



## **Historia de la Ley N° 20.005**

Tipifica y sanciona el acoso sexual.

## **NOTA EXPLICATIVA**

El presente documento da cuenta de la historia de la [Ley N° 20.005, Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual](#).

Para su elaboración se han tenido a la vista los antecedentes fidedignos del establecimiento de la norma, disponibles en el [Sistema de Tramitación de Proyectos del Senado](#)

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa disponibles a la fecha de elaboración de este texto<sup>1</sup> que se refieren a la ley en análisis, en forma cronológica ordenados según su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de esta ley. Asimismo, se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la confección de esta Historia de Ley.

A objeto de facilitar la revisión de este documento, el presente archivo contiene un índice y, en su parte final, se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

Como antecedentes complementarios a la historia fidedigna, se entrega una breve síntesis con los aspectos principales de la tramitación del artículo analizado y se incorpora un contexto histórico de la norma.

---

<sup>1</sup> Este documento fue elaborado con los antecedentes fidedignos del establecimiento de la ley disponibles con fecha junio de 2021.

## **SINTESIS**

La Ley N° 20.005 tiene su origen en una moción de las diputadas Fanny Pollarolo Villa, María Angélica Cristi Marfil, , Marina Prochelle Aguila y los diputados Ramón Elizalde Hevia, Maximiano Errázuriz Eguiguren,, Iván De la Maza, Juan Pablo Letelier Morel,, Sergio Aguiló Melo y Gabriel Ascencio Mansilla y fue presentada a tramitación el 24 de octubre de 1994. La propuesta tenía por objeto, entre otros aspectos específicos, el establecer la prohibición a los funcionarios públicos de efectuar actos de acoso sexual y tipificar como delito el acoso sexual hacia los dependientes.

En primer trámite constitucional, ante la Cámara de Diputados, el proyecto fue conocido por las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y Constitución, instancias en las que sufrió una serie de modificaciones, aprobándose y general y particular.

Ante el Senado, la propuesta en trámite, fue informado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y siendo objeto de más de treinta indicaciones. Luego de la revisión de cada indicación, el proyecto fue aprobado en general y particular con modificaciones, lo que implicó que regresara a la Cámara de Diputados para su tercer trámite constitucional. En dicha instancia, informó la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomendando aprobar la propuesta del Senado ante lo cual las modificaciones fueron aprobadas por la Cámara Baja luego de la revisión de las reformas del Senado.

Finalmente, la Ley fue publicada en marzo de 2005.

## CONTEXTO HISTÓRICO

La Ley N°20.820, publicada el 18 de marzo de 2005, se titula: "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual". La norma se dictó en el gobierno de Ricardo Lagos Escobar (2000-2006), e introdujo modificaciones legales respecto al acoso sexual, definiéndose este concepto como "requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

El contexto histórico de esta Ley responde a profundas transformaciones culturales y en el mundo del trabajo, así como en la opinión pública tanto en Chile como en el mundo. De acuerdo al Informe emanado por la Comisión de Trabajo de la Cámara que analizó esta Ley, "la legislación sobre el concepto de acoso sexual surgió en la segunda mitad de la década de 1970 en los Estados Unidos", lo que representa un primer gran precedente sobre la importancia de regular esta materia, clave para promover la igualdad de género. Como lo señala el mismo Informe, "esas decisiones formularon la tesis de que unas relaciones de índole sexual en el lugar de trabajo pueden imponer al empleador ciertos deberes y obligaciones... (En consecuencia), dejó de considerarse el acoso sexual como un problema personal entre dos personas". Desde los años ochenta, este tipo de leyes que sancionaban el acoso sexual se extendieron a diversos países desarrollados, aunque hacia 1993 en sólo nueve países existían definiciones legales explícitas basadas en este concepto.

En Chile, el progreso del movimiento feminista fue importante durante la dictadura militar, a la vez que la presencia de los derechos de la mujer se hizo más relevante en la institucionalidad durante la transición democrática, por ejemplo, con la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (Ley N°19.023, 1991). Otro factor de importancia al respecto fue el aumento del número de trabajadoras en la fuerza laboral chilena. Según un informe elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas, si en 1986 la tasa de participación de la mujer se elevaba al 29,1% de la fuerza laboral total, en 1990 se incrementó al 31,3%, y en 2000 al 36,5% del total de trabajadores. Esta situación, junto a los factores anteriormente señalados consolidaron un cambio cultural respecto al papel y a la valoración de la mujer en el mundo del trabajo, lo que hizo necesaria la existencia de alguna normativa que sancionara el acoso u hostigamiento sexual a que se ven enfrentadas muchas trabajadoras, con el fin último de proteger la integridad física y psíquica de las mujeres chilenas.

El texto de la Ley N°20.820, incluye tres artículos que incorporan diversas modificaciones al Código del Trabajo, Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

## Tabla de Contenido

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados .....	6
1.1. Moción Parlamentaria .....	6
1.2. Primer Informe de Comisión de Trabajo.....	8
1.3. Discusión en Sala .....	35
1.4. Discusión en Sala .....	60
1.5. Discusión en Sala .....	91
1.6. Segundo Informe de Comisión de Trabajo.....	114
1.7. Informe de Comisión de Constitución .....	120
1.8. Discusión en Sala .....	136
1.9. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora .....	169
2. Segundo Trámite Constitucional: Senado.....	172
2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo.....	172
2.2. Discusión en Sala .....	185
2.3. Discusión en Sala .....	198
2.4. Boletín de Indicaciones.....	219
2.5. Segundo Informe de Comisión de Trabajo.....	225
2.6. Discusión en Sala .....	258
2.7. Informe de Comisión de Trabajo.....	276
2.8. Discusión en Sala .....	290
2.9. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen .....	306
3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados .....	310
3.1. Informe de Comisión de Trabajo.....	310
3.2. Discusión en Sala .....	322
3.3. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora .....	343
4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados.....	344
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo .....	344
5. Publicación de Ley en Diario Oficial .....	348
5.1. Ley N° 20.005.....	348

## 1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

### 1.1. Moción Parlamentaria

Moción de los señores Diputados Fanny Pollarolo Villa, Exequiel Silva Ortiz, Ramón Elizalde Hevia, Maximiano Errázuriz Eguiguren, Iván De la Maza Maillet, María Angélica Cristi Marfil, Juan Pablo Letelier Morel, Sergio Aguiló Melo, Marina Prochelle Aguilar y Gabriel Ascencio Mansilla. Fecha 24 de octubre, 1994. Moción Parlamentaria en Sesión 9. Legislatura 330.

PROYECTO DE LEY SOBRE ACOSO SEXUAL Boletín N°1419-07

Artículo primero: Modifíquese el artículo 78 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, agregándole una letra 1) nueva:

“1)Acosar sexualmente subordinados de cualquier sexo.”

“Para los efectos de esta ley se entenderá por acoso sexual la definición contenida en el artículo 171 bis del Código del Trabajo”.

Artículo segundo: Modifíquese el inciso 1º del artículo 114 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, quedando como sigue:

“El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios o acosare sexualmente a un subordinado, podrá ser objeto de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.”

Artículo tercero: Agréguese dos numerales nuevos al artículo 494 del Código Penal:

“22.- El que cometiera acoso sexual en contra de un subordinado o dependiente.”

