

# Revista

FUNDACIÓN  
ROSA  
LUXEMBURGO

ICAL  
INSTITUTO DE CIENCIAS ALEJANDRO LIPSCHITZ

# Laboral

Nº 20-Año 10  
ISSN • 07191715

Voces en torno a  
la prevención del acoso  
laboral en el mundo  
del trabajo

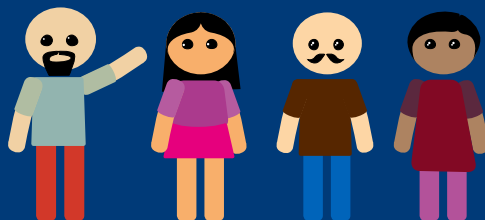
La seguridad social y el sistema de se-  
guridad y salud en el trabajo,  
un enfoque de género.



Enfrentando el acoso laboral, y  
promoviendo el derecho al trabajo  
decente, seguro y saludable.



El Sindicato actor estratégico en la  
prevención, tratamiento, sanción y  
erradicación de la violencia en el pues-



Esta publicación fue financiada por la Fundación Rosa Luxemburgo con fondos del Ministerio Federal para la Cooperación Económica y el Desarrollo de Alemania (BMZ).

N° 20 – Año 10

ISSN 07191715

Voces en torno a la prevención del acoso laboral  
en el mundo del trabajo

Revista Laboral

Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz ICAL  
Avenida Ricardo Cumming N°350, Santiago, Chile

Coordinación y edición: Vesselina Vateva

Diseño: Ariel López

revistalaboral@ical.cl

Área de Investigaciones Laborales y Formación Sindical

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| Editorial .....  | 5  |
| La seguridad social y el sistema de seguridad y salud<br>en el trabajo, un enfoque de género.<br>Jaccob Sandoval .....                                     | 9  |
| Enfrentando el acoso laboral, y promoviendo el derecho<br>al trabajo decente, seguro y saludable.<br>Karen Medina .....                                    | 19 |
| El Sindicato actor estratégico en la prevención,<br>tratamiento, sanción y erradicación de la violencia<br>en el puesto de trabajo.<br>Ana Bell Jara ..... | 24 |



## EDITORIAL

Durante el último semestre Chile ha sido testigo de un profundo debate y la dramática movilización que a nivel nacional se efectuó entorno al derecho a la protección integral de la mujer frente a todo tipo de violencia.

En este entorno de alarma social, se consolidó la convicción de nuestro Instituto de que es preciso e inaplazable contextualizar el problema también en el mundo del trabajo, donde aún hay demasiadas materias pendientes.

Ilustrando la situación, según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el 46 por ciento de las licencias médicas presentadas durante el año 2016 tenían como diagnóstico el “estrés laboral” y, teniendo como trasfondo situaciones en las que los complejos ambientes laborales, la presión, el exceso de jornada, y también el maltrato, terminan conformando un problema de seguridad y salud laboral de características cada vez más riesgosas. A esta realidad sumémosle la baja existencia de protocolos de prevención de malas prácticas tales como el acoso laboral o mobbing, causante de ambientes hostiles tanto para el trabajador y la trabajadora afectados, como también para sus compañeros y compañeras de equipo. Por su parte, en el ámbito de género, un estudio de la Mutual de la Cámara Chilena de Construcción del 2015 señalaba que el 68 por ciento de las licencias médicas por estrés eran presentadas por mujeres.

Ello, no puede sino convocarnos a sumarnos desde el mundo del trabajo y sus diversas instancias, de manera activa, desde la perspectiva del derecho de las personas a un trabajo seguro y saludable, libre de violencia, con el claro objetivo de empezar a pensar en una campaña nacional por la prevención del acoso laboral y sexual en el mundo del trabajo como expresión de violencia, y la promoción de ambientes saludables y climas laborales sanos.

Si esta situación no fuera poco, adicionalmente, estamos asistiendo a una ofensiva del gobierno de Sebastián Piñera contra los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Así lo atestiguan no sólo las declaraciones de sus voce-

ros, sino la agenda laboral presentada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, que apunta a una mayor precarización del trabajo, especialmente de los jóvenes, de las mujeres y por contagio, de todos los demás segmentos de la fuerza laboral chilena. Iniciativas como el escandaloso Estatuto Laboral de Jóvenes Estudiantes, a través del cual se ha tratado de precarizar aún más a los jóvenes estudiantes, quitándoles derechos básicos bajo la premisa de la flexibilización, o la Contrarreforma de la Reforma Laboral, que solo lleva implementándose un año, dan cuenta de la ofensiva reaccionaria del capital contra las trabajadoras y los trabajadores.

Unido a las iniciativas legislativas, por la vía administrativa se está deslegitimando el papel de los sindicatos, otorgando la potestad de su sujeto de negociación colectiva a los grupos negociadores, tradicionalmente actores pro-empleadores, que rompen el espíritu de la titularidad sindical en el que reposa buena parte de la Reforma Laboral de 2017. Igualmente, y bajo el paraguas de la Dirección del Trabajo, se está violando abiertamente la legislación laboral en algo que se pensaba, estaba desterrado desde hace un año, que es el reemplazo de los trabajadores en huelga. Estahaido amparando actuaciones de las empresas que, sea a través de la figura de servicios mínimos (abusivos) o abiertamente reemplazo, han neutralizado las prohibiciones de prácticas antisindicales impuestas por la Reforma Laboral del 2017.

