso laboral desde el 2012.

En efecto, la legislación laboral sanciona el acoso laboral y el acoso sexual en el mundo del trabajo, reconociéndolos como conductas contrarias a la dignidad de las personas. Si bien son faltas diferentes, nuestro código del trabajo contempla las mismas sanciones para ambos y un tratamiento regulatorio similar. ●

» Las relaciones laborales deben fundarse en un marco compatible con la dignidad de las personas. «

» Es contrario a la dignidad de la persona el acoso sexual y el acoso laboral. «



Conceptos, clasificación y tipología de acoso sexual y acoso laboral

Conceptos, clasificación y tipología de acoso sexual y acoso laboral

I. Acoso sexual: concepto, elementos constitutivos, clasificación y tipología.

a) ¿Qué es el acoso sexual?

El Código del Trabajo define el acoso sexual en el artículo 2º, como: **“el que una persona realice en forma indeseada, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.**

» Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. «

b) Clasificación de acoso sexual:

- **Acoso coercitivo¹:** En este tipo de acoso sexual, también llamado “quid pro quo” o comúnmente “chantaje sexual”, el acosador ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral o mantener el empleo. Este tipo de acoso supone una asimetría de poder entre el acosador y la víctima.
- **Acoso sexual ambiental²:** 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. Lo que el abusador busca o produce a través de los actos de implicancia sexual es crear un ambiente hostil

para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.

c) Elementos constitutivos del acoso sexual:

- **Conducta de carácter sexual o de connotación sexual:** Se trata de conductas de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona que puedan afectar su dignidad. Para mayor comprensión es siempre conveniente analizar la tipología de la conducta.
- **La conducta debe ser indeseada, irrazonable u ofensiva para la víctima:** La víctima puede no manifestarse en forma inmediata y frente a terceros que la conducta es indeseada, irrazonable u ofensiva. Un comportamiento evasivo puede ser la primera reacción de rechazo del acoso sexual.
- **La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo:** Basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez.

- **La conducta debe realizarse dentro del ámbito laboral:** La conducta de acoso sexual debe darse dentro del ámbito de la empresa u organización. Las fiestas de fin de años, las comidas por negocio, viajes, el traslado desde o hacia el lugar de trabajo son considerados actividades o acciones que se dan dentro del ámbito laboral porque están relacionadas con el trabajo.
- **Afectación de la víctima:** La persona que sufre el acoso, debe sentirse perjudicada en el desarrollo o desempeño laboral.

d) Tipología de acoso laboral:

Para entender en qué podrían consistir las conductas de carácter o connotación sexual que podrían constituir acoso sexual, sin concurren los otros elementos constitutivos de la conducta, en forma ejemplar, podemos señalar las siguientes³:

1. Palavecino. P.9

2. Ibid. P.3

3. Iñaki Piñuel, 2003.

CONDUCTAS VERBALES

- » Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- » Comentarios sexuales obscenos.
- » Preguntas, descripciones o comentarios fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- » Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- » Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- » Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
- » Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.
- » Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- » Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- » Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- » Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- » Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- » Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- » Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- » Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- » Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- » Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

2. Acoso laboral: concepto, elementos constitutivos, tipología, clasificación, grados y fases.

a) ¿Qué es el acoso laboral?

El Código del Trabajo define al acoso laboral en el artículo 2º, como: **“toda conducta constitutiva de agresión u hostigamientos 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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.**

b) Elementos constitutivos del acoso laboral:

- **Relación de trabajo:** La conducta se debe dar entre personas que se relacionan en razón del trabajo que realizan.
- **Agresiones u hostigamientos reiterados:** Deben ser sistemáticos y persistentes en el tiempo, no basta con un hecho aislado.
- **Por cualquier medio:** pueden ser acciones u omisiones. Menoscabo, maltrato o humillación de la víctima o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

» No es siempre necesario que exista diferencia jerárquica entre quién acosa y la víctima, el acoso puede darse entre personas de igual jerarquía, y persona(s) de menor jerarquía hacia uno de superior. «

» Si es importante considerar la asimetría de poder. En general, para acosar se necesita poder, y este puede ser formal o informal. La gravedad o nocividad de las conductas de acoso dependerán de ese poder de afectar a la víctima. «

c) Tipología de acoso laboral:

Para entender en qué consisten las conductas de acoso laboral, podemos señalar, a modo de ejemplo, las siguientes⁴:

→ Gritar, avasallar o insultar la víctima.

→ Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

→ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

→ Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.

→ Quitar áreas de responsabilidad clave.

→ Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.

→ Ignorar o excluir (como si fuera invisible).

→ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

→ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

→ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

→ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

→ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

→ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

→ Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

4. Iñaki Piñuel, 2003.

d) Clasificación de acoso laboral:

El acoso laboral puede —según hacia quién van dirigidas las conductas— en clasificado por los especialistas, en:

- **Vertical descendente:** Desde la jefatura a subalterno/a (s) o subordinado/a (s).

Es el más común de los tipos de acoso laboral, y suele dirigirse por lo general solo a una persona de la organización, con la complicidad o el silencio del resto de sus miembros.

- **Vertical ascendente:** De subordinado/a (s) a su jefe. Es común en este tipo de acoso la multiplicidad de acosadores/as que tengan la capacidad o poder de afectar a la jefatura.
- **Horizontal:** Entre personas con la misma jerarquía. Este tipo de acoso es posible, pero menos frecuente y/o de menor gravedad o nocividad, pues al no existir asimetría de poder, puede ser reconocido y detenido a tiempo.
- **Mixto o complejo:** El acoso comienza como horizontal, pero luego toma conocimiento del acoso la jefatura o empleador. La persona empleadora en vez de proteger a la víctima deja que los hechos continúen incluso a veces haciéndose parte de estos.

e) **Grados del acoso laboral:** Según la intensidad, duración y frecuencia de las conductas, se pueden distinguir los siguientes grados o niveles de acoso laboral:

- **Primer grado:** La víctima es capaz de enfrentar la violencia u hostigamiento. Por ejemplo, cuando aparecen las primeras conductas que no son consideradas acoso por la víctima.
- **Segundo grado:** La víctima no puede eludir la violencia u hostigamiento, le es difícil mantenerse en el puesto de trabajo, comienzan a aparecer los primeros síntomas físicos o psicológicos.
- **Tercer grado:** A la víctima se le hace imposible volver al trabajo y los daños psicológicos son graves.

Esta gradación es recomendada para identificar nivel desarrollo y gravedad de la conducta, para los efectos de la adopción de medidas de resguardo y/o de la sanción que pueda o deba aplicarse al acosador.

f) Fases del acoso laboral:

En general, podemos distinguir las siguientes fases:

- **Tanteo:** El abusador estudia a quién va a acosar, busca sus debilidades.

