

Derechos humanos y empresa: Lo que todo empleador debe saber

Luis Parada H.



¿Por qué nos debe interesar?



¿Por qué nos debe interesar?

- Es lo correcto
- Control ético y legal de la cadena de suministro
- Exposición patrimonial de la empresa → Pérez con Lo Espejo: daño a la integridad psíquica (11 remuneraciones + 20 millones por daño moral) → Muñoz con Instituto Nacional del Deporte: acoso laboral (11 remuneraciones + 5 millones por daño moral)
- Sanción de contratación con el Estado
- Reputación → RRSS / Prensa

Ciudadanía en la empresa

-



¿Quién es la empresa?



Trabajadores

- Mayor conciencia y empoderamiento para ejercer derechos legales
 - Irrenunciabilidad de derechos laborales
 - Limitación a facultades empresariales derivadas de derechos fundamentales de los trabajadores
 - Exigencias en materia de salud y seguridad laboral
 - Derecho a la indemnidad

Sindicatos

- Representar asociados en el ejercicio de derechos:
 - Contratos individuales
 - Contratos colectivos
- Velar por cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social
 - Denuncias y demandas

Jefaturas

- Primera línea de contención
- Infracciones en materia de ddhh, discriminación, acoso, prácticas antisindicales y negligencia en materia de seguridad ocurren en este nivel
- Deber de vigilancia e instrucción constante

Dirección de la empresa

- Deber de vigilancia → cumplimiento de obligación de respeto de ddff
 - Políticas
 - Capacitación
 - Investigación de incidentes y sancionar → implementar canales de denuncia y cursos de acción
 - Incentivos que alineen a los trabajadores

¿Cómo se protegen los DDFF en la ley laboral?

- Acción de Tutela → afectado y sindicatos
- Rol DT
- Prueba indiciaria
- Rol de la empresa
- Sentencia
 - Cesación de actos contrarios a DDFF
 - Reparación de consecuencias → indemnizaciones
 - Multas

¿Cómo se protegen los DDFF en la ley laboral?

- Colisión de ddff
 - Examen de proporcionalidad → DT y tribunales
 - Idoneidad → Que la restricción permita alcanzar un fin legítimo
 - Necesidad → Que no exista una medida menos afflictiva
 - Proporcionalidad estricta

Protección legislativa de derechos fundamentales en la relación laboral



Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- “Santelices con Grupo Link” 2019 → autodespido → indicios:
 - Cambio de jerarquía
 - Aislamiento en la empresa
 - Licencia médica que se extiende en más de dos oportunidades → calificación de origen laboral de la enfermedad
 - Eliminación de grupo de Wsapp
 - Gritos de jefatura delante de otros trabajadores
 - Investigación DT
- IAS con recargo 80% + 11 remuneraciones

Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- “Castillo con Austral Cereal” 2021 → demanda durante la vigencia de la relación laboral → indicios:
 - No encuentra el puesto al retorno de una licencia médica
 - Jefatura pone en alta voz a un gerente que insulta al demandante
 - Malos tratos en general de la jefatura
 - Licencia por enfermedad profesional y calificación de liderazgo disfuncional
- Daño moral por \$5.000.000
- Restitución del puesto de trabajo

Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- Acoso laboral
 - Conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**
 - Ejercida por empleador o uno o más trabajadores
 - En contra de otro trabajador
 - Resultado:
 - Menoscabo, **maltrato** o humillación
 - **Amenaza** o **perjuicio** a situación laboral u oportunidades en el empleo

Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- Acoso sexual
 - Requerimientos de carácter sexual
 - Por cualquier medio
 - No consentidos
 - Amenaza o perjuicio de situación laboral u oportunidades de empleo
 - Acoso Sexual → quid pro quo / ambiente hostil

Acoso(s)

- 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

Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- Lagunas con GMC
 - Autodespido + tutela (2 trabajadoras) → acogida
→ Acoso laboral + acoso sexual
 - Propietario → no dio inicialmente importancia
 - No se toma en cuenta la investigación interna → desacreditada por los hechos del juicio
 - Separación → medida tardía y no física
 - Brecha en la confidencialidad

Derecho a la vida e integridad física y psíquica

- Lagunas con GMC
 - 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

Derecho a la honra

- Honra:
 - Subjetivo (honor): → concepto de sí mismo → cualidades laborales o profesionales
 - Objetivo: Valoración del resto de la persona