“Para los efectos de este código se entenderá por acoso sexual la definición contenida en el artículo 171 bis del Código del Trabajo”.

“23.- El que con la intención expresa de perjudicar a su superior lo denunciare o demandarse laboral o penalmente por un falso acoso sexual.”

Artículo cuarto: Sustitúyese el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, D.F.L. N°1 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el siguiente texto:

“Si el empleador incurriera en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 o el trabajador fuera víctima de acoso sexual, este último podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, y en el caso

---

Moción Parlamentaria

de acoso sexual la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

2.- Artículo quinto: Créase el siguiente artículo 171 bis:

“Para los efectos de este código, se entenderá que un trabajador es objeto de acoso sexual en su empleo cuando su empleador, un representante de éste, o un superior jerárquico del afectado le solicite verbal o gesticularmente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle un tratamiento prejudicial.”

(Fdo.): Ramón Elizalde Hevia, Diputado”.

## 1.2. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Cámara de Diputados. Fecha 17 de octubre, 2000. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 11. Legislatura 343.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, recaído en el proyecto de ley sobre acoso sexual. (boletín N° 1419-07-1)

"Honorable Cámara:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, sobre acoso sexual.

A las sesiones que esta Comisión destinó al estudio de esta materia, asistieron el señor ministro del Trabajo y Previsión Social, don Ricardo Solari Saavedra; la señora ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Adriana Delpiano Puelma, y la coordinadora del Programa de Reformas Laborales del mismo Ministerio, señora Ymai Ortiz. Asimismo, participaron en ellas el ex ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Jorge Arrate Mac-Niven; la ex ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Josefina Bilbao Mendezona, y la ex subdirectora del mismo Servicio, doña Natasha Molina.

### I. ANTECEDENTES GENERALES.

#### a) Consideraciones preliminares.

En su sentido moderno, la legislación sobre "acoso sexual" hizo su aparición en los Estados Unidos, en la segunda mitad del decenio de 1970. Más tarde, a partir de 1980, se adoptaron leyes que sancionaban el acoso sexual en diversos países industrializados siendo tres los factores que, como mínimo, han contribuido al mayor interés que suscita hoy este asunto.

El primero de ellos fue el progreso del movimiento feminista en la política de los países industrializados. La promulgación de leyes en pro de la igualdad de oportunidades y la mayor atención que prestaban los empleadores a todo lo relacionado con las mujeres incitaron a éstas a condenar más enérgicamente que antes el acoso sexual. También contribuyó al reconocimiento de la importancia de la cuestión la decisión de efectuar numerosos estudios sobre su envergadura y su gravedad, así como la actuación de sindicatos y asociaciones femeninas, que dieron a conocer las características del fenómeno y sus consecuencias, y la existencia de un entorno laboral en el cual resultaban más aceptables las quejas formuladas por las víctimas de un acoso sexual.

El segundo factor fue el aumento del número de trabajadoras. La incorporación de un gran número de mujeres al mundo del trabajo suscitó dos reacciones en cierto modo contradictorias. Por un lado, en determinadas empresas antes dominadas por los hombres se percibió el aflujo de mujeres como una amenaza. La oposición a su presencia revistió a veces la forma de un acoso sexual, ideado con la finalidad de desconcertarlas y de humillarlas, de disuadirlas de ocupar un puesto de trabajo en

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

sectores laborales de dominación masculina y de poner de manifiesto su condición de trabajadores inferiores y de segunda categoría, que sólo podían dedicarse a un "trabajo femenino". En otras empresas, la irrupción de mujeres trajo consigo la exigencia de que cedieran a solicitudes sexuales para conseguir un empleo, no perder su trabajo o ser ascendidas o trasladadas.

Se sugería con ello, primero, que las mujeres no debían competir con los hombres para los mismos trabajos, ni salirse de sus funciones femeninas tradicionales, y, en segundo lugar, que la mujer es ante todo un objeto sexual, y solamente después una trabajadora apreciada.

El tercer factor fueron las primeras decisiones judiciales de tribunales federales norteamericanos, a fines del decenio de 1970, en las cuales se declaraba que el acoso sexual era un tipo específico de comportamiento prohibido por la ley. Esas decisiones formularon la tesis de que unas relaciones de índole sexual en el lugar de trabajo pueden imponer al empleador ciertos deberes y obligaciones. Dejó de considerarse el acoso sexual como un problema personal entre dos personas.

Por otra parte, el acoso sexual plantea problemas nuevos para el derecho laboral. Es normal que la fábrica o la oficina sean un lugar de relación social y que de esa convivencia en ella nazcan idilios. Pero, no siempre es posible trazar una línea clara de demarcación entre el flirteo aceptable y una conducta ofensiva y rechazable. Un mismo comportamiento puede no ser intrínsecamente ofensivo en el caso de muchos tipos de interacción social. De hecho, en ciertas circunstancias una persona puede desear incluso que un compañero o compañera de trabajo le haga una invitación o la halague con una frase amable. No se trata, pues, en realidad de determinar si el comportamiento es o no ofensivo, sino de saber si es bien acogido por una persona dada. Esto contrasta con otros tipos de acoso u hostigamiento basado en característica raciales, étnicas o religiosas, con respecto a las cuales no suele ser difícil decidir que un acto concreto es una forma de acoso, ya que en sí mismo se trata de un comportamiento ofensivo.

#### b) Derecho comparado.

En general, las diferentes legislaciones dan por configurado el acoso sexual en los siguientes casos:

- a) Cuando la sumisión a la conducta de acoso se convierte de manera implícita o explícita en una condición para acceder al empleo;
- b) Cuando la sumisión, o el rechazo, por parte de un individuo se convierte en fundamento para la toma de decisiones que afectan a ese individuo en el empleo, y
- c) Cuando dicha exigencia interfiere en el desempeño del trabajo de ese individuo creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Por otra parte, esas legislaciones exigen, generalmente, los siguientes requisitos o elementos para tipificar estas conductas como ilícitas:

1. Que se trate de un comportamiento de carácter o connotación sexual;

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

2. Que no sea deseado por la persona a la que va dirigido, y
3. Que incida negativamente en la situación laboral de la víctima.

Si bien es cierto que al año 1993 en sólo 9 países existían definiciones legales explícitas (Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Nueva Zelanda y Suecia), en muchos de aquellos que no contaban con legislación especial, importantes fallos de sus tribunales acogieron, sin embargo, demandas por acoso sexual basados en el Derecho Común, aceptando definiciones jurisprudenciales. En todo caso, es manifiesta la creciente tendencia a dictar leyes especiales sobre la materia.

En las definiciones de las diferentes legislaciones existe una aceptación tradicional que identifica el acoso sexual al "chantaje". Esta figura se observa cuando un superior formula una exigencia a un subordinado suyo, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, por ejemplo, un aumento de salario, un ascenso, un traslado, o su permanencia en el puesto de trabajo. Esta figura se conoce también como acoso sexual "vertical", por la posición de mando o jerarquía entre los sujetos activo y pasivo.

En una definición más amplia de acoso sexual se comprenden, sea incitaciones sexuales importunas, sea una sollicitación sexual u otras manifestaciones verbales o no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso. Esta figura se la conoce como acoso sexual por "intimidación", "ambiental" u "horizontal" y en este caso puede no exigirse que la víctima haya sufrido una pérdida económica tangible por despido o por no haber obtenido ascenso y otro beneficio. Además, no es necesario en este caso una posición de poder del asediador.

