



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO



NORMATIVA APLICABLE

- **Convenio N°190 de la OIT**, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la **Recomendación N° 206** que lo acompaña, aprobados por la OIT el 21 de junio de 2019.
 - Chile depositó el instrumento de ratificación del Convenio ante el director general de la OIT el 12 de junio de 2023 (entró en vigencia en Chile el 12 de junio de 2024).
- **Ley N° 21.643 de 2024**, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el Trabajo.
 - Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de fecha 15 de enero de 2024, y entrará en vigor el 1 de agosto de 2024.
- **Contraloría General de la República Dictamen N° E516610/2024**, de 19 de julio de 2024. Instrucciones sobre las Modificaciones que la ley N°21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en estas materias.



DERECHO DE TODA PERSONA A UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Elementos fundamentales para comprender e interpretar el Convenio N°190

1.- Enfoque de derechos fundamentales sobre los derechos laborales

- Énfasis en el aseguramiento de la dignidad humana y del derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo, derecho a la integridad física y psíquica y a la salud.

2.- Trabajo decente

- Se entiende que la violencia y el acoso son conductas inaceptables e incompatibles con este concepto.

3.- Incorporación de la perspectiva de género como fundamento de su regulación

- Prohíbe específicamente la violencia y acoso en razón de género, y ordena adoptar un enfoque inclusivo e integrado.

DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO CONVENIO N°190 OIT

- Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Art 1 a)).
- Y estos últimos se definen como aquellos que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Art. 1 b)).
- Agrega el mismo artículo primero que, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del mismo artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

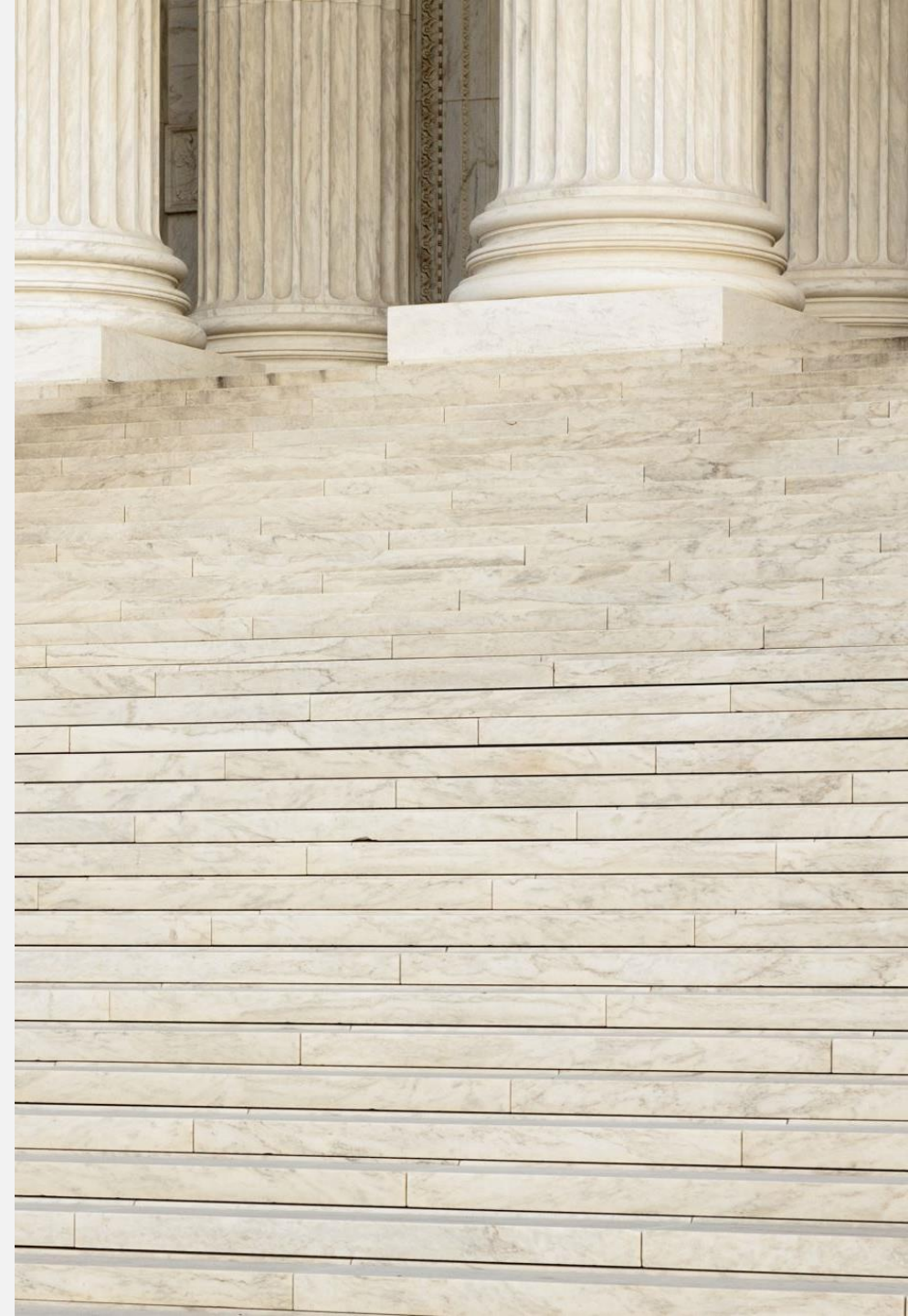


¿QUIÉN ES EL SUJETO PASIVO DE ESTAS CONDUCTAS?