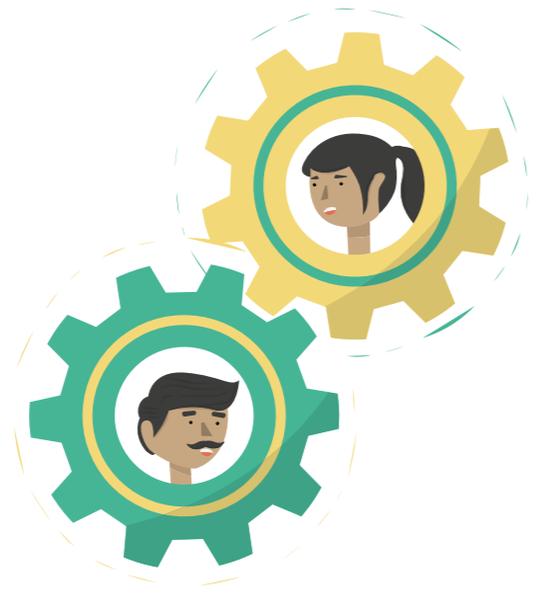
» La Organización Mundial de la Salud, define el acoso laboral, como “El uso intencional del poder, como amenaza o real, de uno o más miembros de un grupo contra otra persona o grupo, en circunstancias laborales, que puede conllevar un alto grado de probabilidad de resultar en injuria, muerte, daño psicológico, mal desarrollo de la tarea o privaciones”.



» La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”.



- **Manipulación:** Una vez que el abusador identifica las debilidades del acosado, comienza a accionar para anular la habilidad defensiva de la víctima. Aparecen de manera sistemática las burlas, gritos, a señalar que la persona acosada es torpe, que descuida su trabajo, etc.
- **Confrontación:** El objetivo es destruir a la víctima, haciéndola parecer responsable de lo que pasa. La víctima reacciona con irritabilidad, la que produce incidentes críticos como enconzones, choques, discusiones, etc.
- **Intervención:** el empleador en vez de proteger a la persona acosada considera que quien genera los conflictos es ella en vez del o los acosadores.
- **Solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto:** La persona acosada acude a centros de salud, donde usualmente se le da un diagnóstico erróneo no asociado al acoso laboral. La víctima comienza a presentar licencias médicas y a ausentarse de su trabajo.
- **Salida o exclusión de la institución:** El acoso desestabiliza de tal manera a la víctima que comienza a enfermar frecuentemente, a faltar al trabajo, a rendir mal. Esto será usado por el abusador para afectar la imagen de la persona acosada. Finalmente, la persona renuncia o es despedida. ●



Regulación del acoso laboral y del acoso sexual en Chile

Regulación del acoso laboral y del acoso sexual en Chile

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una conducta contraria a la dignidad personas.

Las empresas están obligadas a prevenir las conductas de acoso sexual, deber que se puede inferir de las normas generales del artículo 184 Código del Trabajo.

Reglamento Interno debe contener procedimiento denuncia, medida resguardo y sanción.

Se regulan normas mínimas obligatorias de procedimiento, denuncia y sanción.

El acoso sexual es causal de caducidad del contrato trabajo, sin derecho a indemnización.

La víctima de acoso sexual puede demandar despido indirecto y reclamar indemnizaciones.

El acoso sexual también es sancionado en el sector público (regímenes estatutarios).

Los servicios públicos deben prevenir las conductas de acoso sexual.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral es una conducta contraria a la dignidad personas.

Las empresas están obligadas a prevenir las conductas de acoso laboral.

El acoso laboral es causal de caducidad del contrato trabajo, sin derecho a indemnización.

La víctima de acoso laboral puede demandar despido indirecto y reclamar indemnizaciones.

El acoso laboral también es sancionado en el sector público (regímenes estatutarios).

Los servicios públicos deben prevenir conductas de acoso laboral (Instructivo Presidencial)

La ley no regula procedimiento mínimo ni menciones específicas en Reglamento Interno.

1. El acoso laboral y el acoso sexual son contrarios a la dignidad de las personas.

» Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. «

La dignidad de la persona es un valor, un principio base del desarrollo de los derechos humanos o derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales deben respetarse en todos los ámbitos, también en el mundo del trabajo. Al efecto, la legislación laboral establece como límite de las facultades del empleador, las garantías constitucionales de trabajadores y trabajadoras. Al efecto, la Constitución Política, en su artículo 19, asegura a todas las personas, garantías constitucionales o derechos fundamentales, entre ellos, *el derecho a la vida e integridad síquica y psíquica de la persona; el respeto y la protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia, y; la libertad de trabajo y su protección, incluida la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador o trabajadora.*

2. Resumen de las obligaciones de las empresas.

- Contar con una política de prevención, atención y sanción.
- Contar con procedimiento y canal de denuncia.
- Recibida una denuncia, realizar la investigación conforme los procedimientos.
- Dar protección a la víctima.
- Sancionar al responsable.

3. Las empresas deben prevenir las conductas de acoso laboral y acoso sexual.

Esta obligación, que no es explícita en la legislación, se puede inferir del artículo 184 inciso 1º del Código del Trabajo del Libro II “De la protección a los trabajadores”. En ese contexto, la prevención del acoso es una práctica recomendada para las empresas, en consideración a sus responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Las empresas y organizaciones deben centrarse en la prevención del acoso. Para esto es fundamental generar acciones que favorezcan una cultura organizacional de respeto y reconocimiento de quienes trabajan en la organización.

Las empresas deben fortalecer o transferir capacidades a todas las personas de la organización, de todos los niveles jerárquicos, mediante talleres y capacitaciones, que les permitan prevenir e identificar conductas y/o comportamientos de acoso sexual y laboral, así como también conocer los procedimientos y protocolos con los que cuenta la organización para la atención, denuncia, investigación y derivación si corresponde.

» Sin embargo, en Chile, sólo el 45% de las empresas realiza charlas de prevención de acoso laboral y sexual (Encuesta “Acoso en el mundo del trabajo” ICARE y ChileMujeres, 2019). «

Tanto el acoso laboral como el acoso sexual representan situaciones de riesgo para la integridad física y psíquica de las personas que trabajan y, constituyen, un tipo de violencia laboral que afecta el derecho a la dignidad e integridad física y psíquica de trabajadoras y trabajadores.

Las políticas de prevención y erradicación del acoso deben ser un tema importante para quienes toman las decisiones

5. Inciso segundo del artículo 153 del Código del Trabajo.

en las organizaciones, los directorios, principal órgano del gobierno corporativo. Sin embargo en Chile, sólo el 48% ha puesto estos temas sobre la mesa (Encuesta “Acoso en el mundo del trabajo” ICARE Y ChileMujeres, 2019).

4. La empresa debe favorecer un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.

» Obligación de las empresas: Incorporar en Reglamento Interno, las normas que deben observarse por todo el personal, incluidos los ejecutivos y directivos, para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre las personas que trabajan⁵. «

Para cumplir esta obligación, las empresas deben incorporar contenidos que contribuyen a la prevención del acoso sexual y laboral, tales como incorporar el concepto legal de estas conductas, tipología y clasificación. Asimismo, suelen darle el mismo tratamiento al acoso laboral y el sexual en sus Reglamentos Internos⁶.