Vale la pena citar la ley N° 1.437, de Puerto Rico, que en su artículo 3º establece los requisitos para configurar acoso sexual en los siguientes términos: "cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: a) Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona, y c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

En Costa Rica, la ley N° 7.470, de 1995, ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, define en su artículo 3º por acoso u hostigamiento sexual "toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a.- Condiciones materiales de empleo o de docencia; b.- Desempeño y cumplimiento laboral o educativo, y c.- Estado general de bienestar personal".

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudicase a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Según esta definición se cubren ambas formas de acoso sexual. También se admite un incidente grave para establecer la figura. Es importante también la exigencia de "perjuicio" en las formas que señala y que aparecen suficientemente amplias de forma tal de incluir consecuencias físicas o síquicas, de manera que aparece omnicomprendiva de las distintas consecuencias que la literatura establece como frecuentes en estos casos.

En el Informe Rubinstein, sobre problema de hostigamiento sexual en los Estados Miembros de la Comunidad Europea (octubre 1987), se define el acoso sexual como una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima.

La conducta anterior es considerada ilícita en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte su empleo o condiciones de trabajo, o
- b) Cuando la víctima no está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado perjuicio a su ambiente de trabajo.

Resumiendo, en la generalidad de los criterios más comúnmente aceptados, acoso sexual significa una o más conductas de carácter o connotación sexual, no deseadas por la persona a quien se dirigen, que afectan o amenazan su situación laboral y cuya aceptación o rechazo pueden utilizarse para fundamentar una decisión relativa al empleo de dicha persona o a sus condiciones de trabajo.

- c) Las normas sobre acoso sexual actualmente vigentes.

La legislación sobre acoso sexual es relativamente reciente. Como concepto jurídico había tenido muy pocas aplicaciones prácticas hasta que se juzgaron los primeros casos de acoso sexual en virtud de la ley norteamericana federal sobre la discriminación basada en el sexo, en la segunda mitad del decenio de 1970. Más tarde, el concepto fue exportado de los Estados Unidos a otros países de Europa occidental. En muchos de ellos, la expresión "acoso sexual" no hizo su aparición en forma legal hasta el decenio de 1980 o principios del siguiente. Pero, una vez exportado, el concepto ha sido objeto de modificaciones, por ejemplo, en lo tocante a las reglas de determinación de la responsabilidad y de los posibles responsables. A veces se emplea también en un contexto legislativo distinto del estadounidense, por ejemplo mediante la promulgación de leyes laborales o penales que prohíben explícitamente el acoso sexual, más bien que mediante la aplicación de la legislación referente a la igualdad de oportunidades.

En varios países industrializados, la expresión "acoso sexual" sigue sin tener un significado legal preciso, y se sanciona todo comportamiento asimilable al acoso sexual con arreglo a muy diversas leyes laborales o penales o relativas a la igualdad de oportunidades, que no abordan específicamente el tema del acoso sexual.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

En nuestro país, dentro de su orden normativo, pueden distinguirse distintas categorías de normas que tienden a resguardar estos aspectos, entre las cuales pueden citarse las siguientes:

c.1. Normas de rango constitucional.- En la Constitución Política de la República, el anterior artículo 1º disponía que "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Esta disposición que forma parte del Capítulo I, Bases de la Institucionalidad, se prestó a debate desde que si bien es omnicomprendiva también de las "mujeres", tal equiparamiento no ha resultado claro a lo largo de la historia constitucional de Chile, en tanto esta norma ha estado contemplada desde los primeros estatutos constitucionales del país y no siempre, sin embargo, se ha traducido en normas igualitarias para ambos sexos. Y, por el contrario, ha habido leyes claramente excluyentes de la mujer, especialmente en el ámbito de los derechos políticos. Por estas consideraciones y, además, por la importancia de la señal que la sociedad organizada a través de sus máximos poderes puede enviar a la sociedad en su conjunto, se promulgó en 1999 una modificación constitucional para incluir la expresión "Las personas nacen..." en esta disposición.

Por otra parte, su artículo 1º inciso cuarto consagra que "El estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común".

Más adelante, en su Capítulo III De los Derechos y Deberes Constitucionales, sus artículos 19 y 20 mencionan las garantías y mecanismos de protección de las mismas.

En el artículo 19, en efecto, la Constitución Política asegura a todas las personas:

"1º El derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona.

"2º La igualdad ante la ley. La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos.

"4º El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia.

"7º El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.

"9º El derecho a la protección de la salud.

"16º La libertad de trabajo y su protección.

"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Por su parte, el artículo 20 de la Constitución consagra un recurso especial "De Protección" para los casos en que resulten vulneradas determinadas garantías

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

constitucionales. Sin embargo, no se registran casos en que este recurso de protección haya conducido a algún criterio jurisprudencial positivo en la materia.

c.2. Normas comunes del derecho laboral.- En nuestra legislación laboral, el Código del Trabajo, que corresponde a su formulación refundida en el D.F.L. N° 1 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece en su artículo 2° las siguientes declaraciones:

"Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios".

No cabe duda que al amparo de las normas constitucionales y legales antes descritas, el Estado de Chile ha declarado su disposición de evitar formas de discriminación que puedan ocasionar daños a la integridad física o mental y a la salud de las personas, sin discriminación de sexos. También ha proclamado su disposición de evitar formas de discriminación por sexos. También ha reconocido su obligación de amparar en el ejercicio de estos derechos a las personas. En consecuencia, en función de esta normativa podrían los tribunales pronunciarse sobre demandas o peticiones que tuvieran como causa de pedir conductas de acoso sexual. El ordenamiento jurídico establece igualmente en Chile el principio de la inexcusabilidad, en virtud del cual los tribunales están obligados a resolver aun en ausencia de leyes reguladoras de la materia y en dichos casos deben acogerse a lo dispuesto en los principios generales del Derecho y a la Equidad Natural.

Si bien se registran algunas noticias referentes a casos de hostigamiento sexual, se trata de casos muy aislados, tratados en forma sensacionalista por algunos medios de prensa, en los cuales, sin embargo, se destaca la falta de sanciones para los presuntos ofensores. No se registran tampoco sanciones administrativas por acoso sexual contra empleadores, haciéndose patente la dificultad de los fiscalizadores por falta de normas concretas en base a las cuales realizar sus actividades de control. En cuanto a los reglamentos internos, no se conocen casos de empresas que, como en Europa o Costa Rica, hayan incluido estos temas, conjuntamente con mecanismos de denuncia.

En materia de despido, el artículo 171 del Código del Trabajo contempla, como en otras legislaciones comparadas, la institución del despido indirecto, cuando quien incurra en las causales de término del contrato fuere el empleador, dentro de las causales se encuentra la "falta de probidad, vías de hecho injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada". Y "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos".

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Al tenor de las normas indicadas en el párrafo anterior, resulta evidente que si un empleador, o quien haga sus veces, incurre en actividades de chantaje sexual, amenazando con despedir o condicionando remuneraciones, u otro beneficios o medidas de carácter administrativos tales como traslados, cambios de jornada, capacitación, carteras de clientes o calificaciones, modalidades a cambio de exigencias de tipo sexual incurre en falta de probidad, esto es, "bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar", conforme al Diccionario de la Real Academia Española.

