**Modifica el Código del Trabajo para exigir al empleador la elaboración de protocolos de prevención y protección de sus trabajadores frente al acoso sexual**

**Boletín N°12257-13**

## I. Fundamentos

**Considerando:**

1. Que en Chile está sancionado el acoso sexual en las relaciones laborales, legislación que se incluyó en el Código del Trabajo a través de la publicación de la Ley N° 20.005 el año 2005. Dicho cuerpo legal define el acoso sexual como "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" (artículo 2°, inciso segundo, Código del Trabajo).

   De esta manera, el Código del Trabajo regula la investigación y sanción del acoso sexual en el Título IV del Libro II, estableciendo un procedimiento aplicable en el caso de una denuncia por conductas de acoso sexual.

   Asimismo, la normativa prevé que "el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual" deben estar contenidas en el Reglamento Interno de la empresa (artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo).

2. Que como se puede observar del concepto legal, las conductas de acoso sexual podrían provenir de cualquier persona, sin embargo, del tenor del procedimiento de sustanciación de las investigaciones por acoso sexual se puede extraer que en realidad las denuncias deben ser dirigidas en contra de algún trabajador de la misma empresa.

Así se extrae, por ejemplo, de la norma del artículo 211-E que señala que "En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan"; como el empleador sólo tiene facultades dentro de la empresa, sería incoherente que se establecieran medidas o sanciones a terceros fuera de ella.

De esta manera, el actual procedimiento protegería a las trabajadoras y trabajadores respecto de sus pares, pero no así respecto de terceros, quienes podrían incurrir en conductas de acoso sexual en contra de éstos (e incluso en delitos atentatorios contra la indemnidad sexual). Asimismo, tampoco se regula la situación referida a que sean los propios trabajadores los que incurran en conductas de acoso sexual contra terceros, vinculados a la empresa, como por ejemplo, el trabajador que realice requerimientos de carácter sexual para proveer algún servicio que pueda discrecionalmente entregar a un consumidor que lo requiera urgentemente. Nada dice la legislación actual sobre la forma de proceder en estos casos, quedando un vacío normativo que es necesario colmar.

En este sentido, un estudio de la Dirección del Trabajo, basado en definiciones de la OIT, señala: "La OIT define la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, ofendida, lesionada o humillada por otra en su trabajo o como consecuencia del mismo y señala que existen diferentes tipos de violencia.

La violencia puede ser física y moral o psicológica y revestir formas tan diversas como los abusos verbales, agresiones físicas, incluido el homicidio, bullying, intimidación, mobbing o acoso moral y el acoso sexual. Por otra parte, la violencia en el lugar de trabajo puede ser interna (producirse dentro de la empresa, entre cargos directivos, supervisor y trabajadores), o externa (entre trabajadores y terceros, o entre el personal y los clientes, pacientes, estudiantes, proveedores y el público en general)"[1]. (El destacado es propio para resaltar lo pertinente a este proyecto).

[1] Dirección del Trabajo, Aporte al debate laboral: acoso sexual en el trabajo ¿denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias, Santiago (2009).

3. Que la OIT se ha pronunciado sobre la materia. En efecto, en la Conferencia Internacional del Trabajo, 107° reunión, 2018, se ha señalado que "la violencia de terceras partes es un fenómeno relativamente común, en particular en los sectores de la salud, la educación, la hostelería y el transporte, y es perpetrada tanto por clientes como por miembros de la población en general con quienes los trabajadores pueden entrar en contacto.

   En la encuesta reciente realizada por el TUC, el 7 por ciento de las mujeres que informaron haber sufrido acoso dijeron que los perpetradores eran terceras personas (en el comercio minorista, esta cifra se elevó al 11 por ciento, y en los servicios médicos y de salud, al 9 por ciento) (TUC, 2016b, pág. 15). El riesgo de sufrir acoso por parte de terceros puede ser más alto para las personas que trabajan por la noche y para quienes trabajan en situaciones aisladas.

   Varios países incluyen la violencia de terceras partes en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo (Véanse, por ejemplo, la ordenanza sobre la violencia relacionada con el trabajo y perpetrada fuera del horario laboral, núm. 1504 de 2015, dictada por la Autoridad Danesa para el Medio Ambiente de Trabajo, y la Ley sobre las Relaciones de Empleo de Nueva Zelandia, de 2000)"[2].

   Asimismo, en el mismo informe señaló que "es cada vez más frecuente que en las legislaciones se introduzca la obligación de los empleadores de adoptar medidas para prevenir las diversas formas de violencia y acoso psicológicos y asegurar una protección explícita de su personal contra ese tipo de actuaciones. Tal es el caso de 22 de los 80 países (28 por ciento) estudiados para la preparación de este informe[3]". Chile no está entre ellos.

---

[2] Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 107° reunión, 2018, p. 20, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

[3] Ibid, p.70.

Por su parte, la doctrina ha mencionado que “para combatir eficazmente el acoso sexual cobra especial sentido el deber del empleador de crear condiciones de trabajo dignas y de mutuo respeto entre sus dependientes como, a su vez, su deber de configurar un esquema organizativo que permita detectar y precaver comportamientos de hostigamiento sexual entre trabajadores de distinto o igual grado dentro de la estructura de la empresa, lo que debe ser coherente con un sistema moderno de relaciones laborales que supere los cánones machistas tradicionales del esquema de producción fordista-taylorista”[4].

