

Acoso laboral en Chile

Autor: Gabriel Halpern Mager

Der Ediciones /2024

www.librotecnia.cl

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	V
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1. CUESTIONES PRELIMINARES.....	3
CAPÍTULO II: EL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL EN CHILE...	11
1. CUESTIONES PRELIMINARES.....	13
2. EVOLUCIÓN NORMATIVA E INTERPRETATIVA.....	14
3. CRÍTICAS A LA NORMA Y ALGUNAS DEFINICIONES DE LA DOCTRINA.....	16
4. REQUISITOS DEL ACOSO LABORAL.....	18
4.1. Primer requisito: tratarse de una agresión u hostigamiento relevante.....	18
A) Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo.....	18
B) Definiciones doctrinarias.....	20
C) La historia fidedigna de las Leyes N° 20.607 y N° 21.643.....	21
D) Conclusión: la agresión no es relevante para el acoso laboral si solo concurre el elemento subjetivo del sujeto pasivo.....	28
E) Elementos que deben concurrir para que una “agresión” u “hostigamiento” sea relevante para efectos del acoso laboral.....	29
a. Primer elemento: tanto el sujeto pasivo como el sujeto activo deben ser trabajadores de la misma entidad empleadora.....	29
b. Segundo elemento: el o los comportamientos deben ocurrir en el marco de la relación laboral.....	32
c. Tercer elemento: sujeto activo y sujeto pasivo deben estar identificados. El mal clima laboral no implica necesariamente acoso laboral.....	35

d. Cuarto elemento: el o los comportamientos no deben ser una consecuencia propia del cumplimiento del contrato de trabajo. Las vicisitudes naturales de la relación laboral no constituyen necesariamente acoso laboral.....	42
e. Quinto elemento: el o los comportamientos deben ser intencionales o voluntarios (no un error).....	56
4.2. Segundo requisito: debe ser grave.....	58
4.3. Tercer requisito: debe perjudicar o amenazar las oportunidades de empleo de la víctima, o, dicho de otra forma, debe tener potencialidad lesiva.....	62
4.5. Conclusiones.....	64
5. ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA AL TENOR DEL ANÁLISIS REALIZADO	70

CAPÍTULO III: EL PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL AL INTERIOR DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO

1. CUESTIONES PRELIMINARES	89
2. LAS REGLAS PROCESALES MÍNIMAS DISPUESTAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE LA LEY N° 21.643.....	91
3. DIRECTRICES A LAS CUALES DEBEN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN EN ESTA MATERIA, EN VIRTUD DEL REGLAMENTO ESTABLECIDO MEDIANTE DECRETO N° 21 DE 2024 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL....	94
3.1. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad	95
3.2. Empresas no obligadas a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad	100
3.3. Contenido del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.....	102
4. PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	104
4.1. Principios consagrados por la Ley N° 21.643.....	105
A) Confidencialidad	105
B) Imparcialidad	107
C) Celeridad.....	109
D) Perspectiva de género	110
4.2. Otros principios consagrados por el Decreto N° 21	111
A) Debido proceso (atenuado)	111
B) No discriminación.....	114
C) Razonabilidad	115
D) No revictimización o no victimización secundaria.....	116
E) Colaboración.....	117

4.3. Otros principios aplicables que se pueden concluir a partir del Código del Trabajo y las demás normas aplicables	117
A) Protección	117
B) Formalización	119
C) Escrituración	122
D) Presunción de inocencia.....	123
E) Control	124
F) Especialización	125
4.4. Principios no consagrados por la norma.....	126
5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES Y LA ENTIDAD INVESTIGADORA	128
6. LA DENUNCIA	132
6.1. Denuncias inconsistentes.....	133
6.2. Denuncias anónimas.....	133
6.3. Denuncias efectuadas por un tercero sin representación de la víctima	135
6.4. Quién puede recibir la denuncia en la entidad empleadora (canales de denuncia)	136
6.5. El caso de denuncias que involucren a personas trabajadoras de distintas empresas en el marco del trabajo en subcontratación o de servicios transitorios	137
6.6. El caso de las denuncias que se efectúen en contra de aquellas personas individualizadas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo	140
6.7. Respecto del desistimiento	144
7. MEDIDAS DE RESGUARDO.....	145
7.1. La medida de resguardo debe ser “posible”	146
7.2. La o las medidas de resguardo deben ser “proporcionales”.....	148
8. EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN	152
9. EL PLAZO DE INVESTIGACIÓN.....	155
9.1. Casos en que puede prorrogarse el plazo para culminar la investigación	156
10. NOTIFICACIÓN DEL INICIO DE INVESTIGACIÓN	160
11. RECOPIACIÓN DE EVIDENCIAS Y ENTREVISTAS A LAS PARTES Y TESTIGOS. DILIGENCIAS MÍNIMAS.....	163
11.1. Antecedentes mínimos que deben analizarse	163
11.2. Las entrevistas	163
11.3. La técnica para dejar constancia de las entrevistas	165
11.4. La obtención de prueba mediante la infracción de derechos fundamentales.....	167

12. LAS EVENTUALES SANCIONES Y MEDIDAS LUEGO DE LA INVESTIGACIÓN.....	170
12.1. “Sanciones”.....	171
12.2. “Medidas”.....	172
13. CONFECCIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	174
13.1. El informe de investigación debe ser “completo”.....	175
13.2. El informe de investigación debe ser “riguroso”.....	176
14. OBLIGACIÓN DE INFORMAR A LA PERSONA DENUNCIANTE DE VÍAS DE ACCIÓN ANTE POTENCIALES DELITOS.....	178
15. DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y DERIVACIÓN DE LOS ANTECEDENTES A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	180
16. INFORME DE CONCLUSIONES Y NOTIFICACIÓN A LAS PARTES DEL TÉRMINO DEL PROCEDIMIENTO.....	181
17. CONTROL E IMPUGNACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	183
17.1. Sobre los efectos en materia probatoria del control <i>ex post</i> administrativo	183
17.2. Sobre el control <i>ex post</i> judicial.....	187
BIBLIOGRAFÍA.....	189
DOCTRINA.....	189
NORMATIVA CITADA.....	193
• Nacional.....	193
• Internacional.....	196
JURISPRUDENCIA JUDICIAL.....	196
• Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	196
• Tribunal constitucional.....	196
• Cortes de Apelaciones.....	196
• Juzgado de Letras del Trabajo.....	198
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA.....	198
• Dirección del Trabajo.....	198

www.librotecnia.cl