Derecho a la honra

- JFC con Suazo y Otro → 2019
- Video de cámara de seguridad → supuestos actos de encuentro sexual
- Empleador exhibe en reunión de dueños de micros
- Se esparce el rumor de que el trabajador ha tenido un encuentro sexual con compañero de trabajo, que afecta su vida familiar
- 7 remuneraciones + daño moral + IAS con recargo de 50%

Protección de datos personales

- 154 bis “El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”
 - ¿Los datos que pido son razonables?
 - ¿Para qué solicito estos datos?
 - Si no son estrictamente necesarios: ¿puede el trabajador negarse a darlos?
 - ¿Le informo el motivo de recolección de estos datos?
 - ¿Quién tendrá acceso a los datos del trabajador? (¿él/ella saben esto?)
 - Consentimiento escrito y medidas de seguridad

Protección de comunicaciones privadas

- E-mail y medios de comunicación corporativos
- Dictamen 5342/31 de 15/11/2019
 - Revisión de correos electrónicos corporativos
 - Expectativa de privacidad → incluir cláusulas en contratos de trabajo y reglamento
 - Medida debe ser informada al trabajador
 - Informar límites y condiciones de uso de correo y casilla
 - El derecho a acceder no es absoluto

Protección de comunicaciones privadas

- Tribunales → jurisprudencia cambiante
 - Rojas con Inacap 2018 → Acceso a correos de un trabajador entregados por compañeros de trabajo al empleador, no viola el derecho a privacidad de las comunicaciones.
 - Santis con AFP Cuprum 2016 → Expectativa de privacidad → Envío de información reservada de la AFP → propiedad del correo electrónico es del empleador y se establecieron políticas claras → copia automática de correos de salida.
 - Caso Cronos

No discriminación

- Distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

No discriminación

- **Aceptables:**
 - Capacidad
 - Idoneidad
- **Sospechosos:**
 - Cualquier otra causa
 - Empleador debe probar la objetividad y razonabilidad de la distinción

No discriminación

- **Directa:** En base a distinción explícita (por el hecho de ser mujer, peruano, etc.)
- **Indirecta:** Tratamientos o condiciones aparentemente neutros que afectan injustificadamente a un grupo en perjuicio de otro
 - Inglés necesario para el cargo
 - Poseer determinado grado, siendo innecesario

No discriminación

- **Ocupacional:** Diferencias en promoción, remuneración, capacitación y trato en general
- **Post-ocupacional:** Despido discriminatorio

No discriminación

- Igualdad de Remuneraciones
 - Cód. Trabajo Art. 62 Bis
 - Igualdad de remuneraciones hombres y mujeres
 - **Mismo trabajo = misma remuneración**
 - No son discriminatorias *entre otras razones* las diferencias objetivas
 - Capacidades
 - Calificaciones
 - Idoneidad
 - Responsabilidad
 - Productividad
 - ¡¿Y la antigüedad?!

No discriminación

- No hay discriminación en caso de pago de aguinaldo diferenciado por años de antigüedad en la empresa (DT 4483/060 10/11/09)

Parra con Pesquera Bio Bio (CA Concepción 11/11/2010)

- No pago de bono de \$210.000 a trabajadores sindicalizados
 - Sólo a los no sindicalizados y a quienes abandonaron el sindicato
 - Criterio de la empresa: “*bono voluntario, no existía obligación de aplicar base alguna para su pago*”
 -

No discriminación

- Despido Discriminatorio (Edad)
 - *Barhckhan con Corporación Colegio Alemán* (JLT Valparaíso 15/4/09)
 - Profesora despedida por necesidades de la empresa (58 años).
 - Existencia de una política antigua de terminación del contrato de trabajo en edad de jubilación.
 - Falta de pruebas sobre necesidades de la empresa
 - 8 Remuneraciones + indemnizaciones usuales
 -

Conclusiones

- Cambios en la Cultura Organizacional
 - Entrenamiento permanente
 - Discriminación / Acoso Sexual / Mobbing
 - Jefaturas → primera contención de los afectados
 - Información de canales existentes para efectuar denuncia de casos
 - Dar a conocer responsabilidades por discriminación y acoso
 - Actualizar reglamento y contratos → regulación comunicaciones privadas

MUCHAS GRACIAS



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2022