Debemos destacar además, que la precarización laboral femenina se ha expuesto con toda su crudeza en el debate que se desarrollado entorno al salario mínimo, durante el cual se han revelado las escandalosas brechas de género en la remuneración, además de la feminización de la pobreza, siendo que el salario mínimo propuesto por el gobierno actual de 286.000 pesos chilenos, no se acerca remotamente a la línea de la pobreza, calculada en 420.000 pesos chilenos. Precarización doble: brecha salarial y marginación de la mujer a segmentos del mercado laboral que la colocan en situación de vulnerabilidad.

Por último, no se puede obviar la reforma del sistema previsional propuesta por el gobierno de Sebastián Piñera, cuyo elemento central es la profundización del modelo de capitalización individual el cual, independientemente de sus nefastos resultados generales, precariza muy particularmente a la mujer, castigándola por tal y sometiénola a condiciones de miseria en su vejez. Recogiendo todos estos elementos: una movilización social feminista sin precedentes en Chile, que ha forzado a actores políticos, académicos y sociales a pronunciarse ya a asumir la agenda contra la violencia de género como propia;

una ofensiva del capital contra los trabajadores y sus derechos adquiridos; la necesidad de una acción unitaria amplia y transversal para tener alguna oportunidad contra la agenda del gobierno empresarial de Sebastián Piñera, realizamos el "Ciclo de Talleres por la Prevención del Acoso Laboral y Sexual en el Mundo del Trabajo como Expresión de Violencia, y la Promoción de Ambientes Saludables y Climas Laborales Sanos", en colaboración estrecha entre nuestro instituto, el Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, y otros actores sociales, resultante del diálogo permanente establecido con fuerzas sociales como la Central Unitaria de Trabajadores y algunos actores gremiales.

Nuestro equipo fue a cuatro localidades diferentes - Santiago, Valparaíso, San Antonio y Calera - donde pudo constatar un gran interés por parte de los trabajadores y las trabajadoras, una importante consciencia del trascendental del tema tratado, pero también la existencia de muchas lagunas de conocimiento, particularmente en cuanto a las herramientas legales e institucionales a disposición de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los artículos que presentamos en este número de la Revista Laboral, son de la autoría de tres de los relatores que colaboraron con el proyecto: Jacob Sandoval, ex Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral; Karen Medina, ex SEREMI de Trabajo y Previsión Social de la Región de Valparaíso; y Ana Bell Jaras, Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores.

Desde ángulos diferentes, abordando todas las aristas que presenta el tema del acoso laboral, su prevención y su dimensión de género, a través de la síntesis de las ponencias realizadas en el transcurso del ciclo, recogiendo además las valiosas opiniones y experiencias de los trabajadores y las trabajadoras que participaron de las actividades.

Estas, no habrían sido posibles sin el aporte de la Fundación Rosa Luxemburgo, con la cual nuestro Instituto tiene una relación de colaboración de más de quince años, forjada y consolidada año a año.

Noviembre de 2018.





# La seguridad social y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, un enfoque de género

Jacob Sandoval Hauyón<sup>1</sup>

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo de trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

Es por ello que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde claramente se expresa, en su artículo n°22 que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, ya obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Conceptualmente, la seguridad social se define como un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica; tal es el caso del sistema de salud común – denominada así para distinguirla de la salud laboral – liderado en Chile por el Ministerio de Salud y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, gestionado

<sup>1</sup> Ex Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral

por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El sistema de apoyo a la cesantía y el sistema de pensiones también forman parte de la seguridad social. Sin embargo, es así como algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

La seguridad y salud en el trabajo como parte integrante de los sistemas de seguridad social

El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SSST) tiene por objeto proteger y cuidar la salud física, mental y social de los trabajadores, los que están expuestos a riesgos inherentes a la actividad laboral que estos desarrollan, estructurando así un enfoque preventivo de dicho sistema. Sin embargo, el fracaso en la consecución de este objetivo, obliga al SSST a desplegar dispositivos curativos y reparadores que permitan al trabajador afectado recuperarse lo más íntegra y prontamente posible, de manera de evitar disminuciones significativas en los ingresos remuneracionales de este y su familia. Así pues, son estos objetivos del SSST los que lo convierten en parte constitutiva de los actuales sistemas de seguridad social.

En efecto, aun cuando las primeras referencias datan de la época romana, el sistema de seguridad social, tal como lo conocemos, tiene sus inicios en la llamada época de la modernidad, en particular en medio de la principal de sus expresiones económicas, la denominada “revolución industrial” y nace como respuesta a la mercantilización del trabajo en ese período.

Polanyi (2003), Esping-Andersen (1993) y Marx (1867) coinciden en que ese período está marcado por el hecho de que la supervivencia de los trabajadores depende exclusivamente de intercambios en el ámbito del mercado. En su primer momento, esto significó un incremento de la miseria de un nuevo tipo, propia de la época. En ese contexto, tanto el liberalismo, como el conservadurismo y la socialdemocracia desarrollaron como respuesta histórica la seguridad social; esto es, una solución fuera del ámbito del mercado a los problemas generados por la señalada mercantilización del trabajo.

En la actualidad, dicha conceptualización no ha variado sustancialmente, pues, a modo de ejemplar, la OIT entiende que el hecho de ganarse la vida a través del

trabajo es la principal fuente de inseguridad de las personas. Frente a ello, los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia, determinando así, los ámbitos de aplicación de dicho sistema.

