


Acoso Sexual Laboral

Ley 20.005 sobre
Prevención y Sanción
del Acoso Sexual



Definición

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose 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.

Configuración

● Se refiere a requerimientos de carácter sexual.

- Realizados en forma Indebida.
- Sin el consentimiento de quien los recibe.
- Significan una amenaza o perjuicio a su situación laboral o a sus oportunidades en el empleo.

Mecanismos de actuación

A pesar de no existir una declaración expresa en este sentido, la ley considera dos tipos o modalidades de Acoso Sexual, clasificación sobre la cual articula sus mecanismos de acción: Acoso Sexual Vertical y Horizontal o Ambiental.

Acoso Sexual Vertical.

- Conocido también como acoso de Chantaje, se produce cada vez que un superior jerárquico condiciona la mantención u obtención de condiciones o beneficios laborales a la sumisión a sus requerimientos sexuales.

Acoso Sexual Ambiental.

- A diferencia del caso anterior, los agresores son personas sin poder sobre la víctima, por lo que su acción se realiza a través de la generación de un ambiente hostil ofensivo o humillante, centrándose sus consecuencias en la salud física y/o psíquica de la víctima.

Acoso Sexual Vertical o de Chantaje

Las normas modificadas en que se basa este apartado son:

- Art. 160 N° 1 b), que introduce el Acoso Sexual como una causal de despido sin derecho a indemnización.

Acoso Sexual Vertical o de Chantaje

En
procedente la figura del Despido Indirecto y el recargo de la indemnización de perjuicios, junto con la sanción a ante denuncias falsas y/o maliciosas, que desarrollaremos más adelante

Aplicación

normas permite:

- El Despido Indirecto de la víctima, en los casos en que el acosador sea específicamente el empleador.

Aplicación

- Establece también el recargo en un **edente** en estos casos, como sanción al empleador.
- Por último, señala el tratamiento de las denuncias falsas y/o maliciosas, que se analizarán más adelante.

Acoso Sexual Horizontal o Ambiental

Las normas modificadas en que se basa este apartado son:

- Art. 153 Inc 2º, que contiene la obligación de establecer en el Reglamento Interno las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores

Acoso Sexual Horizontal o Ambiental

• Art. 154 N° 12, que agrega a las materias que el Reglamento Interno debe contener, el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán ante denuncias de Acoso Sexual.

Acoso Sexual Horizontal o Ambiental

Decreto del
Trabajo, “De la Investigación y
Sanción del Acoso Sexual” que rige tanto para las empresa obligadas a la implementación del Reglamento Interno como a aquellas que no lo poseen.

- Art. 168 Inc 3º, que establece que el empleador que ha dado cumplimiento a las normas anteriores no estará afecto al recargo legal de indemnización en el caso que el despido se declare injusto, indebido o improcedente (repetición del Art. 171 ENC.. 3º)

Aplicación

La intención del legislador tras estas normas se refiere a:

- Hacer responsable al empleador en una primera instancia tanto de la prevención como de la investigación y sanción de las denuncias de Acoso Sexual

Aplicación

- Involucrar a la Dirección del trabajo en dicho proceso, ya sea para fiscalizar y controlar la investigación del empleador o para asumir ella misma esta labor, por derivación del empleador o de la misma víctima.

Aplicación.

- La incorporación de un nuevo título al Código del Trabajo está pensado para las pequeñas empresas, ya que permite que el empleador derive la denuncia a la Dirección del Trabajo, a la vez que prevé los casos en que no existe Reglamento Interno, por no ser obligatorio.

Aplicación.

- Proteger al empleador diligente de la posibilidad que el trabajador despedido por el Art. 160 N° 1 b) lo impugne y consiga una sentencia favorable.

Aplicación

- Las normas del Título IV, que rigen el procedimiento de investigación ante denuncias establecen los principios que la rigen: bilateralidad, reserva, rapidez e informalidad, junto con permitir al empleador derivar su ejecución directamente ante la Dirección del Trabajo.

Aplicación.

- Por último, la modificación del Art. 153 se refiere a la obligación de prevención que recae principalmente en el empleador, que en conjunción con el Art. 184 permitiría la implementación de políticas efectivas para la protección de los trabajadores.

Estatuto Administrativo.