» Las empresas con 10 o más trabajadores/as permanentes, deben confeccionar y mantener vigente un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o Reglamento Interno. «

» En el Reglamento Interno se deben consignar las obligaciones y prohibiciones del personal. Es una herramienta eficaz para prevenir el acoso laboral y sexual. «

Las empresas que no incorporaran al Reglamento interno disposiciones para asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto en la organización, incurren en una infracción GRAVE, sancionable con multas conforme el tamaño de la empresa, según cuadro siguiente:

| TAMAÑO DE EMPRESA | MULTA |
|--------------------------|--------|
| → 1 a 49 trabajadores | 9 UTM |
| → 50 a 199 trabajadores | 30 UTM |
| → 200 o más trabajadores | 40 UTM |

6. En el caso del acoso laboral, no existe obligación legal de incorporar en los Reglamentos Internos, reglas de procedimiento de denuncia, medidas de resguardo y sanción, pero es igualmente recomendable, por la utilidad que presta a la atención, prevención y sanción de este tipo de conductas.

5. Obligaciones en materia de atención, investigación y sanción de denuncias.

- Obligación de incorporar en el Reglamento Interno, el procedimiento, medidas de resguardo y sanciones para el acoso sexual, extensibles al acoso laboral.
- Las empresas deben incorporar en sus Reglamentos Internos, referencia al procedimiento de denuncia e investigación, medidas de resguardo y sanciones aplicables para el acoso sexual.

» En caso del acoso laboral, la legislación no señala reglas aplicables, ni obliga expresamente a consignarlas en el Reglamento Interno, pero muchas empresas optan por darle el mismo tratamiento del acoso sexual, lo que es aconsejable.

Los procedimientos de denuncias de acoso laboral, otorgan a las empresas la oportunidad de resolver las situaciones que se produzcan antes de ser demandados en juicio, y si lo son, les permite alegar en su defensa, la existencia y aplicación de tales procedimientos.

Las empresas deben preocuparse por adoptar procedimientos para atender tanto las denuncias de acoso sexual como de acoso laboral. Si en una empresa no existe canal de denuncia y/o no se ha establecido un procedimiento para investigar los reclamos por acoso, recurrirá a la Inspección del Trabajo o, directamente, a los tribunales de justicia.

La designación en el Reglamento Interno de los cargos ejecutivos o persona ante quién deberán plantearse los reclamos por acoso sexual y laboral.

Las empresas están obligadas a designar en el Reglamento Interno, los cargos ejecutivos o la persona que trabaje en la empresa ante quién deban presentarse las peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, entre ellas se comprenden, las denuncias o reclamos por acoso sexual y acoso laboral.

6. Reglamento Interno: Menciones para prevenir, atender y sancionar el acoso.

En resumen, los contenidos que deben incorporarse al Reglamento Interno, son los siguientes:

- Explicitar que el acoso sexual y el acoso laboral, son contrarios a la dignidad humana.
- Incorporar los conceptos legales de acoso laboral y de acoso sexual, la tipología sugerida por los especialistas, clasificación y graduación, sobre todo si contribuyen a los de atención, prevención y sanción de estas conductas.
- Incorporar las conductas de acoso sexual y acoso laboral en el catálogo de prohibiciones.
- Incorporar las conductas de acoso sexual y acoso laboral entre las causales caducidad del contrato de trabajo, que en el caso de comprobarse el acoso, privan al responsable de la conducta de las indemnizaciones legales.
- Es obligatorio incorporar el procedimiento para la denuncia, investigación, resguardos y sanciones acoso sexual, según Ley N°20.005.
- Es altamente recomendable incorporar el procedimiento para la denuncia, investigación, resguardos y sanciones acoso laboral, según Ley N°20.607, ofreciendo al empleador oportunidad de atender a las denuncias que se puedan presentar.
- Indicación de cargos ejecutivo(s) o dependientes a quienes presentar reclamación.
- Indicación contenidos mínimos de la denuncia y reglas mínimas de procedimiento de los artículos 211A y siguientes del Código del Trabajo, principios investigación (confidencialidad o reserva, imparcialidad, probidad, celeridad, responsabilidad, colaboración, debido proceso), medidas de resguardo y las sanciones.

» Para que el Reglamento Interno pueda servir para atender, prevenir y sancionar las conductas de acoso, debe ser un instrumento de fácil acceso y lectura por parte de los trabajadores. «

» Es aconsejable poner el Reglamento Interno a disposición del personal en versión digital, en la página web o mediante mensajería virtual. «

7. Obligación de las empresas de adoptar medidas para proteger la vida y salud⁷.

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, entre ellas, prevenir el acoso sexual y el acoso laboral, por los efectos que este tipo de conductas pueden causar en las víctimas.

Sugerimos, en el marco de buenas prácticas empresariales, lo siguiente:

- **Toma de conciencia:** Todos los miembros de la organización deben ser sensibilizados en la importancia de establecer una política destinada a lograr un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.
- **Compromiso nivel de mando y ejecutivo:** Debe existir compromiso de quienes se desempeñan en cargos directivos y de toma de decisión.
- **Política anti-acoso:** Elaboración de una política con un mandato para la empresa, con objetivos claros en torno a la prevención, denuncia, atención y sanción del acoso laboral y sexual, así como también el personal responsable de agenciar esta política en la organización.
- **Plan de acción en torno a la política:** Elaboración de un plan de acción con metas específicas, acciones y responsables en torno a objetivos estratégicos que orientan la política anti acoso.
- **Difusión de política y plan:** Comunicar a toda la organización de la política y dar cuenta por todos los

⁷ Artículo 184 del Código del Trabajo.

medios de los que disponga la organización de las acciones y medidas ejecutadas. Junto con las acciones de capacitación, un buen plan de difusión es una de las mejores estrategias para gestionar cambios y legitimar los procesos de cambio en las organizaciones.

- **Seguimiento y mejora continua:** Evaluar las acciones implementadas y seguimiento de casos. Involucrar al personal en la evaluación y comunicar sus resultados. Finalmente generar un plan de mejora continua en torno a los objetivos estratégicos que orientan la política.
- **Reglamento Interno:** Socialización de las normas del Reglamento Interno que deban observar todos los trabajadores y trabajadoras de la organización, incluyendo niveles ejecutivos y directivos, para asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.
- **Capacitación y formación:**
 - Capacitación a quienes deben implementar la política o intervendrán en procedimientos de investigación y sanción.
 - Capacitación a todo el personal en materias de discriminación y violencia de género, y cómo prevenir y detectar el acoso sexual y laboral.
 - Charlas sobre ambiente laboral digno y de mutuo respeto a todo el personal.
 - Campañas internas que instalen temática y contribuyan a la prevención del acoso.