Igualmente, es posible considerar que incurre en una omisión o imprudencia que afecta al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores y particularmente a la salud de éstos, si aquel empleador no precave, sabiendo o debiendo saber, de la existencia de prácticas de acoso sexual dentro de su empresa, particularmente en sus formas más duras, y con tanta mayor razón, si, a consecuencia de ello, se ocasionan perjuicios de salud para sus trabajadores.

Estas obligaciones son tanto más patentes al observar las obligaciones que los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo establecen respecto de los empleadores.

Dispone el artículo 184: "El empleador estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

En consecuencia, al tenor de las disposiciones antes citadas, posible es concluir que la persona afectada puede poner término al contrato y reclamar del empleador las indemnizaciones del despido injustificado con un recargo de hasta el 50 por ciento.

Igualmente, el actual Código del Trabajo contempla la institución del Reglamento Interno, en sus artículos 153 y siguientes. Sin embargo, y pese a que en sus disposiciones obligatorias se consignan las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, y la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, no se conocen reglamentos que registren en forma especial este tipo de prácticas.

c.3. Estatuto administrativo. Los funcionarios públicos, en general, no pueden en Chile ser exonerados sin previo sumario interno, en el cual tienen importantes garantías procesales. Por ende, si bien podría estimarse que el asedio sexual es de menor ocurrencia que en el campo privado, existen potencialidades para que afloren estas conductas también en este ámbito, lo que no conduce a la misma "ratio legis" en este campo.

En Derecho Administrativo, merece citarse el principio de la probidad, recogida por el artículo 7º de la ley 18.575, ley de Bases Generales de la Administración Pública, que obliga a los funcionarios de la Administración del Estado a "observar estrictamente el principio de la probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable".

c.4. Normas de carácter penal. Determinadas conductas, según el sujeto activo, naturaleza, grado y medios empleados, pueden llegar a configurar tipos delictivos en

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

el Código Penal, particularmente en el caso del empleado público que solicitare a una mujer que tenga pretensiones pendientes de su resolución (artículo 258); al empleado que solicitare a mujer sujeta a su guarda por razón de su cargo (artículo 259), y a miembros de los tribunales de justicia cuando ejerciendo las funciones de su empleo o valiéndose del poder que éste les da seduzcan o soliciten a mujer procesada o que litigue ante ellos. Esta última figura está sancionada como prevaricación en el artículo 223, N° 3.

## d) Propuesta legislativa en materia de acoso sexual.

El proyecto de ley en informe, originado en una moción de los honorables diputados señores Ascencio, Aguiló, Errázuriz, Letelier, don Juan Pablo; Silva, y de las señoras Cristi, Pollarolo y Prochelle, y de los ex diputados señores De la Maza y Elizalde, hace presente en sus considerandos la inexistencia en Chile de alguna normativa que sancione el acoso u hostigamiento sexual a que se ven enfrentados muchas trabajadoras y trabajadores del país y la obligación moral y constitucional que asiste a los legisladores para crear los medios legales idóneos para proteger la integridad física y psíquica de todos sus habitantes.

Los objetivos del referido proyecto son: a) Establecer dentro de las prohibiciones que afectan a los funcionarios públicos el hecho de acosar sexualmente a subordinados de cualquier sexo; b) Disponer que los funcionarios públicos que acosen sexualmente a un subordinado podrán ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias; c) Tipificar como delito el acoso sexual en contra de un subordinado o dependiente y el hecho de demandar laboral o penalmente a un superior por un falso acoso sexual; d) Disponer que el trabajador que sea víctima de acoso sexual podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir al tribunal competente para que éste ordene el pago de las indemnizaciones laborales que sean procedentes aumentadas hasta en un cincuenta por ciento, y e) Disponer que para los efectos de esta ley se entenderá que una persona es objeto de acoso sexual, cuando su empleador, un representante de éste o un superior jerárquico del afectado le solicite verbal o gesticularmente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle un tratamiento perjudicial.

Útil resulta recordar, por otra parte, que los señores diputados Aguiló, Caraball, doña Eliana; Letelier, Muñoz, doña Adriana; y Montes y los ex diputados señores Arancibia, Smok y Rodríguez, doña Laura, presentaron, el 25 de noviembre de 1991, una moción que establecía el derecho a indemnización por acoso sexual que fue archivada por la Corporación con fecha 17 de junio de 1997, en atención a la tramitación que se le había dispensado a la moción en informe.

## e) Reseña legislativa de su tramitación.

El citado proyecto de ley fue ingresado a la Secretaría de la Corporación con fecha 24 de octubre de 1994, siendo remitido para su conocimiento e Informe a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia. Durante su permanencia en dicha Comisión, S.E. el Presidente de la República remitió, con fecha 30 de mayo de 1995, una indicación que sustituiría completamente el proyecto original.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Por acuerdo de la Sala, el proyecto fue remitido para su Informe a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con fecha 18 de marzo de 1997, iniciándose su estudio por parte de ésta el 06 de mayo del mismo año, prestándole su aprobación, en general y por unanimidad, el 08 de agosto de 2000.

Durante su discusión particular, iniciada el mismo día 8 de agosto de 2000, los señores diputados presentaron diversas indicaciones de las cuales da cuenta el presente Informe en su parte respectiva.

## II. MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 66 y 70 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que el proyecto original en informe consta de cinco artículos permanentes cuyo objetivo básico es introducir en la legislación chilena la figura del acoso sexual.

El artículo primero modifica el artículo 78 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, agregándole una letra l) nueva con el objeto de establecer dentro de las prohibiciones que afectan a los funcionarios públicos el hecho de acosar sexualmente a subordinados de cualquier sexo. El segundo, modifica el inciso primero del artículo 114 de la citada ley para disponer que los funcionarios públicos que acosen sexualmente a un subordinado podrán ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias. El tercero, agrega dos numerales nuevos al artículo 494 del Código Penal para tipificar como constitutivo de falta el hecho de cometer acoso sexual en contra de un subordinado o dependiente y el hecho de demandar laboral o penalmente a un superior por un falso acoso sexual; El cuarto, sustituye el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo disponiendo que el trabajador que sea víctima de acoso sexual podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir al tribunal competente para que éste ordene el pago de las indemnizaciones laborales que sean procedentes aumentadas hasta en un cincuenta por ciento, y el artículo quinto dispone que para los efectos de esta ley se entenderá que una persona es objeto de acoso sexual, cuando su empleador, un representante de éste o un superior jerárquico del afectado le solicite verbal o gesticularmente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle un tratamiento perjudicial.

## III. ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUÓRUM CALIFICADO.

En el proyecto en informe no existen disposiciones que revistan el carácter de normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

## IV. DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de este proyecto asistieron, además de sus miembros, los diputados señores Arratia, don Rafael; Cristi, doña María Angélica; Errázuriz, don Maximiano; Letelier, don Juan Pablo; Mora, don Waldo; Pollarolo, doña Fanny; Saa, doña María Antonieta, y Silva, don Excequiel.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Del mismo modo, asistieron los ex diputados señores De la Maza, don Iván y Wörner, doña Martita.