La evolución del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Chile<sup>2</sup>

La Ley N° 3.170 de 1916, fue la primera norma relativa a los accidentes del trabajo que hacía efectiva la responsabilidad del empleador por los accidentes ocurridos a sus trabajadores; sin embargo el peso de la prueba, juicio mediante, recaía en el trabajador. El empleador podía exonerarse del pago constituyendo hipoteca que garantizara el pago de la renta; depositando el capital que la representara en una de las cajas de ahorro, o asegurando al trabajador en una asociación mutua o en una sociedad nacional de seguros contra accidentes.

En 1924, durante el gobierno del Presidente Arturo Alessandri Palma (1920-25) se aprobaron las denominadas “siete leyes sociales”, entre las que se conta- ba el primer seguro obligatorio (Ley 4.054), el cual contemplaba la asistencia médica para el imponente, subsidios por enfermedad, indemnizaciones por muerte y pensiones de invalidez y retiro. Su obligatoriedad hizo que Chile fuera la primera nación en América y una de las primeras en el mundo en contar con un sistema de cobertura tan amplia y aplicable a variadas actividades laborales.

En el año 1925 se inician las tareas de prevención de riesgos a través de la sección de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros (DL N° 379) y en el año 1942 nace la Caja de Accidentes del Trabajo.

En 1952 se crea el Servicio de Seguro Social (S.S.S.), incorporando a los trabajadores independientes y voluntarios y se amplían los beneficios sociales otorgando, pensiones de vejez, invalidez, viudez, orfandad, préstamos, cuota mortuoria y facilidades para adquirir viviendas. Las prestaciones de salud, fueron entregadas al recién creado Servicio Nacional de Salud (S.N.S.) con la finalidad de coordinar los organismos de salud, debido al gran costo de estos.

En 1958 nacen las primeras mutuales de empleadores para asegurar los ries-

---

<sup>2</sup> Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de Chile, 2014

gos del trabajo, y en 1968 se promulgó la Ley N° 16.744 sobre “Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, la cual, en el ámbito público, entregó la administración del seguro a las diversas Cajas de Previsión entonces existentes, siendo referida a sus propios afiliados a fin de otorgar a cada persona todas las prestaciones de seguridad social en un mismo organismo.

La discusión de la Ley 16.744 tuvo su foco en el beneficio que reportaría contar con un Seguro Social administrado por entes privados pero sin fines de lucro, vinculando la prevención de riesgos a las alzas y rebajas de la cotización adicional, asumiendo que produciría el efecto de potenciar la prevención de riesgos en mutualidades y empresas.

En el año 1980, conjuntamente con la creación del sistema de capitalización individual, se promulgó el Decreto Ley N° 3.502, que creó el Instituto de Normalización Previsional (INP) para regular los fondos con que el Estado debía suplementar el déficit que necesariamente se produciría con motivo de la puesta en marcha del nuevo régimen previsional. Así, entre los años 1982 y 1990 se integraron al INP todas las entidades previsionales salvo la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, que continúan en calidad de organismos previsionales separados y con financiamiento estatal. Entre las funciones del INP estaba la administración de la Ley N° 16.744 sobre Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, respecto de las empresas y empleadores que no se encontraban afiliados a una mutualidad de empleadores.

Durante el primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet (2006-2010), se promulgó la Ley N° 20.255, que entre otras cosas determina la institucionalidad pública responsable del sistema de previsión social, creando a partir del Instituto de Normalización Previsional dos nuevas instituciones públicas: por un lado, el Instituto de Previsión Social a cargo del sistema de las pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados por el INP y, por otro, el Instituto de Seguridad Laboral, como gestor público focalizado a la administración del Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744), que hasta esa fecha desempeñaba el ex INP.

En esta misma línea, la reforma permitió la incorporación de todos los trabajadores independientes, que no estaban hasta ese momento protegidos por

la Ley N° 16.744 salvo excepciones, estableciendo en forma progresiva la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores a honorarios.

En agosto de 2010 ocurre uno de los hechos más graves y alarmantes que han tenido lugar en el ámbito de los accidentes del trabajo en Chile; en la mina San José, Región de Atacama, quedan atrapados 33 mineros, luego de producirse un derrumbe de proporciones al interior de las faenas. El hecho obligó al Estado a instituir una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera de reorientar las acciones públicas y privadas en todo el país. Así, la Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados, constituida en Comisión Especial Investigadora, concluyó en su informe de enero de 2011 la necesidad de dar urgencia a la pronta aprobación del Convenio OIT N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que ocurrió en abril del año 2012.

Así, con el Decreto Supremo N° 47 de septiembre de 2016 se crea la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política busca desarrollar y promover una cultura preventiva de Seguridad y Salud en el trabajo, incorporando la prevención y promoción en el sistema educativo y en los programas de formación de competencias laborales, perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, fortalecer la institucionalidad fiscalizadora, garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promover la perspectiva de género en la gestión preventiva, disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como promover la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social.

