

Preparando la entrada en vigencia de la ley

Karin:

Violencia en el Trabajo

**PARGA  
MONTES  
VASSEUR**  
LABORALES

Sebastián Parga  
sparga@pmvabogados.cl



## **Violencia en el Trabajo**

**“Conducta efectuada por terceros ajenos a la relación laboral —esto es, por personas diferentes al empleador y a la persona trabajadora— que afecte a los trabajadores de la empresa con ocasión de la prestación de sus servicios”.**

Elementos que deben concurrir para que se configure la violencia en el trabajo:

**1º Elemento: presencia de un sujeto activo o agresor. ¿Quién puede ser sujeto activo o agresor de la violencia en el trabajo?**

El sujeto activo puede ser cualquier tercero ajeno a las personas del trabajador y empleador.

**2º Elemento: presencia de un sujeto pasivo o víctima. ¿Quién puede ser sujeto pasivo o víctima de la violencia en el trabajo?**

**De la norma legal, se desprende que las víctimas de la violencia en el trabajo pueden ser una o más personas trabajadoras.**





## **Violencia en el Trabajo**

**3º Elemento: conducta objetivamente violenta. ¿Qué conductas pueden ser objetivas de violencia?**

Una conducta es “violenta” cuando la persona que la ejecuta actúa con excesiva fuerza física o moral, dejándose llevar por emociones. La conducta de violencia puede ser física o verbal.

**4º Elemento: ámbito laboral. ¿Dónde debe producirse la conducta objetiva?**

Al igual que en el caso del acoso, es dable exigir que la conducta objetivamente violenta se produzca en el contexto de la prestación de los servicios de la persona trabajadora, para que pueda ser controlada por el empleador .

**5º Elemento: efecto. ¿Qué debe producir la conducta violenta?**

El verbo “afectar” indica que la conducta violenta del tercero debe producir un efecto o consecuencia en la persona trabajadora que la recibe.

# Procedimiento de Investigación de la Violencia en el Trabajo

## 1. ¿Ante una denuncia de un trabajador por una conducta de violencia de parte de un tercero, ¿la empresa debe investigar?

Una vez que recibe la denuncia de violencia, la empresa debe investigar las conductas de violencia denunciadas por sus trabajadores o, si lo prefiere, remitir los antecedentes de la denuncia a la Inspección del Trabajo, para que sea ella quien efectúe la investigación.

## 2. ¿Debe adoptar las empresas medidas de resguardo ante una denuncia de violencia?

Sí, en cualquier caso, el empleador deberá adoptar de forma inmediata las medidas de resguardo necesarias para poner fin a la conducta violenta.

Una interpretación del nuevo artículo 211-B bis CT lleva a concluir que medidas obvias que el empleador debiese aplicar son: separar a la persona trabajadora del tercero; redistribuir su jornada de trabajo; proporcionar atención psicológica. Y si la conducta violenta genera un accidente: avisar.

## 3. ¿Qué pasa si el empleador no dispone la investigación, dentro de los plazos, o no la realiza, o no toma las medidas de resguardo correspondientes de manera inmediata?

No solo se expondrá a una multa administrativa. La empresa misma, con su pasividad, habrá favorecido la continuación de la conducta violenta. Esta pasividad, unida a la conducta debidamente probada, constituye un incumplimiento al deber legal de protección y de seguridad.

## Subcontratación, acoso y violencia

### 1. ¿Qué pasa si el acoso sexual o laboral lo comete un trabajador de la empresa principal en contra de un trabajador de la empresa contratista?

Desde el punto de vista de la empresa contratista, no estaríamos, literalmente, frente a un acoso, sino frente un acto de violencia de terceros. Ello, porque, para la empresa contratista, el trabajador de la empresa principal que ha acosado a un trabajador suyo, es un tercero ajeno.

### 2. ¿En este caso, debe investigar la empresa contratista la conducta denunciada?

Dado que la supuesta víctima es trabajadora de la empresa contratista, ésta debe investigar, igualmente este acto de violencia y tomar las medidas de resguardo y protección adecuadas, de acuerdo a su deber legal de protección y seguridad. Lo que no podrá hacer es sancionar al trabajador de la empresa principal, ya que no tiene una relación contractual con él.

### 3. ¿Y qué debe hacer la empresa principal?

La empresa principal debe sancionar a su trabajador que cometió acoso contra un trabajador de la empresa contratista. Ahora, para ello, debe conocer la denuncia. Por eso, es importante que la empresa contratista remita la denuncia de su trabajador a la empresa principal, para que ésta investigue los actos de su trabajador y lo sancione, consecuentemente.

## Tareas

- I. Revisar reglamento de contratistas
- II. Incluir la búsqueda de investigación colaborativa
- III. Exigir estándares en los contratos comerciales de capacitaciones, información, colaboración, etc.





**PARGA  
MONTES  
VASSEUR**  
LABORALES

Sebastián Parga M. | Socio | [sparga@pmvabogados.cl](mailto:sparga@pmvabogados.cl)