



## 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