- Desde la perspectiva de las víctimas, el Convenio N°190 parte de la base de que **nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo.**
- En su art. 2° incluye dentro de su ámbito subjetivo de protección a los trabajadores asalariados; a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual; personas en formación, incluidos pasantes y aprendices; trabajadores despedidos; voluntarios; personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y a individuos que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades del empleador. Además, se aplica a todos los sectores, **público o privado**, de la economía formal e informal, en zonas urbanas o rurales.

¿QUÉ SUCEDE EN CHILE?

- Desde la entrada en vigor de la ley N° 20.005 de 2005 y 20.607 de 2012, el acoso sexual y laboral incluían al sector privado y público, ya que ambas leyes modificaron el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo.
- Además, la ley N° 21.280 de 2020 hizo aplicable el procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos.



¿QUÉ PASA EN EL SECTOR PÚBLICO? OBLIGACIÓN GENERAL

Nuevo inciso final del art. 13 LOCBGAE:

“Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un **espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual**.

Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”.



La nueva ley **mantiene la definición actual de acoso sexual**. Críticas.



Modifica la noción de acoso laboral, e incluye un concepto de violencia en el trabajo perpetrada por terceros ajenos a la relación laboral.

LEY N°21.643 DE 2024

¿CÓMO SE DEFINE ACOSO SEXUAL?

Se entiende por tal 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.

CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO SEXUAL

Acción básica: efectuar requerimientos de carácter sexual, siempre que:

- 1.-No sean consentidos por quien los recibe.
- 2.-Se produzca una amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo.

*No es necesario que sean reiterados en el tiempo, basta que sean lo suficientemente intensos para afectar a la víctima.

ACOSO LABORAL EN LA LEY N°21.643 DE 2024

Define **acoso laboral** como toda conducta que constituye agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación para el o los afectados, o la amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades en el empleo.

- Una conducta puede considerarse como acoso laboral, independientemente de si se manifiesta en una sola ocasión o de manera repetida.

ALGUNAS PRECISIONES



Antes de la promulgación de la ley N° 21.643, ya se había advertido que considerar la reiteración como un elemento esencial del acoso laboral podía tener consecuencias negativas en algunos casos.



Esto se debía a que condicionar el acoso a este requisito llevaba al rechazo de demandas cuando no se demostraba que el hostigamiento se producía de manera repetida.



Al no cumplirse este requisito, se tendía a minimizar o ignorar la evaluación de la lesión de los derechos fundamentales, a pesar de que dicha lesión constituía el núcleo del acoso laboral.



Por consiguiente, en ciertas hipótesis específicas, **acciones aisladas y especialmente graves** podían constituir acoso si resultaban en la vulneración de derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela.

ALGUNAS PRECISIONES

01

También se sostenía que la clave no residía en la repetición, sistematicidad o frecuencia de los actos de acoso, sino en la persistencia de sus efectos en la víctima.

02

Por ende, lo crucial era evaluar la capacidad de esos actos para alterar de manera duradera o permanente el entorno laboral, afectando la persona del trabajador.

¿CÓMO SE DEFINE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
PERPETRADA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN
LABORAL?

Se entiende como tal aquellas conductas que afectan a trabajadoras y trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, siendo perpetradas por clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

LA CONDUCTA VIOLENTA SE DEBE PRODUCIR CON OCASIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

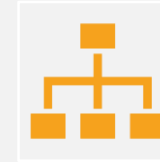
- El Convenio N° 190 establece un **criterio de causalidad**, que podría utilizarse para establecer el lugar donde se debe producir la violencia en el trabajo.
- En las letras c), e) y f) sería además necesario que el empleador o la institución pública tuviera **control** sobre ellos (ej. suministra transporte a sus trabajadores o funcionarios) o **podiera disponer de dichos lugares** (ej. la empresa, empleador o institución es dueña del lugar de alojamiento).



RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR O DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA CONVENIO N°190



El Convenio N° 190 establece que el acoso y la violencia deben ser erradicadas en todo ambiente de trabajo, pero limita la responsabilidad en el art. 9.



Esto supone que los empleadores no serán responsables de situaciones que no pueden controlar.