Asimismo, asistieron especialmente invitados a exponer sus puntos de vista sobre esta iniciativa la Jueza de Letras del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, señora Palmira Mangini; el Juez de Letras del Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, señor Domingo Provoste; el Director del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Católica de Valparaíso, señor Camilo Mori; y la Presidenta del Colegio Regional de Secretarías de Valparaíso, señora Leticia Reyes Muñoz.

Todos ellos hicieron valiosos aportes y entregaron opiniones y documentos sobre el tema que la Comisión tuvo en cuenta en sus debates, los que quedaron a disposición de sus Ssas. en las Actas de sus sesiones y en la Secretaría de ella.

#### V. ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE DEBAN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA.

Vuestra Comisión estimó que no existen preceptos de este proyecto que deban ser conocidos, reglamentariamente, por la Comisión de Hacienda.

#### VI. DISCUSIÓN GENERAL.

Al inicio de la discusión general del proyecto, el entonces señor ministro del Trabajo y Previsión Social, don Jorge Arrate Mac-Niven, expresó que uno de los objetivos primordiales del Gobierno era mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo, garantizando a todos los trabajadores iguales oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, procurando el máximo bienestar en el lugar donde se desempeñan laboralmente.

Para lograr dicho mejoramiento, a su juicio, era necesario dar señales claras en torno a la necesidad de dignificar la relaciones de los trabajadores entre si y de éstos y su empleador, durante el desempeño laboral. Tal dignificación sólo se produciría en la medida que exista conciencia de deber de respeto al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, principio que se vulnera en la medida que existe discriminación basada en elementos ajenos al desempeño laboral, como es el sexo de una persona.

Agregó que una de las manifestaciones más graves de discriminación en cuanto al sexo está constituida por el acoso sexual en el lugar de trabajo el cual se constituye en una forma de discriminación por cuanto, aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica la mayor cantidad de afectadas por dichas conductas son mujeres. Es discriminación, además, porque tales conductas denotan una visión de inferioridad de un sexo respecto de otro.

Las razones que explican, a juicio del Ejecutivo, esta realidad son de índole cultural: la mujer continúa siendo desvalorizada en lo relativo a su real capacidad profesional y de trabajo. Existe, además una práctica generalizada que hace legítimas tales conductas, las que por falta de canales adecuados de denuncia y de una efectiva posibilidad de sanción, siguen repitiéndose y permanecen en la impunidad.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Hizo presente que el Estado, como lo señalan las bases de la institucionalidad contenidas en el artículo primero de la Constitución Política, está al servicio de la persona humana y debe procurar su mayor realización espiritual y material posible, para lo cual debe estimular conductas positivas de relacionamiento entre las personas y prohibir y sancionar aquellas que atenten contra el bienestar de éstas.

En opinión del Ejecutivo, el acoso sexual vulnera normas fundamentales de nuestra Constitución Política. En primer lugar el artículo 19 N° 1 que asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica. Por su parte el N° 2 del mencionado artículo prescribe que ni la ley ni la autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias. Finalmente el inciso tercero del N° 16 prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.

Por otra parte, hizo presente que, en el orden internacional, cabe citar la resolución de la O.I.T. sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el empleo, adoptada el 27 de junio de 1985, que señala: "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores", por lo que se determina la necesidad que "las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos".

Asimismo, se refirió, para comprobar la real trascendencia que tiene el problema del acoso sexual en la imagen pública y en la realidad, a los resultados de la encuesta realizada por el Instituto de Estudios de la Mujer en el Gran Santiago, en el año 1989. El documento demuestra que el 84,3% de las mujeres opina que en nuestro país el acoso sexual es una realidad. Dentro del mismo universo de mujeres encuestadas, un 20% reconoció haber tenido una experiencia de acoso sexual en su lugar de trabajo.

Manifestó, por último, que las modificaciones legales tendientes a sancionar y regular los efectos del acoso sexual que se produce con ocasión del trabajo, contenidas en la indicación sustitutiva propuesta por el Ejecutivo, recogen parcialmente el espíritu del proyecto de ley sobre la materia, iniciado por moción de diversos señores parlamentarios.

Tales argumentaciones fueron compartidas sucesivamente por las distintas autoridades gubernamentales que concurrieron, con posterioridad, a las sesiones de la Comisión a sostener el criterio del Ejecutivo.

Por su parte, algunos señores diputados sostuvieron que las modificaciones a la legislación vigente propuestas en el proyecto de ley y en la indicación sustitutiva del Ejecutivo eran innecesarias ya que las conductas que se quieren evitar se solucionan a través de la figura del despido indirecto consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo citando como causal en que incurre el empleador aquella de la conducta inmoral grave o falta de probidad, que en la jurisprudencia se ha estimado como "incorrección en el obrar", que menciona el N° 1 del artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Estimaron, asimismo, que al incorporar el acoso sexual como una causal más de término del contrato de trabajo se podría comenzar a observarse un mayor número de demandas al tenor de tal situación.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Del mismo modo, estimaron que la consagración legal de tal conducta puede conllevar a otro motivo de discriminación respecto de la mujer, al evitarse su contratación, y que el incorporar nuevas causales de terminación del contrato, implica siempre abrir una nueva puerta para privar a los trabajadores de su fuente laboral y de ingresos, lo que atenta contra el principio de la estabilidad en el empleo, ya que un trabajador que ha perdido su empleo permanece cesante por largo tiempo y resulta difícil su inserción en el mundo laboral, aun cuando el despido fuera injustificado, todo lo cual nunca se ve suficientemente compensado con la indemnización. También puede conducir a un abuso de la causal en la práctica, respecto del sujeto activo, considerando que hechos de ésta naturaleza resultan siempre dañinos a la dignidad personal y constituyen una seria amenaza al núcleo familiar, perjuicios respecto de los que ni el proyecto ni en las indicaciones del ejecutivo se observa siquiera un vestigio de resarcimiento, salvo una multa a beneficio fiscal.

Concluyeron, por otra parte, en que sería una causal muy dificultosa en cuanto a su prueba en tribunales, por ser una conducta que normalmente no se manifiesta en público, salvo que se trate de un empleador, jefe o superior jerárquico que no limita sus propuestas a una sola trabajadora o dependiente, y que con la normativa actual el juez del trabajo está y ha estado en condiciones de resolver por los cauces legales, las conductas que pueden considerarse como acoso sexual.

Sometido a votación en general, el proyecto fue aprobado, no obstante, por unanimidad.

#### VII. SÍNTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACIÓN GENERAL.

No hubo opiniones en tal sentido, al menos que se manifestaran en un voto diverso al adoptado en la discusión general.

#### VIII. DISCUSIÓN PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en sus sesiones ordinarias celebradas los días martes 8 y 29 de agosto; 10 y 17 de octubre del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley, adoptándose, por mayoría de votos y, en algunos casos que se señalan, por unanimidad, los siguientes acuerdos respecto de su articulado, el que se reproduce para una mejor comprensión:

"Artículo Primero: Modifíquese el artículo 78 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, agregándole la letra l) nueva:

"I) Acosar sexualmente a subordinados de cualquier sexo".

"Para los efectos de esta ley se entenderá por acoso sexual la definición contenida en el artículo 171 bis del Código del Trabajo".

S.E. el Presidente de la República formuló indicación para sustituirlo introduciendo las siguientes modificaciones a la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

1. En la letra "j" del artículo 78, para sustituir la "coma" y la conjunción "y", por un "punto y coma";
2. En la letra "k" del artículo 78, para sustituir el "punto final", por una "coma" seguida de la conjunción "y".
3. Para agregar al artículo 78 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo."