La Ley N° 21.054, de diciembre de 2017, que modifica la ley N° 16.744, introdujo normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros que afecta a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, para lo cual se establece que el organismo administrador de la ley N° 16.744 deberá desarrollar íntegramente las actividades permanentes de prevención en las respectivas empresas cotizantes, otorgar las prestaciones médicas –suprimiendo esta obligación de los centros asistenciales pertenecientes al ministerio de salud y pecuniarias, además de fortalecer el registro relativo a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## La seguridad y salud en el trabajo y el enfoque de género

La seguridad social y por tanto el sistema de seguridad y salud en el trabajo, tiene como propósito formalizar el trabajo de quienes son destinatarios de sus prestaciones, ello en comunión con los esfuerzos por materializar los principios de universalización y solidaridad que están a la base de los derechos que se consagran en esta materia. Es por ello que, para situar el ámbito de acción de la seguridad social, necesariamente, debemos referirnos a la situación del mercado del trabajo, en particular, a la situación de la mujer en el mundo laboral.

La importancia del debate en torno a la necesidad de que la mujer se incorpore al mundo del trabajo tiene, al menos, dos componentes fundamentales. En primer lugar, el hecho de que el ingreso de las mujeres al mercado laboral formal es una respuesta al consenso social en torno a la demanda de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y ello se materializa, por ejemplo, en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. En segundo lugar, el que el ingreso de la mujer al mercado del trabajo no sólo es un vehículo de superación de la pobreza y de la erradicación de las desigualdades, sino que también es un instrumento del desarrollo económico, social y político de los países.

La última Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), muestra que el ingreso promedio de los hombres superó los \$630 mil pesos, mientras que el de las mujeres rondó los \$450 mil pesos, es decir un 28,5% menos. Así, la investigación de los ingresos (pago por trabajos, renta por propiedades y transferencias corrientes) reveló las grandes diferencias que existen entre hombres y mujeres, desigualdad que se intensifica en algunos tipos de trabajo o incluso en zonas geográficas.

Cabe destacar que 29 de cada 100 mujeres trabaja 30 o menos horas a la semana, mientras que en los hombres ese número se reduce a 14 por cada 100. Entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial (30 horas o menos semanales) tuvieron un ingreso promedio de \$100 mil pesos menos que los hombres. Ellas reciben en promedio \$224 mil pesos mensuales, mientras que los hombres que tienen ese tipo de trabajo lograron \$328 mil pesos en promedio (31,7% más).

Al analizar los datos por nivel educacional, el estudio muestra que a medida que aumenta la capacitación formal de las personas, crece la brecha de género. En efecto, entre los ciudadanos que solamente terminaron su educación primaria, las mujeres obtuvieron una paga por hora 14,6% más baja que la de los hombres. Esa diferencia aumenta en la educación secundaria (17,4%), disminuye en la educación técnica (17,2%) y luego sube en la educación universitaria (22,9%) y postgrados (28,1%). En cuanto al sector público, los datos de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda muestran que las funcionarias de la Administración Central del Estado perciben 10,4% menos que los funcionarios, es decir presenta una menor brecha que el sector privado. Sin perjuicio de ello, el Estado, en su calidad de empleador, debe hacer todos los esfuerzos posibles para eliminarla, no sólo por la coherencia ética y política que obliga a este, sino que también por la señal que importa para el sector privado lo que en esta, como en otras materias, realice el Estado, sobre todo porque al realizar una comparación entre la tasa de feminización total del mercado laboral chileno y la del Estado se puede observar que en este último, la tasa es significativamente más alta, superando en 10 puntos porcentuales la del mercado laboral privado.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular lo referido a enfermedades profesionales, las cifras de denuncias<sup>3</sup>, según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, muestran una tendencia al alza y de entre ellas, las que han tenido mayor prevalencia y han ido en dramático aumento, son las enfermedades psicosociales, pasando de un 12% el año 2015, a un 33% el año 2017.

Las enfermedades psicosociales son generadas por condiciones propias de la organización (ambientales, culturales, relacionales y organizativas) cuyos elementos determinan los contextos de trabajo. La afección a la salud de las personas se da por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos, denominado estrés.

Ahor bien, dentro de las enfermedades calificadas como laborales, las psicosociales son las que tienen la mayor cuantía, con un 58% y claramente muestra un sesgo de género al ser las mujeres las que más sufren de estas enfermedades que se originan en el trabajo, con un claro y terrible 67%.

---

<sup>3</sup> Informe Anual "Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2017" SUSESO, abril 2018

En síntesis, la brecha de género en el mercado laboral no sólo opera en términos de la tasa de participación de las mujeres en él y en las diferencias salariales, sino que también dentro del trabajo entantolas condiciones laborales les resultan significativamente más adversas, generando así un serio problema para la inclusión sustentable de la mujer al trabajo.

### Desafíos en materia de seguridad y salud laboral en Chile

Según datos de la OIT en el mundo cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y 153 trabajadores tienen un accidente laboral. En total, cada año, se producen más de 2,78 millones de muertes y más de 317 millones de accidentes en el trabajo.

Esto no sólo tiene un impacto dramático para los trabajadores y sus familias; también por ausentismo y disminución de la fuerza laboral -ya sea por incapacidad o muerte del trabajador- existe un enorme costo económico. A nivel mundial se estima que las malas prácticas de SST tienen un impacto de un 3,94% del PIB, esto es casi 3 billones de dólares.

En Chile, durante el año 2017<sup>4</sup> se registraron 224.703 accidentes de trabajo y de trayecto, lo cual es una tasa de 3,4 accidentes del trabajo por cada 100 trabajadores protegidos y 1,08 en accidentes de trayecto; de estos, 347 casos tuvieron resultado fatal. Si bien en estas cifras están en línea con la tendencia a la baja que muestran los datos desde el año 2002, no se puede desconocer que los mecanismos institucionales actuales adolecen de un vacío en el registro de la información, por lo que existe una cifra negra tanto de accidentes laborales, como de los resultados fatales realmente existentes en el país; esto es lo que se conoce como el subregistro y la subnotificación.

