



Acoso Sexual

Investigaciones internas y consecuencias para empleadores

Luis Parada

1.

Acoso sexual

Acoso sexual

– ¿Esto es nuevo? →



– Mayor visibilidad / intolerancia social

Acoso sexual – fundamentos legales

- Protección constitucional: integridad física y psíquica / derecho a no ser discriminado de forma arbitraria
- Deber de protección del empleador de la vida y salud de los trabajadores → 184 CT
- Obligación de mantener un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores → 153 CT
- Trato laboral compatible con la dignidad de la persona → 2 CT

Acoso sexual – Tipos

- Quid pro quo → superior jerárquico
- Insistencia en requerimientos sexuales
- Reiteradas alusiones o comentarios sexuales en el trabajo

Acoso sexual – ¿Qué dice la ley chilena?

“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”

Acoso sexual – ¿Qué dice la ley?

“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”

Acoso sexual – ¿Qué dice la ley?

“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”

Acoso sexual – ¿Qué dice la ley?

“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”

Acoso sexual – ¿Qué dice la ley?

“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**”

Acoso sexual

- Laboral → ámbito de control empresarial
- Horas de trabajo e instalaciones de la empresa
- Eventos de oficina
- ¿Fuera de los recintos de la empresa?

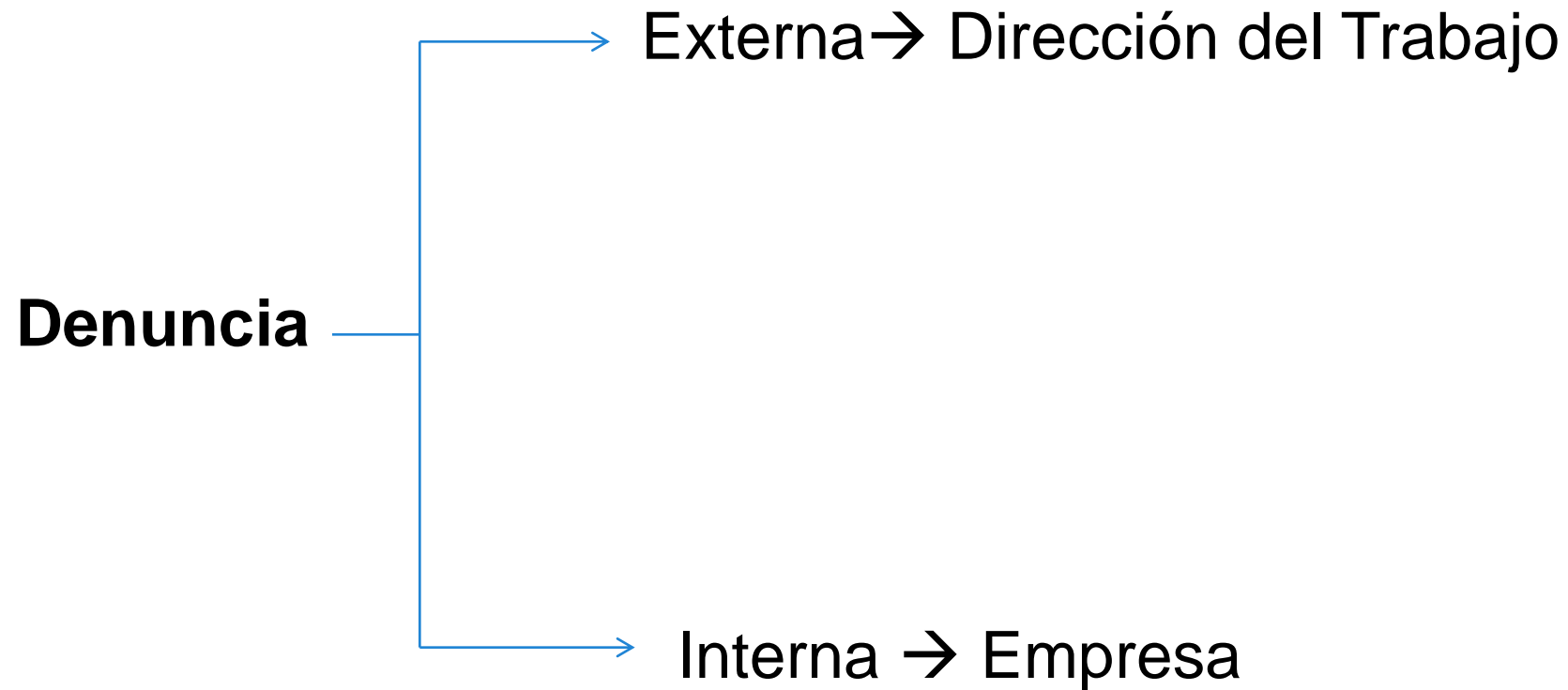
2.

