



Acoso Laboral - Casos destacados Qué hacer y cómo hacerlo

Luis Parada



1.

Vamos a los casos

Juicios por acoso

- Tribunal competente → juzgados del trabajo
- Tipo de juicio → tutela por violación de derechos fundamentales
- Prueba indiciaria
 - Trabajador: acreditar indicios
 - Empleador: acreditar **fundamentos de la medida y su proporcionalidad**
- Sanción → 6 a 11 remuneraciones / daño moral

“Lagunas con GMC” 2018

- Autodespido + tutela (2 trabajadoras) → acogida
 - Acoso laboral + acoso sexual
 - Propietario → no dio inicialmente importancia
 - Crítica del juez a informe DT → enfoque de género
 - No se toma en cuenta la investigación interna → desacreditada por los hechos del juicio
 - Separación → medida tardía y no física
 - Brecha en la confidencialidad

¿Qué nos enseña este caso?

- Dar importancia a las denuncias → iniciar investigación inmediata
- La separación debe ser efectiva
- Contemplar en reglamento interno un procedimiento de investigación y medidas que pueden adoptarse
- Evitar los ambientes sexualizados de trabajo
- Confidencialidad de la investigación

“Rivera con Transportes” 2017

- Autodespido + tutela → rechazada
 - Trato generalizado grosero de supervisor
 - Previo al autodespido → conciliación DT → charlas
 - La empresa solucionó previamente una situación de salud del trabajador
 - No hubo acoso → faltó el comportamiento sistemático → hostigamiento a una o más personas determinadas
 - La alta carga laboral no es indicio de acoso
 - Certificado de mutualidad → enfermedad psicológica común

¿Qué nos enseña este caso?

- El trato grosero generalizado no es acoso, aunque crea un ambiente indeseable de trabajo.
- La empresa demostró preocupación por la situación de su trabajador.
- La alta carga de trabajo no es en sí misma acoso.
- Los jueces dan importancia a la calificación que se hace por las mutualidades de enfermedad laboral.

“Retamales con CF Ingeniería” 2018

- Autodespido + tutela → rechazada
 - Se alega cambio funciones y turnos como forma de acoso
 - La empresa demuestra
 - Trabajador con reiteradas amonestaciones
 - Cambios en jornadas tenían explicación funcional razonable → mantener contrato con su único cliente
 - Se había ofrecido un cambio temporal en lugar de trabajo que el demandante rechazó

¿Qué nos enseña este caso?

- Las amonestaciones dieron cuenta del tipo de trabajador que demandaba.
- La empresa mantenía antecedentes que permitieron dar una explicación lógica y de negocios real para los cambios efectuados en la organización.

“Cuevas con Municipalidad” 2018

- Tutela con ocasión del despido → acogida
 - Acoso por condición sexual
 - Se acredita que jefatura directa hostiga de forma reiterada → se refiere permanentemente a sexualidad del hostigado
 - Informe de mutualidad → enfermedad profesional → medidas adoptadas fueron extemporáneas → nunca se entrevistó al acosador
 - El despido aunque objetivo se hizo por el acosador → indicio adicional

¿Qué nos enseña este caso?

- Faltó aclarar las restricciones a los trabajadores y los tratos que son inaceptables en la empresa → actuación consecuente con dicha realidad
- Pesó fuertemente la falta de acción oportuna por la Municipalidad
- No se siguieron los consejos de la mutualidad para alejar al trabajador de la fuente de riesgos (jefatura)

2.

¿Qué hacer?



Anticiparse

- Revisar los procedimientos del reglamento interno
 - Procedimiento, medidas de resguardo y sanciones
 - Medidas para asegurar la existencia de un ambiente digno
 - Prohibiciones específicas de los trabajadores
 - Deber de cooperación en las investigaciones internas
 - Posibilidad de incorporar asesores que apoyen en la investigación
- Entrenamientos periódicos a los trabajadores
- Generar competencias de trabajadores en la investigación de esta clase de casos
- Revisar posibilidades de asociar incentivos a conducta correcta

Mitigar

- Actuar con rapidez → designación de comisión y medidas iniciales
- Acoger con objetividad
- Revisar las posibilidades de separación de espacios físicos con acuerdo de involucrados si fuere necesario
- Mantener la reserva de los antecedentes
- Exigir cooperación de testigos
- Aplicar sanciones en caso de acreditarse el acoso
- Mantener registros de las decisiones que puedan dar origen a reclamos por trabajadores

