

PRÁCTICAS ANTISINDICALES
ACOSO LABORAL-ACOSO
SEXUAL

INTRODUCCIÓN

¿QUE ES UNA NORMA?

- Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.

TIPOS DE NORMAS

- Normas Morales
- Normas Jurídicas
- Normas Religiosas
- Usos Sociales
- Etc.

- Lo importante acá es diferenciar el mundo del SER respecto del mundo del DEBER SER.
- En un segundo nivel, está el tema de la obligatoriedad de las normas.

NORMAS JURÍDICAS

- Están en la esfera del deber ser
- Tienen fuerza obligatoria: la autoridad puede hacer que se respeten sus resoluciones y de obligar a su cumplimiento
- ¿Por qué son necesarias las normas jurídicas?
- ¿Cuándo puede aplicarse su fuerza obligatoria, su “coercitividad”?

¿CUÁNDO LA LEY SE PUEDE HACER CUMPLIR?

- Cuando se confirma que se dan los requisitos para intervenir.
- Debe existir un procedimiento que verifique que la hipótesis legal se da en la realidad.

- En prácticas antisindicales y problemas de acoso la relación entre la regla, la realidad y demostrar que una realidad aplica a la regla tiene una importancia central

- Por tanto, es igualmente importante:

1° conocer los derechos

2° saber cómo hacerlos efectivos

¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES?

- Son atentados a un derecho fundamental: la libertad sindical

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

- Derecho de los trabajadores a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes; establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico

- La libertad sindical se compone de dos derechos:
 - El derecho a la libertad
 - Simultáneamente el derecho de asociación.

ASPECTOS INDIVIDUALES

- El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes;
- La potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas;
- La permanencia en una asociación sindical;

- La reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical);
- Efectuar peticiones ante las autoridades y los empleadores;
- La participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

- En cuanto al aspecto individual y negativo.
- La potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical.

ASPECTOS COLECTIVOS

- a) el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes;
- b) el derecho a redactar los estatutos y reglamentos;
- c) el derecho de elegir libremente a sus representantes;
- d) el derecho a organizar su administración; y
- e) el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

- Manifestaciones frente al empleador:
 1. La no injerencia patronal;
 2. Las subvenciones económicas.

ORDENAMIENTO EN CHILE

- Se construye sobre dos ideas básicas: la libertad de afiliación, tanto individual como colectiva.
- El derecho de desarrollar sus actividades sin restricciones ni interferencias de terceros, respetando la autonomía que la Constitución le reconoce a los sindicatos.

TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

- a) Fuero sindical;
- b) Prácticas desleales;
- c) Actos de discriminación antisindical y actos de injerencia;
- d) Prácticas o actos antisindicales.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES

DEL EMPLEADOR

- a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.
- b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;
- c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

- d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y
- g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.

DEL TRABAJADOR O EMPLEADOR

- a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

- c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y
- e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

- Art. 29 I. Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:
- a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.
- Especialmente incurren en esta infracción:
 - a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

- b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva. (plazos para no negociar).

- Art. 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.
- Especialmente incurren en esta infracción:
- a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

- b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;
- c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y
- d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

PROCEDIMIENTO

- Como lo protegido es un derecho fundamental, la “Libertad Sindical”, se aplica el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

JUICIO DE TUTELA LABORAL

Se entiende que se vulneran los derechos fundamentales cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

- El trabajador debe dar a conocer al juez, indicios suficientes de la vulneración,
- El empleador, debe entregar la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad y demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.

- Esto fue establecido por el legislador fundado en el hecho que el trabajador no cuenta con una prueba tan completa que permita eliminar todas las dudas, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto.

TITULARES DE LA ACCIÓN

- Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

- Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable

- No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas

PLAZO

- La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.
- Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

ACOSO LABORAL

Mobbing. Ley n°20.607. Agosto de 2012

ART. 2 C.T

- 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.
- El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona

- Acción: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento
- Reiterado
- Sujetos: Ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores
- Forma: Por cualquier medio
- Resultado: menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- No es lo mismo que el 'síndrome del trabajador quemado', o burn-out. Es estar desgastado por circunstancias o características inherentes a la profesión o el trabajo, el cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional.
- No es lo mismo que el estrés

EJEMPLOS DE SITUACIONES DE ACOSO

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.

- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar ("hasta que se aburra y se vaya").
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).
- Ignorarlo ("hacerle el vacío") o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia ("ninguneándolo") o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste ("como si fuese invisible").

- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad

LEGISLACION CHILENA

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 160 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- Nueva causal de término del contrato de trabajo
- 160 n° "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: f) Conductas de acoso laboral.

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo ... en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento".
- "Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho".
- "Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".
- "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan".

INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO

- Pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio e aumentadas con los recargos.
- De acuerdo a la normativa, el trabajador que ponga término a su contrato de trabajo por la causal de acoso laboral, tendrá derecho a reclamar de su empleador, además de las ya indicadas y en forma simultánea, otras indemnizaciones a que pudiere tener derecho.

SANCCIONES PARA EL TRABAJADOR

- Las sanciones establecidas por acoso sexual en caso de haber invocado el trabajador falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, se hacen extensivas también a las conductas de acoso laboral que se hubieren invocado en los mismos términos y condiciones y siempre que el tribunal respectivo hubiese declarado la correspondiente demanda carente de motivo plausible.
- En tal caso, el trabajador estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado, quedando, además, sujeto a las otras acciones legales que procedan, en el evento de haber invocado maliciosamente alguna de dichas causales.

- No se otorga ninguna facultad u obligación a la DT

ACOSO SEXUAL

LEY 2005

- Se establece procedimiento de investigación y sanción del acoso.
- Incluye el acoso como causal de caducidad del contrato (art. 160 N° 1) y autodespido.
- Establece obligaciones para el empleador.

¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

- 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.”

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

- Gestos y comentarios de connotación sexual
- Abrazos, roces supuestamente casuales en distintas partes del cuerpo.
- Proposiciones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo
- “Bromas”
- Correos electrónicos con contenido de carácter sexual

- El acoso sexual afecta a la dignidad de los trabajadores(as) y perjudica el clima laboral de la organización o empresa.
- El empleador(a) 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.

QUIÉN PUEDE COMETER ACOSO SEXUAL?

- El empleador
- Trabajador o trabajadora que sea superior o par del afectado o afectada.

ANTE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL...

- La persona víctima de acoso sexual debe hacer un reclamo por escrito en la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o directamente a la Inspección del Trabajo
- El empleador(a) que recibe la denuncia por Acoso Sexual debe optar:
 - 1.- Hacer directamente una investigación interna
 - 2.- 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.

REQUISITOS DE TODA INVESTIGACIÓN:

- Debe constar por escrito
- Datos mantenidos en reserva
- Ambas partes deben tener derecho a manifestarse y a dar pruebas
- Conclusiones deben ser enviadas a Inspección del Trabajo.

I. DENUNCIA ANTE EMPLEADOR

- A) Si empleador investiga:
- Debe realizar una investigación interna.
- La investigación tiene un plazo máximo de duración de 30 días.
- Las conclusiones de la investigación interna deben ser enviadas a la Inspección del Trabajo respectiva.
- La Inspección formula observaciones y las pone en conocimiento de las partes.
- El empleador tiene 15 días para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

B.- SI EMPLEADOR ENVÍA DATOS A INSPECCIÓN:

- Adoptará medidas de resguardo.
- Si el empleador opta por no hacer la investigación en la empresa, deberá enviar los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de 5 días para que sea ésta quien practique la investigación.

SI SE EFECTÚA LA DENUNCIA DIRECTAMENTE ANTE LA INSPECCIÓN:

- Inspección sugiere al empleador medidas de resguardo.
- Inspección practica la investigación en 30 días.
- Inspección pone en conocimiento de empleador, denunciante y denunciado las conclusiones.
- Empleador deberá en el plazo de 15 días aplicar las medidas o sanciones correspondientes.

SANCCIONES

- Si se comprueba el Acoso Sexual, el empleador(a) tiene un plazo de 15 días, a partir de la recepción del informe con las eventuales observaciones de la Dirección del Trabajo, para aplicar las sanciones que correspondan.

SANCIONES

- Si es un trabajador el que realiza acciones constitutivas de acoso sexual: Se le aplican las sanciones que se han establecido en el reglamento interno de la empresa, que pueden ir hasta el despido sin derecho a indemnización alguna. (art. 160 n 1 b)
- Si es el empleador el acosador:
 - Despido indirecto, que implica recargo legal de un 80% sobre indemnización por años de servicios.
 - Vulneración de derechos fundamentales.

FIN