- **Protección y acompañamientos de víctimas:** Acompañar a la víctima durante todo el proceso de denuncia y contribuir en la reparación, en caso de ser necesario.

» Todo lo que las empresas pueden realizar para prevenir el acoso laboral y sexual, erradicar la violencia de los lugares de trabajo y en particular, atender la violencia de género, impacta positivamente de manera decisiva en el clima organizacional, la reputación de la empresa, el cumplimiento de la legislación vigente y en la protección del personal. «

8. ¿Qué deben hacer las empresas que reciben una denuncia de acoso sexual?

- La víctima puede hacer llegar su reclamo o denuncia a la dirección de la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

» La ley no señala si la denuncia puede ser anónima, tampoco lo descarta. El anonimato puede favorecer denuncias sin sustento o para afectar la honra de personas, por lo que muchas empresas y organizaciones exigen la identificación del denunciante. En la Inspección del Trabajo, el denunciante debe identificarse. «

- Recibida la denuncia por la empresa, debe tomar de inmediato las medidas de resguardo, tales como separar al acosador/a y acosado/a del mismo espacio físico, redistribuir sus tiempos de trabajo o disponer que realicen trabajo a distancia o teletrabajo, con la finalidad de que no tengan contacto durante la investigación.

» Las medidas de resguardo pueden afectar derechos de los involucrados por lo que deben ser adoptadas ponderando los derechos en conflicto. «

- Si es la Inspección del Trabajo respectiva quién recibe la denuncia, coordinará con la empresa la procedencia de medidas de resguardo.
- Se debe garantizar reserva o confidencialidad a la denuncia.
- Si es la denuncia se recibe en la empresa, esta debe disponer la realización de una investigación interna o bien deberá remitirla a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días, para que la investigación la realice dicho organismo.
- La investigación debe constar por escrito, llevarse en estricta reserva y permitir que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, lo que implica que debe garantizarse a estas declarar libremente, consignar sus testimonios en forma íntegra, permitírseles ofrecer y/o solicitar prueba.

- La investigación debe concluirse en el plazo de 30 días, contados desde que fue recibida la denuncia y dentro de los 5 días siguientes al término de ese plazo, remitirse a la Inspección del Trabajo, para su revisión.
- Las conclusiones de la investigación de la Inspección del Trabajo o las observaciones que formule tras revisar la investigación interna de la empresa, son informadas por ese organismo a todas las partes involucradas: empleador, denunciante y denunciado.

» La Inspección del Trabajo no tiene un plazo para cumplir con esta comunicación. «

- La empresa deberá dentro de los 15 días siguientes a la recepción de las conclusiones o las observaciones de la Inspección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas y sanciones que correspondan.
- Si se comprueba el acoso, deberá sancionarse al responsable de la conducta, y atendida su gravedad, podrá definir su desvinculación, invocando la causal de caducidad del contrato prevista el acoso sexual.

- Si no se comprueban los hechos denunciados, no debe sancionarse al o la denunciante, salvo que se compruebe y se tenga la convicción de que los hechos de denunciados son falsos. La investigación puede no lograr confirmar o descartar los hechos denunciados.
- **Custodia del expediente de investigación:** La empresa debe tomar las medidas que aseguren la **custodia reservada** del expediente de investigación y la integridad de sus piezas documentales. Se aconseja mantener el expediente por un plazo de a lo menos 5 años, con posterioridad a su cierre.

» Las confidencialidad en la investigación es indispensable para resguardar la honra de denunciante y de denunciado de acoso. «

9. ¿Qué ocurre si la empresa no cuenta con procedimiento de denuncia para el acoso sexual?

Si la empresa no ha cumplido con incorporar al Reglamento Interno el canal de denuncia o cargo o jefatura donde entregar la denuncia, ni el procedimiento de investigación, la víctima presentará, con seguridad, su reclamo ante la Inspección del Trabajo.

En este caso, el organismo fiscalizador efectuará la investigación de los hechos denunciados y propondrá las conclusiones al empleador, para que este, conforme a su mérito, adopte en el plazo de 15 días las medidas que correspondan.

» La empresa será sancionada por no cumplir con incorporar en el Reglamento Interno el procedimiento para atender las denuncias de acoso sexual, con una multa de 9 UTM a 40 UTM, según el tamaño de la empresa, y podrá ser sancionado por las infracciones que se constaten y/o por no cumplir las medidas que se determinen en las conclusiones de la investigación. «

10. ¿Qué deben hacer las empresas en caso de una denuncia de acoso laboral?

Como la ley no señala expresamente un procedimiento para el acoso laboral a diferencia del acoso sexual, podrán plantearse distintas situaciones:

a) Si la empresa ha definido con procedimiento en su reglamento interno:

- Recibida la denuncia, deberá estarse al procedimiento. Para resguardar los derechos de los involucrados, debe respetar la confidencialidad de la denuncia, oír a las partes, permitirles fundamentar sus dichos y ofrecer prueba. Como toda investigación, deberá constar por escrito y darse custodia reservada a esta.

» Se recomienda aplicar el mismo procedimiento previsto para el acoso sexual, pues este resguarda estándares que resguardan derechos de los involucrados. «

- Terminada la investigación, la empresa deberá tomar las medidas que recomiende el mérito de sus conclusiones, sancionando al responsable de las conductas que pudieren haberse constatado, según su gravedad, entre ellas el despido, u otras medidas que sean aconsejables.

b) Si la empresa no ha definido un procedimiento y canal de denuncia específico para las denuncias de acoso laboral en su reglamento interno:

- Si una empresa que no ha definido un procedimiento y se presenta una denuncia por acoso laboral, es recomendable recibirla.

» La denuncia puede ser canalizada en procedimiento de peticiones, reclamos, consultas y sugerencias establecido en el Reglamento Interno. Las empresas están obligadas a designar un canal de recepción de aquellas. «

- Recibida la denuncia, puede iniciar una investigación interna destinada a determinar si existe la situación denunciada.

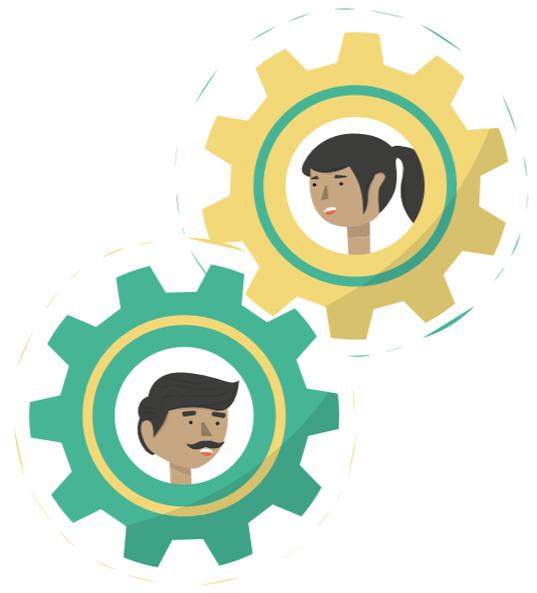
» La atención de la denuncia le permitirá al empleador adoptar una medida oportuna, en caso de que exista la conducta de acoso denunciada. «

- Terminada la investigación, el empleador deberá adoptar las medidas correspondientes, según el mérito de la investigación.

