

¿Qué hacer ante una situación de acoso laboral o sexual? Protocolo de acción Sindicato de Trabajadores de la Educación de Providencia

1. Antecedentes Generales

a. ¿Qué es el acoso laboral?

El artículo 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 20.607 del año 2012, señala que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento 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 que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

De este concepto podemos desprender que los elementos esenciales del acoso laboral son:

1. Existencia de una agresión u hostigamiento;
2. La agresión u hostigamiento debe ser reiterado;
3. Tales conductas deben ser realizadas por el empleador o algún trabajador;
4. El resultado o efecto está circunscrito al menoscabo, maltrato o humillación, o a una amenaza o perjuicio de su situación laboral u oportunidades en el empleo.

La Dirección del Trabajo a través del Dictamen Nº 3519/034 de 09/08/2012 ha señalado que son conductas de acoso laboral las molestias o burlas insistentes, los malos tratos de palabra u obra reiterados. Junto con ello se pueden incluir las conductas destinadas a menoscabar al trabajador/a, aislarlo de sus compañeros de trabajo, mermar sus condiciones de trabajo (lugar de trabajo o funciones, por ejemplo), con el objeto de humillarlo, hacerlo sentir que no sirve, cuestionando la calidad de su trabajo de forma constante, no asignarle tareas o darle tareas sin sentido, imposible de realizar o inferiores a sus capacidades, cambio constante de funciones, violencia verbal, amenazas de violencia física, etc.

Para mayor claridad, el acoso laboral ha sido definido como "una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta en contra de la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador/a".

b. ¿Qué es el acoso sexual?

Se produce Acoso Sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El Acoso Sexual es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores, perjudicando el clima laboral de la organización o empresa. El empleador tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora.

c. ¿Quiénes cometen acoso sexual o laboral?

- El empleador (tanto del sector público como privado);
- Un trabajador/a, independientemente de la jerarquía que tenga.

2. ¿Qué hacer en caso de acoso sexual o laboral?

Si alguno de nuestros trabajadores/as es víctima de acoso laboral o sexual debe seguir los siguientes pasos:

1. Dejar constancia de cada acontecimiento en el sitio web de la Dirección del Trabajo, especificando fecha, persona que realiza las conductas vulneratorias y detalle de tal o tales conductas;
2. Comunicar de forma inmediata a la directiva sindical a fin de emprender las acciones respectivas, las que dependiendo de la prueba existente y contexto de la vulneración pueden consistir en:
 - a. Coordinar reunión con jefaturas a fin de denunciar las conductas de acoso laboral o sexual, para que se adopten las medidas de resguardo pertinentes;
 - b. Realizar una denuncia administrativa ante la Dirección del Trabajo, a fin de que se realice fiscalización en el lugar de trabajo y se determine si existe una situación de acoso laboral o sexual;
 - c. Realizar una demanda laboral ante los Tribunales del Trabajo, la que dependiendo de los objetivos que se persigan puede ser:
 - i. Acción de tutela de derechos fundamentales vigente la relación laboral. Esta acción tiene por objeto la mantención del vínculo laboral, solicitando el cese de la conducta lesiva y la realización de medidas que reparen el daño sufrido a consecuencia de los actos de acoso laboral o sexual;
 - ii. Acción de tutela de derechos fundamentales y despido indirecto. Esta acción se ejerce cuando el trabajador, dado el daño generado, prefiere dar por terminado su vínculo laboral, resguardando el pago de sus indemnizaciones legales. Asimismo, se solicita que se sancionen las conductas de acoso laboral o sexual sufridas, por medio de medidas reparatorias y la indemnización prevista en la ley ante vulneración de derechos fundamentales que va de 6 a 11 remuneraciones, según la ponderación que realice el juez de la gravedad de la vulneración.

En el caso específico del acoso sexual, dado que la ley exige que se reglamente el proceso de denuncia e investigación en el reglamento interno, la ley establece que:

1. La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.
2. El empleador que recibe la denuncia por Acoso Sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
3. La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
4. Si la denuncia fue hecha por el afectado - hombre o mujer - o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación le comunica los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.