4. Para introducir en el artículo 119, la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letra c) y d), a ser letra d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78, cuando la infracción sea cometida por un superior jerárquico de la víctima."

El Estatuto Administrativo, régimen integral al que están sometidos los servidores públicos, en su artículo 78, establece las prohibiciones a que están afectos.

A través de esta indicación, se agrega una nueva letra l), que prohíbe las conductas de acoso sexual, entendidas en los mismos términos establecidas en el nuevo N° 2 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Durante la discusión de esta indicación, se pidió que quedara establecido que la ley N° 18.834, se aplicaba en forma supletoria a los funcionarios del Congreso Nacional en cuanto las prohibiciones y sanciones relativas al acoso sexual no estuvieran contempladas en los estatutos de dichos funcionarios.

Por su parte, el artículo 119 de la ley N° 18.834, contiene una enumeración, no taxativa, de casos en que procederá siempre la medida disciplinaria de destitución, por tratarse de infracciones graves a los deberes funcionarios. La indicación establece como nueva causal de destitución el acoso sexual.

Los señores diputados consideraron que esta última indicación quedaba mejor redactada si se eliminaba la frase "cuando la infracción sea cometida por un superior jerárquico de la víctima.", puesto que esta es la conducta sancionada tratándose de acoso sexual.

-Sometida a votación fue aprobada por unanimidad, con la sola modificación de eliminar en la nueva letra c) propuesta al artículo 119 la frase "cuando la infracción sea cometida por un superior jerárquico de la víctima".

"Artículo Segundo: Modifíquese el inciso 1° del artículo 114 de la 18.834, Estatuto Administrativo, quedando como sigue:

"El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios o acosare sexualmente a un subordinado, podrá ser objeto de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias".

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

-Sometido a votación, fue rechazado por unanimidad.

"Artículo Tercero: Agréguese dos numerales nuevos al artículo 494 del Código Penal:

"22.- El que cometiera acoso sexual en contra de un subordinado a dependiente."

"Para los efectos de este Código se entenderá por acoso sexual la definición contenida en el artículo 171 bis del Código del Trabajo."

"23.- El que con la intención expresa de perjudicar a su superior lo denunciare o demandare laboral o penalmente por un falso acoso sexual."

-Sometido a votación fue rechazado por unanimidad.

"Artículo Cuarto: Sustitúyese el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, D.F.L. N° 1 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el siguiente texto:

"Si el empleador incurriera en la causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 o el trabajador fuera víctima de acoso sexual, este último podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, y en el caso de acoso sexual la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

"Artículo Quinto: Créase el siguiente artículo 171 bis:

"Para los efectos de este Código, se entenderá que un trabajador es objeto de acoso sexual en su empleo cuando su empleador, un representante de éste, o un superior jerárquico del afectado le solicite verbal o gesticularmente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma a actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle un tratamiento perjudicial."

Respecto de estos artículos, tanto S.E. el Presidente de la República como los señores diputados formularon diversas indicaciones sustitutivas de ambos para introducir las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

-De S.E. el Presidente de la República, para agregar en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: "Se considerará una forma grave de discriminación las conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo o con ocasión de él."

El artículo 2º del Código del Trabajo estatuye, primeramente, el principio de la función social del trabajo, como actividad primordial del hombre que se proyecta como instrumento de desarrollo de la vida comunitaria, y en segundo lugar, establece el principio de la igualdad o de la no discriminación en el empleo, que es consecuencia del postulado general de igualdad ante la ley. Este último principio aparece reforzado

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

en la garantía constitucional de la libertad de trabajo, la cual involucra la libertad para contratar la prestación de servicios y la de elección del trabajo que se desea ejecutar, y en el Convenio N° 111, de 1958, de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Así, el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República establece: "Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Por su parte, el Convenio N° 111, considera que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Agrega que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su artículo 2° establece expresamente que: "Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".

A esta resolución de la Organización Internacional del Trabajo debe sumarse la del 27 de junio de 1985, sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras, en cuanto determina que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascensos de los trabajadores".

El Ejecutivo sostuvo, a través de la ministra del Servicio Nacional de la Mujer, señora Adriana Delpiano, que el Código del Trabajo establece que la prestación de servicios contempla como contrapartida, además de la remuneración correspondiente, condiciones de higiene y seguridad y un trato igualitario a todos los trabajadores. En el caso del acoso sexual se le exige además a la persona acosada -particularmente a la mujer- una conducta especial -de asentimiento- para mantener su calidad de trabajadora en la empresa. Se trata, por cierto, de un requisito especial que no se exige a los demás trabajadores.

Frente a estas aseveraciones, algunos señores parlamentarios sostuvieron que para tipificar esta conducta habría bastado que se contemplara el acoso sexual como una actuación contraria a los principios de las leyes laborales, en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, y no como una forma grave de discriminación; incluso se sostuvo que debía eliminarse el vocablo "discriminación", porque dicha conducta importa una falta grave en la conducta del trabajador, y no se condice con la definición que entrega el Diccionario de la Real Academia Española, que habla de "separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, además de la acepción de "dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera.

También en la discusión de esta indicación se recordó lo manifestado por algunos señores jueces del trabajo en el curso de la discusión general, en cuanto a que estas

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

conductas podrían ser sancionadas con las normas establecidas en el Código del Trabajo, específicamente el artículo 160.

Se dijo, además, que el término "discriminación" puede jugar en contra del propio artículo, que persigue sancionar una conducta difícil de ser demostrada y probada. El no poder determinar con exactitud la naturaleza jurídica de la conducta que se sanciona, podría generar una enorme complicación en su interpretación. A lo anterior se suma que se la califica como una "forma grave del discriminación", lo que redundará en una exigencia probatoria mayor y en un acceso aún más difícil a la gestión judicial.

No obstante lo anterior, el Ejecutivo insistió en considerar que el término "discriminación" está tomado como un elemento en que no hay un trato igualitario para los trabajadores en su condición de tales. Se trata, entonces, de una conducta que contraviene el artículo 2º del Código del Trabajo y, en tal forma, es una suerte de discriminación que coarta la libertad y la dignidad de las personas, en lo que se refiere a la función social del trabajo y, en el caso específico de las mujeres, afecta su incorporación y mantención en el mundo laboral.

El Ejecutivo tampoco compartió la idea de que la conducta de acoso sexual pudiera ser considerada como una falta o como falta grave, por cuanto el Código del Trabajo no considera tal graduación de la falta ni contiene sanciones distintas derivadas de su mayor o menor gravedad.

Se sostuvo que en un estudio realizado por el Sernam, el 65% de las mujeres declaran haber sido objeto de acoso sexual y solo hay un mínimo de denuncias que se han registrado en los tribunales, lo que se explica por la existencia de la relación laboral jerárquica. Por lo tanto, no se trata simplemente de una falta sino de una conducta que significa una discriminación que afecta fundamentalmente a las mujeres jóvenes, menores de 25 años de edad. Son las mujeres las que mayoritariamente sufren el acoso sexual por una situación de inferioridad que -histórica y culturalmente- han tenido y por la superioridad en que se ha sentido el hombre, actitud que se hace patente en su libertad para acosar.