11. ¿Qué pasa si la empresa no recibe la denuncia e inicia un procedimiento?

Si una empresa no recibe una denuncia por acoso sexual o laboral, se expone a que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo.

También se expone a ser demandado en juicio de despido indirecto y/o de tutela de derechos fundamentales por la víctima, tanto en el caso de acoso sexual como de acoso laboral, y en ambos casos, de acreditarse el acoso, será condenado a pagar las indemnizaciones que el Tribunal fije en la sentencia, de aquellas demandadas por la víctima. ●



Derechos que se reconocen a las víctimas de acoso

Derechos que se reconocen a las víctimas de acoso

- Derecho a presentar una denuncia en la empresa o en la Inspección del Trabajo.
- Derecho a una investigación reservada, de la que se deje constancia por escrito, a ser oída en la investigación, presentar sus argumentos y ofrecer prueba.
- Derecho a medidas de resguardo según la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo de la empresa.
- Derecho a ser informado de la investigación interna de la empresa junto a las observaciones que le formule la Inspección del Trabajo o, de las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo.
- Derecho a demandar despido indirecto invocando haber sido afectada/o por acoso sexual y/o acoso laboral.
- Derecho a presentar acción judicial de tutela de derechos fundamentales por una afectación producida en contexto de acoso sexual y/o laboral, estando vigente la relación laboral o conjuntamente con el despido indirecto.
- Derecho a ejercer otras acciones, tales como acción de protección, acción Ley Zamudio y acciones indemnizatorias en sede laboral o civil.

1. Derecho a presentar su denuncia o reclamo interno en la empresa.

La víctima puede presentar su denuncia ante el cargo ejecutivo o la persona señalada en el Reglamento Interno, o en ausencia de esta designación, ante algún canal de recepción que considere confiable.

2. Acción administrativa: Derecho a presentar reclamo ante la Inspección del Trabajo.

La víctima puede siempre presentar el reclamo ante Inspección del Trabajo de su domicilio laboral.

» Si la víctima desconfía del canal de denuncia o la capacidad de la empresa de llevar adelante una investigación reservada y confiable, es probable opte por presentar su denuncia en la Inspección del Trabajo. La víctima tiene el derecho a hacer esa opción. «

3. Derechos relacionados a investigación, medidas de resguardos y conclusiones.

Las víctimas pueden también reclamar por fallas del procedimiento de investigación, por las medidas de resguardo y/o en contra de las conclusiones, en los juicios o acciones judiciales que inicie.

Es común la alegación de sesgos en la investigación, sea por el rechazo de diligencias probatorias solicitadas por las víctimas, como por la apreciación de los hechos. La formación y capacitación de las personas que realizan las investigaciones es clave en descartar que las empresas deban responder por investigaciones mal realizadas en que por sesgos se termina descartando una verdad que luego es sentada en tribunales.

4. Derecho de la víctima a ejercer despido indirecto.

La legislación establece que el acoso sexual y laboral, puede ser invocado como causal de despido indirecto por parte de la víctima, para poner término al contrato de trabajo que le une al empleador responsable del acoso o que deba responder por su ocurrencia, reclamando la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización por años de servicios, aumentada esta última en un 80%⁸.

También se puede demandar, indemnizaciones por daño moral, inclusive daño material, sea por daño emergente o por lucro cesante⁹.

⁸. Recargo del 80% es aplicable a la causal del numeral 1 del artículo 160, conforme señala el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo.

⁹. El derecho a reclamar otras indemnizaciones está reconocido en el inciso segundo del artículo 177 del Código del Trabajo.

» La empresa no será condenada a pagar recargo si la sentencia acoge alegación de haber cumplido con la obligación de disponer reglas para asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto en la organización y regular un procedimiento para atender las denuncias por acoso sexual¹⁰. «

- La sentencia se pronunciará sobre las demás indemnizaciones reclamadas, según el mérito de las alegaciones y las pruebas del juicio. La indemnización más comúnmente otorgada en estos casos es la indemnización por daño moral.
- La sentencia se pronunciará por las costas y condena a la empresa demandada en cuanto se declare que no tuvo motivo plausible para litigar.

c) ¿Qué pasa si se rechaza la demanda de despido indirecto¹¹?

- Se entiende que el contrato ha terminado sin derecho a indemnización alguna, por renuncia voluntaria.
- Si se declara que la parte demandante no tuvo motivo plausible para litigar y que invocó el acoso laboral o sexual, falsamente o con la intención de lesionar la honra de la persona demandada, estará obligado a indemnizar a los perjuicios que cause al afectado/a.
- Si se declara que la causal fue alegada maliciosamente,

10. Obligaciones del artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II del Código del Trabajo.

11. Inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo.

12. Fallo RIT: T-216-2011 y fallo RIT:T-512-2016, ambos del del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago.

además de la indemnización de perjuicios, quedará sujeto a otras acciones legales, por ejemplo, injurias y calumnias.

5. Acción de tutela laboral de derechos fundamentales.

Esta acción la ejerce la víctima reclamando vulneración a sus derechos fundamentales, en el contexto de una relación de trabajo, y tiene por objetivo el cese inmediato de las conductas, más la aplicación de otras medidas y sanciones a la empresa responsable de la afectación.

a) ¿Cómo opera la acción de tutela laboral, en casos de acoso?

- La víctima debe alegar que el acoso sexual o laboral afectan algún derecho fundamental protegido por la acción de tutela laboral.
- El acoso sexual ha sido reconocido como una infracción pluriofensiva a diversas esferas de la libertad de las personas (intimidad, honra, integridad psíquica, libertad sexual), además de vulnerar la prohibición que impide dispensar un trato perjudicial en función del sexo¹². Todos estos derechos están protegidos por la acción de tutela laboral.
- Puede ejercerse por una víctima que sigue trabajando en la empresa.
- Puede ejercerse por una víctima que ejerció despido

indirecto, en cuyo caso se demandará conjuntamente con aquel. Es común también se demande tutela de derechos, despido indirecto e indemnización por daños.

- Es común que se alegue la no adopción de medidas de resguardo, o en contra de medidas de resguardo que afectaron los derechos fundamentales de la víctima.

b) ¿Quién puede interponer la acción de tutela por vulneración con ocasión de acoso?