Desde el punto de vista de la cobertura, los datos muestran que en el primer semestre del año 2017 las y los trabajadores protegidos por el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744) alcanzaron a 5.811.317, lo que equivale al 70% del total de trabajadores ocupados a igual fecha en el país.

Con estos datos a la vista, los principales desafíos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se refieren, entonces, precisamente a los principios

---

<sup>4</sup> Informe anual 2017, Estadísticas de seguridad social. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)



que más enfatiza la OIT. Esto es por una parte, problemas en relación a la universalidad: de la cobertura, toda vez que existen grupos de trabajadores y trabajadoras excluidos o subprotegidos (por ejemplo trabajadores informales e independientes); de integralidad de las prestaciones, las que no pueden hacerse efectivas mientras persista el subregistro y la subnotificación<sup>5</sup> de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales; así como problemas de solidaridad que existen en una “industria”, compuesta por los cuatro organismos administradores del seguro, tres privados y uno público, que, en los hechos, opera como un oligopolio con segmentación de mercado.

En efecto, los datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) muestran que, al compararla cobertura por organismo administrador, se observa que la Mutual de Seguridad (MUSEG) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) aumentaron la cantidad de trabajadoras y trabajadores protegidos en 3% cada una y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), aumentó en 2% respecto del año anterior, mientras que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), organismo público, presentó una disminución de 4% en relación al año 2016. Respecto de la participación de cada organismo administrador, esta se mantiene estable en relación al año 2016. Durante 2017 se observa que la mayor parte de los trabajadores protegidos están asociados a la ACHS (42%) y a la MUSEG (35%), mientras que el ISL (13%) y el IST (10%) tienen participaciones menores. Igualmente interesante resultan los datos sobre la remuneración promedio por organismo administrador.

Así, el mayor desafío de la seguridad y salud en el trabajo en Chile probablemente lo representa la existencia de un sistema de seguros independientes, lo que implica la imposibilidad de redistribuir los recursos generados por las cotizaciones entre diferentes segmentos de trabajadores, especialmente desde aquellos con menores riesgos relativos hacia los sectores más vulnerables desde el punto de vista de las condiciones laborales en las que se desarrollan. Así, los recursos se mantienen dentro del mismo segmento, generando brechas de desigualdad en la calidad de los servicios recibidos por usuarios en los diferentes sistemas, pues los organismos privados y públicos cuentan con

---

<sup>5</sup> Estos temas, el subregistro y la subnotificación, fueron especialmente relevados por los representantes sindicales en los “Diálogos Participativos Regionales” que la Subsecretaría de Previsión Social llevó adelante durante los años 2014 y 2015 para elaborar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

mecanismos institucionales distintos para proveer los servicios de cobertura del seguro.

La falta de universalización del sistema y la segmentación de mercado que la caracteriza, sin duda impacta en las brechas de género. La primera porque de no universalizarse, son las mujeres las que, debido a su baja tasa de inserción laboral quedan al margen de la seguridad social, en particular del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Mientras que la segmentación opera como un discriminador de acceso a las prestaciones y a ser las mujeres las que están en peores condiciones laborales, evidentemente que tales prestaciones, en igualdad de condiciones que los hombres, les son ajenas.

# Enfrentando el acoso laboral, y promoviendo el derecho al trabajo decente, seguro y saludable

Karen Medina Eguiluz<sup>6</sup>

El derecho al trabajo seguro y saludable es aún una materia pendiente en nuestro país. Considerando el debate y la movilización que en el país se ha venido dando en torno a la protección integral de la mujer y acceso pleno al trabajo digno, es que hemos desarrollado esta primera Jornada de Prevención del Acoso Laboral y Promoción del Derecho al Trabajo Seguro Saludable. En esta alianza – dirigida a sensibilizar y otorgar herramientas a los propios trabajadores y sus representantes, dirigentes sindicales – hemos promovido, por un lado, el derecho a la protección integral de la mujer frente a todo tipo de violencia. Y asimismo, al trabajo decente, reconociendo que sin duda Chile tiene materias pendientes. Así, es preciso contextualizar el esfuerzo de esta primera experiencia: la ola feminista de mayo de 2018.

Esta noción en las aulas universitarias producto de la denuncia de estudiantes contra docentes por prácticas de acoso, y significó meses de diálogo y movilizaciones en favor de una lucha estudiantil que tenía como objetivo principal enfrentar la violencia de género, que hasta ese momento se desconocía al interior de las universidades. De alguna forma haciendo justicia por miles de mujeres víctimas de violencia – doméstica, sexual, laboral – sin atreverse aún a denunciar, prevaleciendo la impunidad y el maltrato.

Sin duda, este escenario de movilización feminista ha sensibilizado a gran parte del país, trascendiendo a otros sectores. En materia laboral, la violencia de género tiene también su expresión. Desde golpes, acoso sexual, al mobbing.

Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el 46 por ciento de las licencias médicas presentadas el año 2016 tenían como diagnóstico el “estrés laboral” y, tras ello, situaciones en que los complejos ambientes

---

<sup>6</sup> Periodista, Magíster en Ciencias Sociales; Magíster en Políticas Públicas. Ex Seremi del Trabajo y Previsión Social, Región de Valparaíso.

laborales, la presión, el exceso de jornada, y también el maltrato, terminan siendo un problema de seguridad y salud laboral cada vez más riesgoso.