-Puesta en votación, fue aprobada por cinco votos a favor, ninguno en contra y dos abstenciones, con la sola modificación de eliminar en su texto las expresiones "una forma grave de" y "en el lugar de trabajo o con ocasión de él".

-Del diputado señor Navarro para reemplazar en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo la oración: "En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias", por la siguiente: "En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación o despido de trabajadores a esas circunstancias".

Fundamentó esta indicación en la necesidad de que no solamente esté prohibido condicionar la contratación de los trabajadores a las circunstancias de raza, sexo u otras, sino igualmente su despido.

-Puesta en votación fue aprobada por cinco votos a favor, ninguno en contra y dos abstenciones.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

-De S. E. el Presidente de la República, para intercalar en el artículo 160, el siguiente número 2.-, nuevo, pasando los actuales números 2.- al 7.- a ser números 3.- al 8.-, respectivamente:

"2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.

Serán constitutivas además de acoso sexual las expresiones reiteradas verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador."

El artículo 160 del Código del Trabajo señala las causales de caducidad del contrato de trabajo, en las cuales el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna y el contrato expira desde el momento de la separación del trabajador de sus funciones, por decisión del empleador. Entre las causales se cuentan la falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador; no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada; abandono del trabajo por parte del trabajador, y otras.

La indicación presentada por el Ejecutivo define el acoso sexual y lo incluye como causal de terminación del contrato de trabajo. Serán constitutivas además de acoso sexual las expresiones reiteradas verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador.

El Ejecutivo sostuvo que la definición está redactada en relación al trabajo y que las actuaciones humanas que pueden presentarse son infinitas, provocadas, en general, por personal superior. De allí la necesidad de contar con un buen reglamento interno que resguarde el clima de la empresa y que la terminación del contrato debe ser la última medida que se tome, porque la ley debe ser principalmente disuasiva, preventiva antes que sancionadora, ya que siempre existe el peligro de que las acusaciones infundadas alteren el clima de la empresa.

En la indicación se define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio. Tal comportamiento puede consistir en una o en varias acciones reiteradas en el tiempo, lo que decidirá al juez tomando en consideración la gravedad del comportamiento. También el acoso sexual puede adoptar la forma de un hostigamiento, manifestadas en expresiones verbales o conductas de otro tipo, que se profieren o realizan en forma reiterada y que ofenden la dignidad sexual del trabajador o empleador.

Algunos señores parlamentarios disintieron de esta indicación, porque las conductas descritas como acoso sexual son demasiado genéricas y amplias, que posibilitarían además despidos arbitrarios que no sólo afectarían a los posibles responsables de las conductas tipificadas, sino a los propios empleadores. Incluso, se consideró una demasía que se haya tipificado como tal conducta lo que se ha denominado "acoso verbal". Bastaría, a juicio de ellos, que se emitieran ciertas expresiones que pudieran ser calificadas de ofensivas a la dignidad sexual, sin que fuera necesario dirigirlas directamente a una persona determinada.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Además, se planteó por algunos señores diputados que la indicación del Ejecutivo no hace sino agregar una causal de terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización. Al contrario, debió pensarse en una sanción laboral distinta, como podría ser una redistribución funcional u otra, antes de esta medida de carácter extremo, aun cuando se reconoce que se trata de un fenómeno cultural que no es fácil abordar.

-Sometida a votación fue aprobada por cuatro votos a favor, ninguno en contra y tres abstenciones, con la sola modificación unánime de eliminar su inciso segundo.

-De las diputadas señora Prochelle y señorita Rozas y los diputados señores Pérez, don Aníbal; Seguel y Navarro, para intercalar en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, entre los guarismos "1" y "5", el guarismo "2".

-Puesta en votación, se aprobó por cinco votos a favor, ninguno en contra y dos abstenciones.

-De la diputada señora Muñoz y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para

reemplazar el inciso primero del artículo 171 por el siguiente: "Si quien incurriera en las causales de los números 1, 2, 6 u 8 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro de los plazos indicados en el artículo 168, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 8; en el caso de las causales números 1, 2 y 6, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento".

-Puesta en votación, se aprobó por unanimidad.

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, para intercalar como inciso segundo al artículo 171 el siguiente, pasando los actuales incisos segundo a cuarto a ser tercero a quinto, respectivamente: "Tratándose de la aplicación de las causales de los números 1º y 2º del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."

El ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Ricardo Solari, compartiendo esta indicación, acotó que los efectos que puede sufrir el trabajador en su vida personal y familiar justifica otro tipo de indemnizaciones, incluida la del daño moral. Por otra parte, indicó que la norma propuesta simplifica el acceso a la justicia por parte del trabajador, de forma tal que pueda impetrar ante un mismo tribunal todas las indemnizaciones legales.

La aseveración anterior fue compartida por los señores diputados, quienes estimaron que en ausencia de una disposición de este tipo el trabajador tendría que ocurrir ante distintos tribunales en procura del pago de las indemnizaciones, en abierta contradicción con el principio de la economía procesal y del principio pro-trabajador.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Sobre la misma materia se tuvo presente una sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, del 12 de diciembre de 1997, (juicio "Céspedes con Banco del Estado", publicada en la Revista Chilena de Derecho, Vol. 25 N° 2, págs. 431-445 -1998, Sección Jurisprudencia), en la cual se dispone que "La indemnización por años de servicios y los aumentos legales establecidos en la ley 19.010, derivados de un despido injustificado no impide el ejercicio por parte del trabajador de otras acciones civiles, en especial de la de indemnización de perjuicios, desde que los primeros son beneficios exclusivamente laborales. En consecuencia, el trabajador cuyo despido fue declarado injustificado tiene derecho a demandar extracontractualmente la reparación de los perjuicios materiales y morales generados por aquél, en cuanto ello no importa una doble indemnización."

Se sostuvo, además, que con esta modificación se restablece una disposición que estaba contenida en el artículo 19 del D.L. 2.200, que permitía que las indemnizaciones pudieran demandarse incluso por vía incidental, lo que constituía claramente una garantía pro-trabajador.

Algunos señores diputados plantearon que al entregarse el conocimiento y decisión sobre el daño moral a los tribunales laborales se estaba ampliando sus facultades, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, los proyectos que contengan preceptos relativos a la organización y atribuciones de los tribunales, deben ser puestos en conocimiento de la Corte Suprema para los efectos indicados en el inciso segundo del artículo 74 de la Constitución Política. Esta última disposición estatuye que "La ley orgánica constitucional relativa la organización y atribuciones de los tribunales sólo podrá ser modificada oyendo previamente a la Corte Suprema."

A este respecto, el Ejecutivo sostuvo que el artículo 420 del Código del Trabajo señala la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, en forma bastante amplia, entendiéndose que lo son todas las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral y otras materias que contiene la misma disposición. Más determinante aún es la norma contenida en la letra g), que dispone que son de conocimiento de estos tribunales "todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral".

-Puesta en votación la indicación, se aprobó por unanimidad.

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para agregar al actual inciso segundo del artículo 171, que ha pasado a ser inciso tercero, en conformidad a la modificación precedente, el numeral "2" a continuación del numeral "1", y sustituyese los numerales "5" y "6" por los numerales "6" y "7".