4. Que la doctrina también ha planteado que esta obligación de prevención ya existe en nuestro ordenamiento, y constituye uno de los deberes que el empleador debe cumplir en el marco de la Ley N° 20.005. De esta forma, los autores antes citados distinguen dos obligaciones del empleador frente al acoso sexual: a) la incorporación de las normas de prevención del acoso sexual, b) la regulación del procedimiento frente al acoso sexual, las medidas de resguardo y el régimen de sanciones[5]. En este sentido se plantea que el acoso sexual es “un riesgo probable que la empresa debe asumir, objetivando un tipo de prevención, información y capacitación a sus dependientes, así como el establecimiento de los mecanismos que importen el cese de esos ilícitos en su caso”[6].

   Ahora bien, específicamente sobre la prevención, estos autores señalan que el artículo 153 del Código del Trabajo que establece el Reglamento Interno, y particularmente la inserción de un nuevo inciso segundo a éste, que reza: “Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”, contendrían la obligación del empleador de prevenir conductas de acoso sexual[7]. No obstante, la norma no deja de ser amplia, y aún cuando la Dirección del Trabajo pueda fiscalizar el cumplimiento de la misma, tampoco se garantiza la efectividad de dichas medidas. Además, atendido que estas situaciones

[4] CAAMAÑO, Eduardo, CARVAJAL, Gabriela, JIMÉNEZ, Patricio, (2005), *El Acoso Sexual en la Empresa: análisis de la Ley N° 20.005*, Editorial LexisNexis, Santiago, p. 14.
[5] Ibid, p. 49-83.
[6] Ibid, p. 50.
[7] Ibid, p. 52.

se repiten con frecuencia, según ya se ha anotado, es necesario establecer la obligación del empleador de contar con protocolos de prevención específicos para evitar conductas de acoso sexual en la empresa, con contenidos mínimos que deban cumplirse.

5. Que, al respecto, las normas sobre acoso sexual laboral están establecidas en el Libro II del Código del Trabajo, el cual se refiere en términos genéricos a la "Protección de los Trabajadores".

   Sobre el particular, su Título I, denominado "Normas generales" dispone una norma del siguiente tenor: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales" (artículo 184 del Código del Trabajo).

   Los artículos 184 y siguientes regulan en específico esta obligación genérica del empleador, estableciendo una normativa protectora respecto al trabajador, a salvo además de lo dispuesto en la Ley N° 16.744, pero sólo respecto a los riesgos que puedan existir contra la vida o salud de los trabajadores. Al contrario, en materia de acoso sexual, no existe tal deber específico para el empleador, el cual sólo debe accionar en caso de denuncia del trabajador, con todo lo que ello implica (Título IV del Libro II del Código del Trabajo).

   De esta forma, el presente proyecto pretende especificar un nuevo deber de protección del empleador referido a acoso sexual, consistente en la obligación de confeccionar protocolos de acción obligatorios para prevenir estas conductas en la empresa, sea que provengan de terceros o trabajadores.
   El protocolo deberá incorporar medidas de prevención, entre otras, principios orientadores de un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores, conductas sospechosas que podrían atentar contra estos, publicidad del procedimiento de denuncia y sanción del acoso, la designación de encargados dentro de la empresa que

fiscalicen su cumplimiento, la capacitación permanente de los trabajadores, como asimismo, medidas que otorguen la debida protección a los afectados, en caso que se produzcan estas situaciones.

Asimismo, en caso que los hechos pudieren revestir el carácter de delito, el empleador estará obligado a presentar la denuncia respectiva, en conformidad al artículo 175 del Código Procesal Penal, puesto que podría darse que la situación no sea sólo constitutiva de acoso sexual laboral, sino que además, podría configurarse un ilícito penal, el cual sí es sancionable por parte de la potestad punitiva del Estado.

## II. Idea Matriz

El presente proyecto tiene como idea matriz establecer la obligación del empleador de confeccionar protocolos de protección de sus trabajadores en caso de acoso sexual en la empresa.

## III. Disposiciones de la legislación vigente que se verían afectadas por el proyecto:

El proyecto modifica el Código del Trabajo, incorporando en el título IV, del Libro II, un artículo 211-F nuevo, a continuación de las normas sobre “investigación y sanción del acoso sexual”.

**POR TANTO:**

Los diputados que suscribimos venimos en presentar el siguiente:

## PROYECTO DE LEY

**Artículo único:** Modifíquese el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

Agréguese un artículo 211-F nuevo del siguiente tenor: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, en cumplimiento del deber de protección establecido en el artículo 184, el empleador deberá confeccionar protocolos de acción obligatorios para prevenir conductas de acoso sexual en la empresa.

El protocolo deberá incorporar medidas de prevención, entre otras, principios orientadores de un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores, conductas sospechosas que podrían atentar contra estos, publicidad del procedimiento de denuncia y sanción del acoso, la designación de encargados dentro de la empresa que fiscalicen su cumplimiento, la capacitación permanente de los trabajadores, como asimismo, medidas que otorguen la debida protección a los afectados, en caso que se produzcan estas situaciones.

Asimismo, en caso que los hechos pudieren revestir el carácter de delito, el empleador estará obligado a presentar la denuncia respectiva, en conformidad al artículo 175 del Código Procesal Penal”.

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Alejandra Sepúlveda** | **Jaime Mulet** | **Esteban Velásquez** | **Pedro Velásquez** |
| **DIPUTADA** | **DIPUTADO** | **DIPUTADO** | **DIPUTADO** |