Existen datos que indican que la violencia en el trabajo se ha instalado de forma permanente y que afecta mayoritariamente a las mujeres. Se revela una importante prevalencia de violencia en el trabajo y diferencias significativas de exposición según el sexo. Específicamente se señala respecto al acoso psicológico que la exposición es de un 9,7% en hombres y de un 12,3% en mujeres<sup>7</sup>.

El problema de la violencia en el mundo del trabajo es de tal magnitud que la propia Organización Internacional del Trabajo este año presentó nuevos Informes a la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>8</sup>. Uno de los temas relevantes tratado fue “La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, calificando así que “la violencia en el trabajo es un problema mundial”.

La violencia laboral contra las mujeres es “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física” o incluso la realización de test de embarazo, que en nuestro país está prohibida. Se incluye como práctica violenta el “hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora” con el fin muchas veces de lograr su exclusión laboral. Aquí es donde entra en juego el denominado mobbing que, si bien no está especificado como delito en Chile, encaja perfectamente en la denominación de “violencia de género”.

Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye elamedrentamiento de grupo o mobbing, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos. Esteriesgo es considerablemente mayor para las mujeres, porque estas se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la salud, los servicios financieros y el comercio. No obstante, si bien la violencia en el trabajo afecta a hombres y mujeres, más del 65 por ciento de las denuncias por maltrato laboral son realizadas por mujeres<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Instituto de Seguridad Pública, Ministerio de Salud, 2017.

<sup>8</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, junio de 2018.

<sup>9</sup> Dirección del Trabajo, Región de Valparaíso. Denuncias abril a diciembre, 2017.

Según la Dirección del Trabajo, 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”.

El maltrato laboral u hostigamiento está sancionado por el Código del Trabajo. El procedimiento disciplinario interno ante denuncia de acoso tiene tres pasos: acogida de la denuncia, investigación y sanción. El trabajador afectado puede recurrir a instancias externas y denunciar esta mala práctica, contando con instancias como acudir e informar a la Dirección del Trabajo, presentar Acciones de Protección ante Tribunales (Corte de Apelaciones), o bien apelar al Procedimiento de Tutela Laboral (Ley N° 20.087), especialmente en el caso de trabajadores del sector público. Sin embargo, son un problema real en el mundo del trabajo: la escasa información en la materia; el desamparo en que se encuentra el trabajador, quien muchas veces opta por renunciar a su fuente laboral); la falta de protocolos en las empresas o servicios para erradicar, tanto para prevenir y erradicar el problema.

De lo que estamos hablando también es de trabajo decente. Este trascendental concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo señala que “el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

El trabajo decente – entre tantas tareas - nos obliga a poner fin a los climas hostiles. Un avance importante en este campo, fue la inédita construcción - con todos los actores del mundo del trabajo – de una nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), ratificada y decretada el año 2016. Liderada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la PNSST se inspiró en los lineamientos establecidos en el Convenio 187 de la OIT, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo.

El Convenio 187 fue ratificado por Chile el 27 de abril de 2011, y fue parte del cumplimiento del Programa de Gobierno de la ex Presidenta Michelle Bache-

let, que manifestaba que “debemos avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpore activamente a los sectores y modernice la institucionalidad”.

El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los/as trabajadores/as como un derecho fundamental; un enfoque de prevención de los riesgos laborales; la equidad e igualdad de género; y la universalidad e inclusión, destacan dentro de sus principios básicos. Esto es, el paradigma que se instaló fue el de la cultura de la prevención, es decir, el derecho del trabajador a condiciones laborales seguras y saludables, y el rol del empleador en la prevención y protección integral. El derecho a condiciones laborales libres de climas hostiles, desde el 2015 obliga a los empleadores a aplicar la evaluación de sus climas y ambientes laborales, a partir de la implementación de la Encuesta Ista 21.

Obligatorio en las empresas privadas y sector público, es una primera herramienta que evalúa especialmente las características psicosociales en que se desempeñan las personas, para corregir y prevenir afecciones y enfermedades laborales que hoy – como se señala – también se convirtieron en materia de interés. Sin duda un gran paso.

Un estudio de Laborum a cinco mil trabajadores dio cuenta que el 34 por ciento de ellos decía sufrir de acoso laboral o mobbing, y un 33 por ciento sufrió hostigamiento en su trabajo anterior. El maltrato u hostigamiento se originó muchas veces en las estructuras empresariales, que responden a necesidades de adaptabilidad de las empresas, a los mercados y a sus dinámicos con el control y disciplinamiento de los trabajadores, y al cumplimiento de objetivos o metas, donde se impone el valor de las ganancias por sobre el factor humano.

Poner al centro el derecho al trabajo decente, seguro y saludable, es prevenir también la violencia de género y el acoso laboral, velar por las condiciones psicosociales en que se desempeñan las y los trabajadores, y garantizar la modernización de los planes de prevención de riesgos empresariales. Cabe señalar entonces, lo trascendental de integrar estas materias, poniendo al día a cada comité paritario de higiene y seguridad; abrir el diálogo con los sindicatos y sus dirigentes en estos temas, por que también hablamos de derecho al trabajo digno; de actualizar los reglamentos de higiene y seguridad que promuevan climas sanos y saludables; de establecer protocolos responsables

que prevengan la violencia como es el acoso laboral, y que además protejan a la víctima y sanciones al acosador.