- La víctima.
- El sindicato al que se encuentre afiliada la víctima.
- En caso de acción por despido vulneratorio, la denuncia solo puede ser interpuesta por la víctima.

c) ¿Hay plazo para ejercer la acción de tutela?

- 60 días hábiles contados desde la vulneración a derechos fundamentales.
- Víctima puede alegar ilícito continuo, para que no se aplique plazo, en situaciones que se prolongan en el tiempo.

d) ¿Qué pasa si se acoge la acción de tutela laboral?

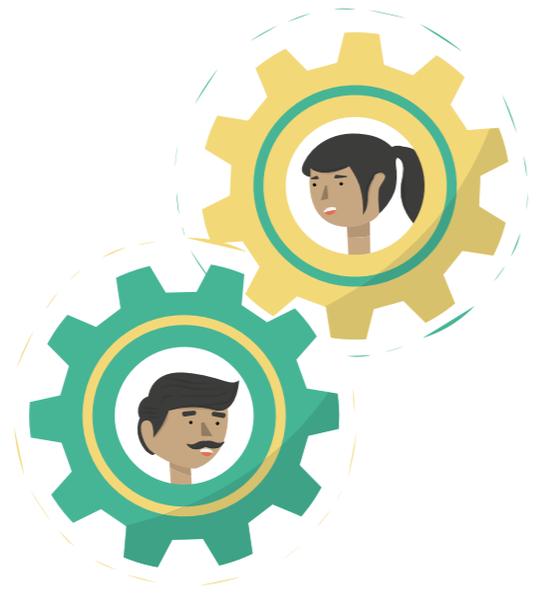
- La sentencia dispondrá el **cese inmediato** de los hechos que vulneran los derechos fundamentales de la víctima, cuando se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, como ocurren en el acoso laboral y acoso sexual.

13. Numeral 4 del artículo 495 del Código del Trabajo.

- **La reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales.** El empleador deberá tomar las medidas necesarias que indique el juez para que la situación se retrotraiga al estado anterior de la situación de acoso y que hayan sido demandadas por la víctima en su escrito de denuncia.
- **Apercibimiento.** Si el empleador no cesa de inmediato la situación de acoso o incumple la reparación, se aplicará el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida.
- **Multas por infracciones laborales.** También se podrá condenar a la demandada al pago de las multas por las infracciones laborales que se constaten.
- **Pago de otras indemnizaciones.** La sentencia que declara la vulneración también puede condenar el pago de indemnizaciones que puedan haberse demandado, por daño moral o material.

e) ¿Qué indemnizaciones puede ser obligada a pagar la empresa, de acogerse la tutela?

- Indemnizaciones que procedan, para reparar a la víctima¹³.
- Procede la indemnización punitiva del despido vulneratorio, que no podrá ser inferior a 6 ni superior a 11 meses de remuneración, además la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización por años de servicios aumentada en un 80%. ●



Sanciones a responsable(s) del acoso

Sanciones a responsable(s) del acoso

I. Sanciones a la empresa u organización:

a) La empresa puede ser sancionada administrativamente con multa:

- Por ejercer conductas de acoso laboral personalmente o por quienes lo representen.
- Por no cumplir su obligación de prevenir tales conductas, y no asegurar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores/as.
- Por no cumplir el procedimiento establecido en el reglamento interno.
- Por no tomar medidas de resguardo para poner fin a tales conductas
- Por no adoptar las sanciones, dentro del plazo de quince días desde la recepción del informe de la Inspección del Trabajo, conforme el mérito de sus conclusiones u observaciones.
- Por no comunicar a la Inspección del trabajo las conclusiones de la investigación.

b) La empresa puede ser sancionada judicialmente:

- Por haber ejercido conductas de acoso, haberlas promovido o por la omisión de las obligaciones de prevención, denuncia, protección y represión del acoso sexual y acoso laboral.
- Las indemnizaciones a que sea condenado dependerán del tipo de juicio que deba enfrentar y sus resultados.

2. Sanciones al trabajador/a acosador/a.

Una vez comprobado el acoso laboral, las sanciones aplicables al acosador/a serán las establecidas en el reglamento interno. Éstas según el grado del acoso van desde amonestación verbal o escrita más una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, además del despido sin derecho a indemnización, que es la sanción establecida en la ley.

a) ¿Cómo debe operar el despido por acoso sexual o acoso laboral?

- La empresa debe comunicar al trabajador/a su decisión mediante la entrega personal o remisión por correo certificado de una carta de despido por acoso sexual o acoso laboral.

- La empresa debe adoptar la decisión tras una investigación en que se haya comprobado la conducta, y esta sanción se ajuste a la gravedad de los hechos.
- La investigación debe haber respetado el derecho a defensa del acusado/a de acoso.

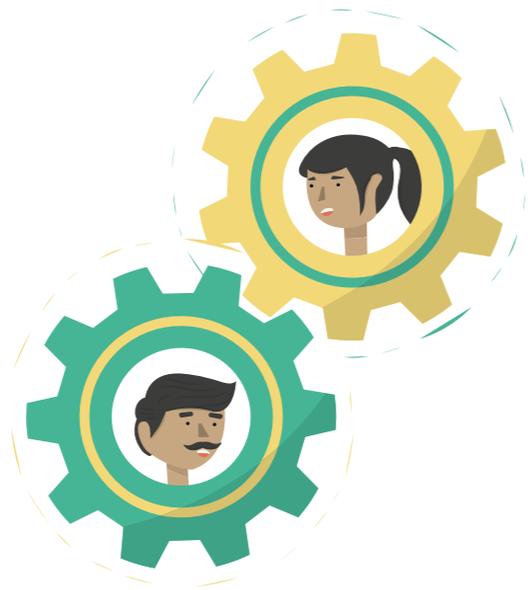
b) ¿Puede el trabajador/a despedido por haber sido responsabilizado por acoso sexual o laboral, demandar a su ex empleador/a para revertir la acusación?

- Puede demandar a la empresa ante el Juzgado Laboral correspondiente por despido fue injustificado y reclamar indemnizaciones.
- El juicio versará sobre la justificación del despido, esto es, si el demandante es o no responsable de las conductas de acoso que motivaron su despido. Le corresponde al empleador probar los hechos y la culpabilidad del trabajador/a acusado/a de haber incurrido en acoso sexual o laboral¹⁴.

c) ¿Qué pasa si la empresa pierde el juicio por despido injustificado que interponga el trabajador/a despedido/a por acoso?

- Será condenado/a a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo que le corresponda al trabajador/a despedido/a por acoso.
- Será condenado/a a pagar la indemnización por años de servicio que le corresponda al trabajador/a despedido/a por acoso.
- Será condenado/a a pagar un recargo legal del 100%. ●

14. Claudio Palavacencio Cáceres. "El Nuevo Ilícito de Acoso Sexual en el Derecho del Trabajo Chileno". Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Dic 2011. p.8.



