



Acoso y abuso sexual en Chile

Sede laboral y penal

Autor

Juan Pablo Cavada Herrera
Email: jcavada@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3905
(56) 2 22701873

Nº SUP: 115254

Resumen

En Chile, el acoso sexual está tipificado y sancionado sólo en el contexto laboral, pero no como delito.

La persona víctima de acoso sexual en el ámbito laboral debe reclamar por escrito ante la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o ante la respectiva Inspección del Trabajo. El empleador puede optar entre investigar directamente o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo. En ambos casos, existe un plazo de 30 días para efectuar la investigación. Si el empleador opta por la investigación interna, debe enviar los resultados a la Inspección del Trabajo. Finalizada la investigación, o revisada la investigación efectuada por el empleador, la Inspección del Trabajo debe comunicar los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

No existe publicidad ni registro de acosadores sexuales en materia laboral, pues el Código del Trabajo obliga al empleador a mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, y a llevar la investigación interna en estricta reserva.

Finalmente, en Chile no existe el delito de acoso sexual, sino diversos delitos sexuales llamados "abusos" sexuales, sin tipificar conductas equivalentes a la sancionada en sede laboral. La Ley N° 20.594, de 2012, creó un Registro Nacional de Condenados por delitos sexuales contra menores de edad, lo que no tiene relación con el acoso sexual, y mandató al Registro Civil e Identificación para que cree dicho registro de condenas, al que deben consultar las entidades que deben contratar personal para trabajar con menores de edad. Sin embargo el incumplimiento de esta obligación no tiene sanción.

Introducción

Se analizan y sintetizan las normas de acoso sexual en el ámbito laboral, especialmente sus aspectos procesales; se señala la atipicidad del acoso sexual en el contexto penal, y se sintetiza la regulación del Registro Nacional de Condenados por delitos sexuales contra menores de edad.

I. Acoso sexual en el ámbito laboral

A continuación se sintetiza lo dispuesto por los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, sobre acoso sexual.

1. Definición de acoso sexual y obligación laboral del empleador

Se produce acoso sexual cuando un hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida (hombre o mujer) y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo).

La Dirección del Trabajo ha interpretado que las conductas constitutivas de acoso no se limitan a acercamientos o contactos físicos, sino que incluirían cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, entre otros (Dictamen 1133/036 de 21 de marzo de 2005).

El empleador tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, que incluya medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora (Artículo 154 n° 12 del Código del Trabajo).

2. Quienes pueden cometer acoso sexual

De acuerdo a la información ofrecida en la página *web* oficial de la Dirección del Trabajo (2018), pueden cometer acoso sexual (i) el empleador o empleadora del sector privado o público; y (ii) un trabajador o trabajadora del sector privado o público, que sea superior o par del afectado o afectada.

3. Quienes pueden ser víctimas de acoso sexual

Conforme a lo señalado en el Código del Trabajo, pueden ser víctimas de acoso sexual un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o par del autor de acoso sexual (Artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo).

4. Como proceder en caso de acoso sexual

La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo (Artículo 211 A del Código del Trabajo).

El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, 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 (Artículos 211 B y 211 C del Código del Trabajo).

La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo (Artículo 211 C del Código del Trabajo).

Si la denuncia fue hecha por el afectado (hombre o mujer) o fue derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación debe comunicar los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas (Artículos 211 D y 211 E del Código del Trabajo).

5. Sanciones

Si se comprueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo (Artículo 211 E del Código del Trabajo).

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidas en el Reglamento interno (Artículo 154 n° 10 y 12 del Código del Trabajo). Entre dichas sanciones está contemplado el despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el acoso sexual como causal de despido (Artículo 160 N°1 del Código del Trabajo).

Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador/a puede:

- Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
- Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.
- Si el trabajador/a invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

6. Rol de la Dirección del Trabajo en materia de acoso sexual

La Dirección del Trabajo recibe denuncias por Acoso Sexual en sede laboral, e investiga las denuncias efectuadas por el afectado/a o por el empleador.

7. Privacidad de la información relativa al acoso sexual

No existen registros de acosadores sexuales. Por el contrario, el artículo 154 bis del Código del Trabajo dispone que:

Art. 154 bis. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Además el Artículo 211-C del Código del Trabajo dispone que si se optare por una investigación interna ante una denuncia de acoso sexual, ésta deberá ser llevada en estricta reserva.

II. Acoso sexual en sede penal y registro de condenas

En Chile no existe el delito de acoso sexual, sino diversos delitos sexuales llamados "abusos" sexuales, pero que tipifican conductas distintas a la sancionada en sede laboral.

Al respecto, la Ley N° 20.594, de 2012, establece la pena de inhabilitación absoluta perpetua o temporal para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, para quienes cometan delitos sexuales contra menores de edad; Creó un Registro Nacional de Condenados por esos delitos; y mandató al Registro Civil e Identificación para que cree dicho registro de condenas, al que deben consultar las entidades que deben contratar personal para trabajar con menores de edad. Dicho registro no tiene ninguna relación con el acoso sexual, tratado en el capítulo anterior.

La inclusión de la condena en el registro señalado es obligatoria para los tribunales, dentro del plazo de tres días desde que la sentencia quede ejecutoriada, y su inclusión en el Registro señalado también es obligatoria. De acuerdo a las reglas generales aplicables, el incumplimiento de la obligación de remisión puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria de los jueces, por falta en el cumplimiento de sus obligaciones legales, pudiendo ser sancionado por el Pleno de la Corte Suprema, pero no existe una infracción ni una sanción específica.

Cualquier persona natural o jurídica, previa identificación (nombre completo y cédula de identidad), puede consultar si una persona está sujeta a alguna inhabilitación; siempre que necesite contratarla para algún empleo, cargo, oficio o profesión que involucre una relación directa y habitual con menores de edad, o fines similares.

El Registro Civil debe informar si la persona consultada registra o no inhabilitaciones para trabajar con menores, indicando RUN, nombre completo, hora y fecha de la consulta.

Toda institución pública o privada, que por la naturaleza de su objeto o el ámbito específico de su actividad, requiera contratar a una persona determinada para algún empleo que involucre una relación directa y habitual con menores de edad debe, antes de efectuar dicha contratación, solicitar la información para verificar si el aspirante figura en el registro de sentenciados.

Sin embargo, el incumplimiento de esta obligación no tiene sanción.

La utilización de esta información para fines distintos de los autorizados, será sancionada con una multa de 2 a 10 Unidades Tributarias Mensuales, impuesta por el Juzgado de Policía Local.

Referencias y fuentes legales

Fuentes legales

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2002, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/24hhc> (Agosto, 2018).
- Ley N° 20.594, Crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades. Disponible en: <http://bcn.cl/254js> (Agosto, 2018).

Referencias:

- Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile (2018). Acoso Sexual [pinchando botón "leer más"]. Disponible en: <http://bcn.cl/26gxu> (Agosto, 2018).
- Dirección del Trabajo (2005). Ordinario N° 1133/36 de 2005, Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual. Disponible en: <http://bcn.cl/26gy9> (Agosto, 2018).



Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)