Este primer ciclo de seminarios buscó promover el diálogo en el mundo del trabajo para una campaña nacional contra el acoso laboral, conscientes de la necesidad de erradicación de prácticas violentas como el acoso laboral, y por la promoción de ambientes y climas laborales sanos y seguros, con énfasis en el enfoque preventivo, y con el aporte de los diversos actores. Convocó de modo especial a los líderes sindicales a reflexionar y proponer, para empoderar con nuevas herramientas en una temática que nos tiene al deber. Después de cinco jornadas regionales –especialmente en las regiones Metropolitana y Valparaíso– tenemos la convicción de la necesidad de seguir promoviendo el derecho al trabajo decente, seguro y saludable, con una mirada de género inclusiva y respetuosa.

No cabe duda, entonces, que el derecho al trabajo seguro y saludable considera que la salud y la vida de todo trabajador es un derecho humano.

“Todapersonatienederechoatrabajarenunascondicionesjustasyfavorables”.  
Declaración Universal de los Derechos Humanos,  
diciembre de 1948

# El Sindicato actor estratégico en la Prevención, Tratamiento, Sanción y Erradicación de la Violencia en el Puesto de Trabajo

Ana Bell Jara<sup>10</sup>

## Antecedentes generales

La violencia en el trabajo es un problema creciente en la vida laboral de los trabajadores y de las trabajadoras. Estudios realizados por organizaciones académicas y públicas, incluso la Organización Internacional del Trabajo OIT, coinciden en este incremento.

Sabemos hoy que cerca del 40% de trabajadores reconocen haber sido objeto de violencia, sea maltrato, acoso laboral, o acoso sexual; en su actual desempeño o durante su trayectoria laboral. De ese 40% cerca del 80% son mujeres.

Existen tendencias, que circunscriben el problema a la interacción entre personas, a sus conductas psicológicas; sin embargo, hoy, gracias a las investigaciones, y a las propias acciones del movimiento sindical, hay mayor consenso que su origen también radica en el sistema de relaciones laborales y organizacionales, capital/trabajo, cada vez más asimétricas en desmedro de los trabajadores, con un mercado laboral profundamente flexible, sujeto a objetivos de competencia, rentabilidad, altas ganancias, etc. Objetivos a los cuales quedan sometidos los trabajadores y, sus intereses, sus demandas, quedan relegadas a segundos planos.

Este clima organizacional, de estructuras jerárquicas, sostenido en el miedo al despido, a la rebaja salarial, a reducción de beneficios, que pesa sobre los trabajadores, se convierte en un facilitador de prácticas de maltrato, de acoso laboral y sexual, e incluso prácticas anti sindicales violentas. Aquí radica la principal razón para que los sindicatos se involucren y lideren la lucha contra este flagelo, reconociendo que está dentro de la relación sindicato-empedor.

---

<sup>10</sup> Consejera Nacional Central Unitaria de Trabajadores



El sindicato debe evitar que esto se transforme en una herramienta para debilitar su fuerza, que reste e inmovilice a sus socios y socias. El sindicato está exigiendo derribar estas prácticas, orientar acciones para su erradicación, alivianar el dolor de mucho trabajadores y muchas trabajadoras y fortalecer la organización sindical.

### Mostrando la realidad

Considerando los datos que se pueden obtener de la Dirección del Trabajo, se ve que el acoso laboral es una de las materias que registra crecientemente mayor nivel de denuncias, mayoritariamente interpuestas por trabajadores y trabajadoras en forma individual, particularmente durante los últimos años en los que se ha contado con la ley que sanciona el acoso y que lo instala en el Código del Trabajo, principal instrumento de regulación de las relaciones laborales y de protección a los trabajadores y trabajadoras

Si bien el maltrato y el acoso, afectan a hombres y mujeres, las denuncias son mayormente de estas últimas. Es una práctica con sesgo sexista, en especial el acoso sexual, donde los prejuicios de género y patriarcales, vulnerizan más a las trabajadoras y las dejan más expuestas al maltrato.

También los últimos tiempos demuestran un mayor involucramiento de los sindicatos en la representación y defensa de trabajadores y trabajadoras frente a este problema. Sin embargo aún es baja su participación en relación a la dimensión que ha ido adquiriendo el acoso dentro de las empresas.

Hay sectores donde este tipo de prácticas es mayor, como el comercio, la hotelería, restaurantes, trabajo de temporada, enseñanza, salud, entre otros, que son sectores también con menor estabilidad laboral, con alta rotación, y donde el movimiento sindical es más disperso y está más debilitado. El acoso laboral es una práctica expandida a nivel territorial, la mayor en la región Metropolitana.

Cabe destacar también que un grupo de trabajadores que ha sido víctima de estas prácticas, de abuso permanente, y casi colectivo, son los trabajadores y las trabajadoras migrantes, en particular, los de origen haitiano, dada su situación de vulnerabilidad aún mayor que de los connacionales, lo que ha favorecido el abuso y explotación en su contra, llegando a extremos de maltrato, y violencia, que incluso constituyen delito penal. Estos trabajadores además registran muy baja y casi nula sindicalización.