Efectos, cifras y casos del acoso en las empresas

Efectos, cifras y casos del acoso en las empresas

a) Efectos organizacionales negativos en las empresas:

El acoso genera un ambiente hostil que puede afectar el rendimiento de la empresa, compromete el cumplimiento de la legislación vigente, exponiendo a la empresa a riesgos de litigios judiciales y conflictos con el personal.

Puede generar aumento de ausentismo y deserción laboral.

Los riesgos organizacionales, pueden ser irreversibles o difíciles de resolver en el corto tiempo¹⁵.

b) Riesgo financiero y reputacional: La experiencia internacional ha demostrado que el acoso es un riesgo no sólo para las personas, sino también un riesgo reputacional y financiero para las empresas. El diario New York Times escribió el año 2018: *“La pérdida de valor es un recordatorio para todos los directorios e incluso un caso de acoso no probado es un riesgo financiero”* haciendo alusión a las fuertes caídas bursátiles en empresas con casos de acoso mal manejados.

Caso Guess: El año 2018 el cofundador -y entonces Presidente- de Guess, Paul Marciano, fue acusado a través de twitter de acoso sexual por diferentes modelos. Aunque

inicialmente Marciano negó las acusaciones, la acción sufrió una pérdida bursátil de US\$302 millones en un día. Finalmente, luego de una investigación externa que concluyó que Marciano se exponía a situaciones de acoso sexual en la forma que se comunicaba y en los lugares que se reunía con las modelos, este debió renunciar a la Presidencia del directorio de la empresa.

Caso Wynn Resorts: La empresa de casino Wynn Resorts recibió en febrero de 2019, una multa de US\$20 millones por los reguladores de juego de Nevada por no investigar las denuncias de conducta sexual inapropiada contra su fundador, Steven Wynn, antes de su renuncia el año 2018. La sanción pone fin a una investigación que comenzó después de que The Wall Street Journal informara que varias mujeres dijeron que el fundador de la empresa las hostigó o agredió.

“No se trata de un solo hombre”, dijo el comisionado Philip Pro, un exjuez de la corte federal, *“Se trata de un fracaso de una cultura corporativa para gobernarse efectivamente como debería”.* Pro llamó a la comisión *“guardianes de la integridad del juego”,* a asegurarse de que los titulares de licencias *“no tengan conductas que produzcan una mala reputación en la industria”* en Nevada.

¹⁵ Efectos producidos por conflictos en la Universidades chilenas que desencadenaron las tomas y movilizaciones del año 2018, a partir de conflictos suscitados por denuncias de acoso sexual no atendidas oportunamente

El presidente de la comisión Tony Alamo, en relación a la sanción de US\$20 millones, la multa más alta de la historia de Nevada, señaló que *“aclara a todos los licenciarios que esta cultura no puede ser tolerada”.*

Un acuerdo de la empresa también está pendiente en Massachusetts, donde los reguladores de juego lanzaron una investigación similar sobre si a Wynn Resorts se le debería permitir operar por más de US\$2 mil millones en el casino del área de Boston. Adicional a la multa recibida por la empresa, Wynn Resorts tuvo una caída bursátil de hasta 10% de cotización cuando se conocieron las denuncias contra Steven Wyann publicadas por el Wall Street Journal.

c) Efectos en la salud e integridad física y psíquica de las víctimas: En las víctimas, el acoso sexual y laboral puede ocasionar los efectos negativos siguientes:

- **Afectación síquica:** Trastornos por estrés post traumáticos, las víctimas presentan licencias las que cada vez son más prolongadas, crisis de angustia, crisis de pánico, depresión.
- **Afectación psicósomática:** Infarto, hipertensión, gastritis, úlcera, etc.

d) Casos en que se ha condenado a las empresas a responder por acoso, en Chile.

Sentencia de 2018, del Juzgado de letras del Trabajo de San Felipe, por acoso laboral. Dirigente gremial demanda al Estado por vulneración a derechos fundamentales. Según la sentencia, el hostigamiento llega al extremo de que el superior jerárquico de la acosada la aísla del resto del personal, prohibiéndole al resto de los funcionarios, bajo la amenaza de despido, tener contacto con ella. Se suma malos tratos de palabra, y luego se escala a agresión cuando en ausencia de la víctima por licencia médica, su jefa directa le vota documentos y fotos personales. Posteriormente, se le acusa falsamente de robo de dinero, hecho que motiva a la víctima a enviar una carta al jefe de la institución, informando del hostigamiento de que era objeto, sin obtener respuesta alguna.

En forma paulatina le disminuyen sus funciones y la dejan de citar a ciertas reuniones a las que habitualmente asistía. Su Jefa directa, en oportunidad que se presenta en su oficina le grita *“Fuera de mi oficina, me tienes harta con tus reclamos”, “Sale de mi oficina, no te quiero ver aquí”.* Se suman al acoso, otros funcionarios que comienzan a humillarla, gritonearla faltando a las normas básicas del respeto.

La víctima, luego de presentar licencias y de tener síntomas de angustia y terror de ir a trabajar, decide acudir a la mutual del trabajador para que la evalúen, este órgano constata que tiene una enfermedad mental de origen laboral y renuncia a su cargo de presidenta de la asociación de funcionarios.

La sentencia acoge la demanda de tutela y obliga a la institución a indemnizar por daño moral. No condena a la indemnización del aviso previo y a la indemnización por años de servicio ya que no hubo despido y el vínculo laboral seguía vigente.

Sentencia de Junio de 2018 ante el primer Juzgado de letras del Trabajo, por acoso laboral y acoso sexual. Se sanciona al empleador, por haber adoptado en forma tardía medidas de resguardo generando un sentimiento de indefensión y vulnerabilidad en las dos víctimas.

Las dos demandantes frente a las conductas de acoso sexual y laboral del superior jerárquico de la empresa presentan su renuncia, no siendo aceptada por el dueño de la organización, quien las convence para que se queden. Las demandantes señalan que a partir de ese momento su jefe directo asume una postura hostil produciéndose una merma en la calidad de las propiedades que reciben y una disminución considerable en las comisiones. Señalan que quien distribuía las propiedades a las ejecutivas era el jefe directo.

Al no parar el acoso laboral y sexual y verse afectado sus derechos fundamentales, deciden presentar denuncia interna y denuncia ante la Inspección del trabajo. Como respuesta el empleador decide mandar un email a todos los trabajadores informando que se inicia investigación por acoso laboral sexual, sin respetar el deber de reserva de la investigación. La medida de resguardo se adoptó tardíamente, poniendo a las víctimas bajo supervisión del gerente general de la empresa. La sentencia señala que hubo cambio de jerarquía más que una separación física, que trajo como consecuencia disminución en los ingresos de las víctimas. Por lo tanto, las medidas más que beneficiar a las víctimas se transforman en medidas de castigo.