**“Medidas
razonables y
factibles”,
“acordes con su
grado de control”.**

REGLAS ESPECIALES

Arts. 90 LEA y 88 LEAFM, establecen reglas especiales para proteger a los funcionarios públicos y municipales, si son víctimas de violencia en el trabajo en el desempeño de sus funciones.

¿CUÁLES SON?

A ser defendidos y a exigir que la institución a la que pertenecen persiga la responsabilidad civil y penal de las personas que atenten contra su vida o integridad física durante el desempeño de sus funciones, o que los injurien o calumnien por motivo de sus funciones.

A solicitud escrita del funcionario/a, la autoridad del servicio o el alcalde, en su caso, debe realizar la denuncia ante el juez competente.

- Si el afectado es el jefe superior, corresponde al ministro de Estado efectuar la referida denuncia.

A iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumario o el sumario administrativo para determinar responsabilidades de carácter administrativo, a través de una resolución fundada y siempre que se trate de casos en que se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios/as.



¿QUÉ SON LAS DENUNCIAS INCONSISTENTES SEGÚN EL DICTAMEN N° E516610/2024 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA?

- Establece que según se desprende la historia de la ley, estas expresiones no tienen una finalidad sancionatoria.
- Se trata de aquellas denuncias a las que le faltan los componentes en su formalización.
- Por lo tanto, las medidas que deben incorporarse en los protocolos son las destinadas a educar y sensibilizar acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia.



INVESTIGACIÓN

- Los procedimientos de investigación ante estas denuncias deben ser tramitados conforme las reglas que regulan la **investigación sumaria y el sumario administrativo**, respetando las reglas especiales que incorporó la ley N°21.643 para la tramitación de investigaciones sobre acoso sexual y laboral.

PRINCIPIOS IMPERANTES EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



Artículo 46 LOBGAE



Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
Finalidad: garantizar debido proceso y no discriminación en razón de género.

LEY N° 21.675, QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR,
SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS
MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO



Art. 3 establece que quien ejerza la función pública debe tener especial consideración de los siguientes principios: igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.



Art. 14 establece la obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral y que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deben incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral.



Art. 30 establece que en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral efectuadas por mujeres, los órganos del Estado deben observar los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JURISPRUDENCIA



Sentencia del Segundo Juzgado de Letras de Santiago, RIT N° 1218-2019 de 21 de abril de 2020.



La aplicación de este enfoque al Derecho del Trabajo permite reconocer que la relación laboral, ejemplo paradigmático de una estructura asimétrica de poder, se acentúa cuando la trabajadora es una mujer, ya que el entorno laboral fue concebido y desarrollado principalmente para hombres. Esto implica que la mujer, al trabajar, enfrenta condiciones de opresión más intensas que su contraparte masculina, lo que se manifiesta en riesgos laborales feminizados, como el acoso sexual, tratos desiguales y humillantes basados en el género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONVENIO N°190

Parte del reconocimiento de que las **mujeres son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso en el ámbito laboral.**

Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar sus causas, como la discriminación múltiple e interrelacionada, las desigualdades de poder de género, los estereotipos de género y las normas sociales y culturales que perpetúan la violencia y el acoso.

Uno de los principales logros de la ley es la incorporación del principio de “perspectiva de género”, en línea con el Convenio N° 190, que plantea el desafío de la concreción de la igualdad sustancial entre hombres y mujeres.



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DICTAMEN 362/19 DT

- Da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos diferentes a cada uno de los sexos y establece una estructura de relaciones de poder, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales.
- Permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales.
 - Los mismos hechos pueden tener un impacto distinto según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto.

DENUNCIAS FALSAS O CON EL ÁNIMO DELIBERADO DE PERJUDICAR A LA PERSONA DENUNCIADA

Art. 62 N° 9 LOCBGAE

- Contraviene el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas de principio de probidad (como ocurre, con las denuncias sobre acoso), de las que se haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Art. 125 letra d) LEA y art. 123 letra e) LEAFM

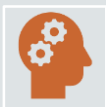
- Medida disciplinaria de destitución procede por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a los denunciados.

MEDIDAS DE RESGUARDO



En el caso de sumario administrativo por hechos constitutivos de acoso, el fiscal deberá tomar medidas de resguardo, considerando:

La gravedad de los hechos
la seguridad de la persona denunciante y
las condiciones laborales.



Estas medidas incluirán: la separación de espacios físicos y provisión de atención psicológica temprana a través de programas del organismo administrador de la Ley N° 16.744.



Vigencia: por el tiempo que dure al procedimiento disciplinario.



PROVISIÓN DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA

- Primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de la víctima.
- Derivación interna cuando se requiera atención médica adicional.

SANCIONES

Arts.121 LEA y 120 LEAFM: censura, multa, suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses, y destitución.





MUCHAS GRACIAS