Lo que sí es claro desde los datos obtenidos hasta hoy, es que los sindicatos requieren de un mayor apoyo y preparación para jugar un rol en la defensa de las personas víctimas de maltrato que, sin duda, es su primera obligación. Además requieren de mayores herramientas para actuar frente a la empresa y en todos los niveles necesarios para su erradicación, actuar en la prevención, tratamiento, sanción de esta práctica, y asegurar trato digno y entornos laborales seguros y amigables, base para una relación con la empresa, menos coercitiva, y más dialogante.

### Las tareas y estrategias sindicales

El sindicato puede actuar en diferentes niveles, contara el maltrato y acoso laboral dentro y fuera de la empresa, utilizando todas las atribuciones que le confiere la ley nacional e internacional, incluidos los convenios OIT de negociación colectiva, libertad sindical, y de no discriminación, prioritariamente

Primeramente el sindicato está llamado a elevar sus niveles de acogida, y empatía con las personas víctimas de maltrato, abrirle sus puertas, que ellas perciban que el sindicato es su principal protector y defensor. Las víctimas en general no ven esta cercanía a su situación desde el sindicato, por tanto tienden a no afiliarse.

Una posibilidad es que los sindicatos preparen dirigentes y socios especializados para atender a estas personas, y acompañarlas en sus procesos de denuncias. Una atención particular se debe poner respecto al acoso sexual, que afecta en especial a las mujeres, por su sesgo sexista, que por razones culturales, las coloca en situación de mayor vulnerabilidad frente al empleador.

Estas acciones van a permitir también elevar el nivel de representatividad frente a la empresa, una mayor afiliación de socios y socias en situación de maltrato, una mayor interlocución y legitimidad al sindicato para la defensa de estos trabajadores, un mayor respaldo de las bases en las acciones del sindicato.

En el acompañamiento, el sindicato también está llamado a mejorar su nivel de conocimiento y manejo de los instrumentos legales, normativos, protocolares, vigentes, para hacerse parte como denunciante o como parte de las denuncias individuales, ante los organismos correspondientes.

Los sindicatos deben poner en forma prioritaria este tema en sus demandas

y pliegos de negociación frente a la empresa. Acordar campañas conjuntas de prevención, de derechos entre los trabajadores y de información sobre los medios de defensa con que se cuenta.

El sindicato debe además, desarrollar iniciativas de unidad sindical frente al problema del acoso laboral en todas sus expresiones, especialmente donde existiera más de un sindicato, o bien sindicatos interempresas; esto elevaría también la capacidad de interlocución con la empresa.

Para alcanzar esta unidad, y el respaldo de la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras a las acciones sindicales frente a la empresa, el sindicato también está llamado a fomentar en forma constante la solidaridad entre trabajadores y trabajadoras, y el trato de respeto e igualitario entre pares.

Implementar con la empresa o en forma independiente programas de capacitación a sus socios y socias en los procedimientos y mecanismos de denuncias, tanto los que otorga la ley, como a aquellos logrados en acuerdos con la propia empresa que funcionan en forma interna, es otra de las estrategias deseables.

En este punto los sindicatos deben profundizar la capacitación con sus afiliados en el uso de mecanismos externos y en el conocimiento de los organismos pertinentes como: Dirección del Trabajo; Acciones de Protección ante Tribunales, (Corte de Apelaciones); Procedimiento de Tutela Laboral (Ley N° 20.087); Querrela ante Tribunales (en caso de delito); Demanda Civil ante Tribunales (por daño moral y/o patrimonial; Queja ante la OIT.

Los sindicatos pueden actuar en los niveles políticos, usando sus influencias y los mecanismos de diálogo social. En este plano se reconoce que se ha avanzado en mecanismos de protección y defensa frente al maltrato y acoso laboral y sexual en el trabajo, ya que contamos con leyes y normas. Sin embargo, qué duda cabe que esto es siempre perfectible, y por lo tanto, el sindicato puede desarrollar buenas estrategias frente a los sectores políticos e institucionales.

Se deben mejorar las leyes y normativas, en particular cambiar el foco que se instaló solo en la interacción individual, sino dar mayor importancia a las asimetrías de la organización empresarial con los trabajadores; es posible avanzar en una visión normativa que aumente la responsabilidad para la organización de la empresa y su sistema jerarquizado, frente a la violencia en el trabajo.

En este mismo sentido, la ley debe explorar aún más en reconocer que el mal-

tratosesostienemayoritariamenteenunarelaciónentredesiguales,desdela autoridadasubordinados,yqueportanto,elmayorresponsablepara prevenir,protegerysancionar esel empleador,yes el primerllamadoa responder ante la ley.

Porúltimo,elsindicatopuedeydebesacarelproblema desdeelanonimato, hacerlo público, denunciar, muy en especial si la empresa no responde. El sindicatopuedegenerarconcienciasobreelcarácterorganizacionaldeesto,y demostrarquenoestávinculadoalapersonalidad,orasgossicológicosdelos afectadosyquecualquierapuedeservíctimademaltrato.Elusodelasredes sociales es un muy buen mecanismo.

Lostrabajadoresylastrabajadorasestán cadavez más conscientes desus derechos, decididos a romper elmiedo ya actuar frente al maltrato. El sindicato nopuede quedar rezagado en esta reacción; debe ejercer liderazgo. Con ello puede fortalecerse como organización, para cumplir con otros deberes como es obtener mejores resultados en su negociación y en el ejercicio del derecho a huelga.

Nota: Este trabajo tuvo como instrumentos de consultas datos e investigaciones proporcionadas por el departamento de estudios de la Dirección del Trabajo.