La sentencia acoge la demanda de tutela y el despido indirecto obligando al empleador al pago de las indemnizaciones por aviso previo; indemnización por años de servicio más el recargo legal del 50%; e indemnización de los seis meses de la última remuneración mensual.

e) Caso de conflicto en empresa que no atendió a tiempo denuncias de acoso.

Caso GOOGLE. En octubre del año 2018, el diario New York Times publicó un reportaje en donde daba a conocer que Andy Rubin -creador de Android- había sido despedido el año 2014 por casos de acoso sexual, sin embargo, había sido indemnizado con 90 millones de dólares.

Frente a esta realidad, el personal de Google se concertó y anunció una movilización mundial en defensa de las víctimas. Miles de trabajadores/as de Google directos y subcontratados/as (se estima que sólo en Nueva York fueron más de 3 mil las personas) salieron de su trabajo el jueves 1° de noviembre de 2018, en las más de 20 oficinas de la compañía alrededor del mundo, como parte de una protesta global a la manera en la que la empresa maneja los casos de acoso sexual y su cultural laboral. Esta huelga es considerada como un indicador de la insatisfacción de las personas trabajadoras por un caso mal manejado de acoso. ●

Acoso sexual y laboral en cifras

De acuerdo a cifras de la Dirección del Trabajo, las denuncias por acoso sexual aumentaron un 31% y las denuncias por acoso laboral un 14% durante el primer semestre del 2019 en comparación con el mismo semestre del 2018. Durante el 2019 se presentaron 500 denuncias por acoso sexual y 3.100 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, terminando en más de 1.000 de estos casos, en multas y sanciones. Es decir, el 27% de las denuncias ante la DT terminan en costos económicos para las empresas a través de multas.

Como en Chile no contábamos con datos sobre la prevalencia de estos comportamientos en los lugares de trabajo, ICARE y ChileMujeres realizaron el 2019, la Encuesta “**Acoso en el mundo del trabajo**”, con el propósito de saber lo que está pasando al interior de las organizaciones.

Los resultados de esta encuesta fueron los siguientes:

Casos de acoso laboral y sexual:

- Un 53% de las empresas declaran haber tenido casos de acoso laboral y un 37% de acoso sexual durante los últimos 5 años.
- En el caso de acoso laboral existe una victimización un 30% mayor en mujeres y en el caso de acoso sexual, es el doble.

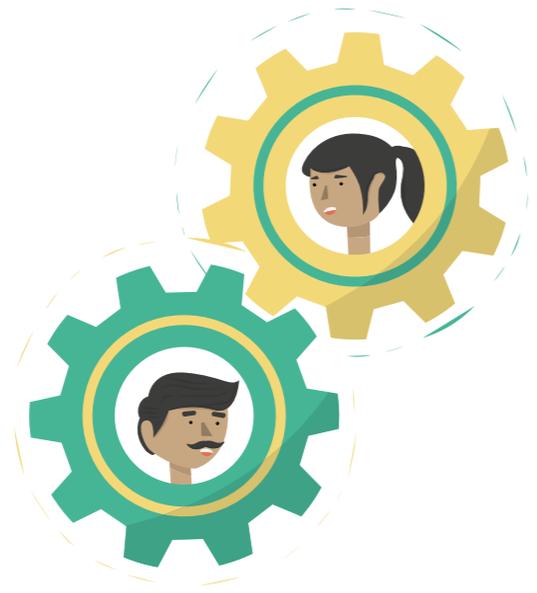
- Menos del 3% de las personas afectadas (víctimas) por acoso laboral o sexual, ejercieron acción judicial de auto despido o despido indirecto.

Políticas organizacionales:

- 74% de las empresas ha tomado medidas concretas para proteger a las personas afectadas por acoso laboral y 91% de las empresas ha tomado medidas concretas para proteger a las personas afectadas por acoso sexual.
- El 77% de las empresas **NO** considera indicadores de riesgo de acoso en los procesos de selección de personas.
- El 80% de las empresas cuenta con protocolos de prevención y denuncia de acoso laboral y sexual.
- Sólo el 45% de las empresas realiza charlas de prevención de acoso laboral y sexual.

Rol de los directorios:

- El 52% de los directorios de las empresas **NO** ha solicitado medidas concretas para prevenir o sancionar debidamente el acoso laboral y sexual. ●



Conclusiones

Conclusiones

Esta guía resume de manera simple y ordenada los contenidos mínimos para entender cuándo estamos en presencia de acoso sexual y laboral, conocer la normativa legal vigente en Chile para prevenir, atender y sancionar tales conductas y consejos de buenas prácticas para asegurar en las empresas y organizaciones un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.

Las empresas y organizaciones son las responsables de prevenir, atender las denuncias, investigar y sancionar el acoso; en ellas la ley delega los deberes en una primera instancia, los cuáles se debieran ver fortalecidos con estrategias de prevención mediante talleres, charlas o capacitaciones a todo nivel organizacional, partiendo por sus Directorios y niveles de dirección.

El acoso sexual y el acoso laboral representan una mani-

festación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas al sufrimiento de acoso sexual y laboral precisamente porque se las percibe como “carentes de poder” o como “competidoras por el poder”. En ese contexto, la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral es parte de lo que debemos hacer para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo, y para lograr ambientes laborales en que todas las personas, sin distinción de género, puedan desarrollarse profesionalmente, sin sufrir violencia o acoso.

En este contexto, todo lo que se pueda hacer en la gestión de organizaciones para lograr ambientes laborales libres de violencia y acoso es importante para las empresas.

Así, las organizaciones deben enfrentar este desafío con

la convicción que las ventajas de contar con ambientes laborales dignos y de mutuo respeto entre trabajadores y trabajadoras contribuirá a responder adecuadamente a sus obligaciones legales y éticas; a sus necesidades organizacionales y reputacionales.

En Chile, sin embargo, un porcentaje considerable de las empresas aún no comprenden la importancia de atender a esta problemática, conforme datos que entrega la Encuesta “Acoso en el mundo del trabajo” realizada el año 2019 por ICARE y Fundación ChileMujeres, que se comentan en este Manual.

En este contexto, la Universidad Alberto Hurtado y a la Fundación ChileMujeres, en el marco del Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”, ponen a disposición de las empresas el presente Manual, destinado a

promover la comprensión de la necesidad de erradicar la violencia y el acoso.

Una empresa libre de acoso es una empresa que deja de manifiesto su preocupación por el bienestar de las trabajadoras y trabajadores.

Una empresa libre de acoso, ambientes laborales dignos y de mutuo respeto, favorecen la productividad del trabajo.

En la actualidad, la comprensión de la dignidad humana se extiende al ámbito de la empresa y la organización del trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras tienen en la empresa y en sus trabajos, los derechos de ciudadanía laboral que los ordenamientos jurídicos y el derecho internacional les reconoce en todo ámbito. ●

“La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea”.

uah / Universidad
Alberto Hurtado



chilemujeres[®]
fundación