- Respecto de los órganos de la Administración del Estado, la ley estableció las siguientes modificaciones, referidas al Acoso Sexual

Estatuto Administrativo.

- Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios del Estado, la modificación al Art. 78 incluye dentro de las prohibiciones a que se encuentran afectos los servidores públicos las conductas de acoso sexual;

Estatuto Administrativo.


- A su vez, el Art. 119 hace procedente respecto de estas conductas la aplicación de la Medida Disciplinaria de Destitución

Estatuto Administrativo.

- Respecto de la ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se aplicaron similares medidas, ya que el Art. 82 incluye al Acoso Sexual dentro de sus prohibiciones, y el Art. 123 hace procedente la Destitución se comprueba su ocurrencia.

Criticas al sistema

Análisis a dos años de su entrada en vigencia.



Prevención

- El título de la ley es engañoso, ya que a pesar que el Art. 153 dispone que se deben incorporar al Reglamento Interno las medidas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, en la práctica, es una obligación vacía

Prevención.

- Se tiene por cumplida con la sola incorporación de declaraciones genéricas.
- No es posible cuantificarla, calificarla o fiscalizarla.
- Sólo procede respecto de las empresas que se encuentren obligadas a tener Reglamento Interno

Prevención.

- La ley no entrega directrices o medidas concretas para su implementación.
- No existen organismos vinculados a su generación o sanción (la Dirección del Trabajo solo se pronuncia respecto de la investigación)

Investigación y Sanción

- Procedimiento es engorroso y conflictivo.
- No ofrece verdaderas garantías de protección respecto de los trabajadores sujetos a plazo o por obra o servicio.
- No contempla a los trabajadores independientes, aún mas vulnerables que los anteriores.

Investigación y Sanción.

- No existen normas adecuadas respecto de los trabajadores en Subcontratación o de EST.
- Las medidas de resguardo son muy difíciles de implementar.
- De lograrse comprobar una situación de acoso, las sanciones son absurdas.

Elementos Objetivos

- En la definición se incorporaron ciertos elementos que dificultan tanto su correcta aplicación como la configuración de una de las modalidades de Acoso Sexual, al tratar de esquivar las fuertes cargas subjetivas de esta figura.

Comportamiento “Indebido”

- El Art. 2º del Código del Trabajo exige que los requerimientos sexuales, además de haber sido rechazados, sean realizados de manera indebida por el agresor.
- Esta exigencia quiso ser un elemento de equilibrio, para evitar acusaciones infundadas o denuncias irracionales.

Comportamiento “Indebido”

- Sin embargo, su aplicación perturba el análisis de la investigación, ya que para determinar que es indebido se recurre, inconscientemente a los esquemas culturales que generan el acoso sexual en primer lugar.

Comportamiento “Indebido”

- Además, se centra el análisis en el agresor, dejando de lado a la víctima, que en definitiva debe ser la medida del acoso sexual, en cualquier circunstancia.

Perjuicios Laborales.

- La ley exige también que los requerimientos sexuales amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima, omitiendo expresamente cualquier referencia a los perjuicios a la salud de ella.

Perjuicios Laborales.

- Como el caso anterior, esta omisión se estableció para evitar analizar aspectos que supuestamente escapaban al ámbito laboral y que harían más complejo su estudio, pero en la práctica, ponen en peligro la configuración del Acoso Sexual Ambiental

Perjuicios Laborales.

- En efecto, como vimos anteriormente, el Acoso Sexual Ambiental no genera perjuicios laborales, sino que se centra en generar un ambiente nocivo en torno a la víctima, por lo que no será posible probar perjuicios laborales

Aplicación Ley 16.744

- La ley insinúa esta posibilidad pero no la concreta, siendo tremendamente ventajosa la consideración del Acoso Sexual como un “riesgo laboral”, ya que así la obligación de prevención del empleador adquiere un contenido orgánico y preciso

Rol Sindicatos.

- La ley no consideró la acción de los sindicatos para ningún efecto, ya sea para prevenir, cooperar en la investigación, cooperar en la protección de los denunciantes y/o generar instancias de resolución alternativas.

Otros mecanismos.

- No se consideró la implementación de otros mecanismos de resolución que permitieran una detección y desactivación temprana de los conflictos, como es la mediación en los centros de trabajo.