La investigación

Investigación



Investigación



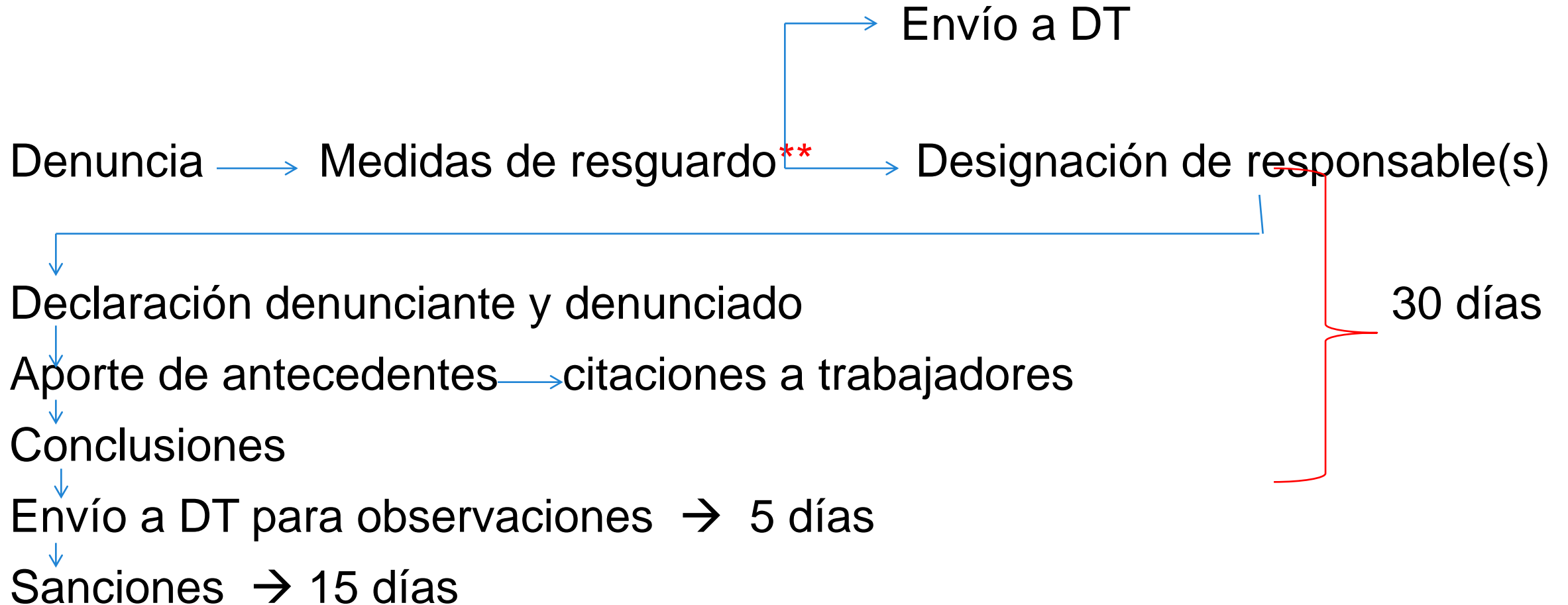
Investigación Externa - DT

- (i) Denuncia directa del trabajador o (ii) derivación de la empresa
- DT sugerirá medidas de resguardo mientras dura la investigación
- Duración no superior a 30 días (...)
- Comunicación a la empresa y trabajadores involucrados
- Empresa → 15 días para aplicar sanciones

Investigación Interna

- Requiere de la existencia de un procedimiento establecido en el reglamento interno → medidas de resguardo → sanciones
- Características
 - Escrito
 - Confidencial
 - Bilateralidad (oportunidad para escuchar y fundamentar)

Investigación Interna



Investigación Interna - Denuncia

- Denuncia → directamente por el afectado / por escrito y con detalles (cómo, cuándo y quién)
- Puede ser representado por el sindicato
- ¿Denuncias de terceros?
- ¿Denuncias anónimas?

Investigación Interna – Medidas de resguardo

- Inmediatas (no mayor a 24 horas)
 - Separación de espacios físicos
 - Redistribución de tiempo de jornada
- Gravedad de los hechos + posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo
- Ojo → no dar una sanción anticipada o castigo al denunciante

Investigación Interna - Sugerencias

- Establecer un procedimiento simple en el reglamento
- Designar una comisión que investigue y haga las entrevistas (2)
- Acoger a quien denuncia
- Rapidez en el inicio de la investigación y en las medidas de resguardo
- Levantar actas de actuaciones → escrituración
- Recordar a todos los involucrados y testigos, deber de confidencialidad y de cooperación de buena fe.
- Mantener la estricta reserva de los antecedentes del caso
- Mirada objetiva → no se apresure en las conclusiones
- Realizar entrevistas en lugares discretos

Investigación Interna - Sugerencias

- Al entrevistar testigos pedir respuestas al quién, cómo, cuándo y dónde
→ detalles
- Volver a entrevistar si es que hay aspectos poco claros.
- Atención a la reacción del denunciado (enojo, pena, sorpresa, etc).
- En caso de negar “¿por qué crees que se hizo esta denuncia?”.
- Averiguar si hay alguna relación con el denunciante previa o si se reúnen fuera del trabajo.
- Realizar entrenamientos anuales a los trabajadores sobre acoso sexual y laboral

Sanciones

- Amonestación verbal, escrita o multa del 25% de la remuneración diaria → para casos menos graves y requiere estar incorporada en el reglamento interno
- Despido por causal → sin derecho a indemnización
- Ventaja de la investigación correctamente llevada → libera del recargo legal

Cuidados

- No investigar o no realizar una investigación rápida → auto despido + tutela de derechos fundamentales por afectado → daño moral → enfermedad profesional
- No cuidar la confidencialidad del caso → tutela vigente la relación laboral (caso PPU)
- Demanda por despido injustificado → el informe será clave

Casos complejos

- Actividades sociales
- Relación de subcontratación
- Alumnos en práctica → ambiente digno

3.

¿Qué hacer?



**KEEP
CALM
AND
WORK IT
OUT**

KeepCalmAndPosters.com

Anticiparse

- Revisar el procedimiento 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