Esta indicación sólo tiene por objeto ordenar el artículo 171, en su inciso segundo, de acuerdo con la agregación de un nuevo numeral 2 al artículo 160, referido a la conducta de acoso sexual como causal de terminación del contrato de trabajo.

-Puesta en votación, fue aprobada por unanimidad.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para agregar al artículo 171 el siguiente inciso final: "Si el trabajador hubiese invocado la causal del número dos del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

Sus autores expresaron que esta indicación se incorporó como fruto de la discusión habida en la Comisión, especialmente cuando se planteó la posibilidad de que la acusación de acoso sexual se empleara con el propósito de accionar por autodespido.

Sin embargo, algunos señores diputados objetaron esta indicación en cuanto a que la declaración que haga el tribunal de que la demanda carece de motivos plausibles, es una cuestión objetiva fácilmente comprobable; pero no es lo mismo probar la mala fe en el accionar de una persona, partiendo del principio de que la buena fe se presume y es uno de los pilares del ordenamiento jurídico nacional.

El Ejecutivo, por su parte, sostuvo, a través del ministro señor Solari, que la decisión del tribunal respecto del rechazo de la acción por no contener motivos plausibles puede deberse a diversas causas, una de las cuales podría ser la falta de pruebas. En cambio, al hablar de mala fe se está aludiendo a un propósito deliberado de causar daño a otra persona.

Agregó que en la legislación rara vez se contempla la obligación de indemnizar por haberse rechazado la demanda por falta o insuficiencia de pruebas. Afirmó que para que surja la obligación de indemnizar es presupuesto necesario de que el responsable haya actuado con dolo o culpa, es decir, cuando en la presentación de la demanda existe la intención positiva de causar daño en la persona de otro, o se actúa con culpa o negligencia.

Los mismos señores diputados se mostraron partidarios de establecer una sanción para el sólo hecho de que la demanda fuera declarada carente de motivo plausible, porque de todas formas, aun en este caso en que se rechace la demanda, los perjuicios personales y familiares del acusado serán enormes. A esta proposición se contraargumentó que una disposición de esta naturaleza provocaría un profundo daño a la efectividad de esta ley, inhibiría la acción ante los tribunales porque el o la afectada no se atreverá a demandar si no tiene pruebas suficientes y porque -a juicio de algunas señoras diputadas-, siempre que se trata de hacer efectiva la responsabilidad del hombre, se entiende que la otra parte está actuando de mala fe.

Se recordó que en la ley de filiación se estableció como requisito para la admisibilidad de la demanda que se acompañaran indicios que la hicieran plausible.

Por otra parte, se sostuvo que la norma propuesta en la indicación refleja un cierto grado de equilibrio, porque probar la mala fe presenta una dificultad similar a probar el acoso, ya que normalmente deberá hacerse sobre la base de presunciones, porque difícilmente esta clase de conductas se dan en público o ante testigos.

Se propuso eliminar la exigencia de probar la mala fe en la presentación de la demanda y exigir solamente que se hiciera falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada. Pero no se consideró acertado establecer que por el solo hecho

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

de no poder probar ante los tribunales la existencia de la conducta de acoso se obligue a indemnizar.

-Puesta en votación la indicación, se aprobó por cinco votos a favor, uno en contra y ninguna abstención.

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para agregar al artículo 153 el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para agregar al artículo 154 el siguiente numeral 12:

"12.- El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 2, puedan hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, y en su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia".

El artículo 153 del Código del Trabajo preceptúa la obligación que tienen las empresas industriales o comerciales que ocupen veinticinco o más trabajadores permanentes de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deban sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Por su parte, el artículo 154 del mismo cuerpo legal establece las disposiciones, que como mínimo, debe contener el reglamento interno, así como también las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento y el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones.

Ya al comienzo de la discusión en general y, específicamente en la discusión en particular de este proyecto de ley, se abordó el vacío que presentaba la iniciativa al no contener normas que sancionaran el acoso sexual que fueran producto de conductas de mandos medios o se produjeran entre pares.

Al respecto, la señora ministra Directora del Sernam explicó que el Código del Trabajo regla las relaciones entre empleador y trabajador, pero no entre trabajadores. Lo que sí es obligatorio para el empleador es mantener un clima de respeto en la empresa, de forma tal que no se produzcan este tipo de conductas.

En el caso de que el acosador no sea el empleador, se entiende que no sea posible responsabilizarlo de la conducta del trabajador. Pero no es menos cierto que en la ocurrencia de una conducta de acoso sexual habría un riesgo que el empleador debería prever o cautelar. Jurídicamente podría ser reprochable establecer una responsabilidad

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

objetiva por un hecho de un tercero, pero también es cierto que hay un riesgo probable que la empresa debe asumir, porque resulta necesario objetivar un tipo de cuidado, de prevención y de información y capacitación a todos sus dependientes. El problema se presenta en la dificultad de buscar un punto intermedio entre no ser injustamente sancionadores con el empleador y hacerse cargo de una conducta ilícita. Entonces la solución podría darse en establecer la obligación legal de la empresa de incorporar en las normas internas de la empresa que frente a una conducta de este tipo hay que hacer una investigación formal, secreta y rápida, semejante a una investigación sumaria.

De esta forma se estaría estableciendo un mecanismo efectivo de prevención del acoso sexual, se entregaría a la Dirección del Trabajo la facultad de controlar a todas las empresas sobre este tipo de conductas y cuando se produzca un acoso interpares el empleador tendría dos alternativas: si no contempló la conducta en el reglamento interno significa que no previno y sería responsable, siendo conducente el autodespido; en caso contrario, si previno y practicó la investigación correspondiente, sería facultad del empleador despedir o no hacerlo o aplicarle otro tipo de sanciones establecidas en el reglamento interno.

Respecto de la indicación, se planteó la preocupación por la situación que puede presentarse en las pequeñas empresas, que no tienen amplitudes ambientales diferenciadas que posibiliten tomar medidas tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, cuestión que no se presenta, ciertamente, en las medianas o grandes empresas.

-Puestas en votación ambas indicaciones, fueron aprobadas por unanimidad.

-De la diputada señora Muñoz, doña Adriana, y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para agregar al artículo 425 el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia del Secretario del Tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

La norma contenida en el artículo 425 del Código del Trabajo se refiere al carácter común del procedimiento laboral al hacerlo aplicable a todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones cuya substanciación no estuviere sujeta a una regla especial diversa, con prescindencia de su naturaleza.

La indicación agrega un inciso segundo nuevo para establecer el sigilo y privacidad de las causas laborales en que se discuta una acusación de acoso sexual, restringiendo el acceso a su tramitación a las partes y a sus apoderados judiciales.

-Puesta en votación, fue aprobada por unanimidad.

Por otra parte, S.E. el Presidente de la República formuló indicación para introducir las siguientes modificaciones a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

1. Agrégase al artículo 82 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo;"

2. Introdúcese en el artículo 123 la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser letras d) y e), respectivamente:

c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82, cuando la infracción sea cometida por un superior jerárquico de la víctima,"

-Sometida a votación, fue aprobada por unanimidad, con la sola modificación unánime de eliminar en la nueva letra c) propuesta al artículo 123, las expresiones: "cuando la infracción sea cometida por un superior jerárquico de la víctima."

Terminada la discusión particular del proyecto en informe, la Comisión facultó a la Secretaría de ella para ordenar adecuadamente los preceptos aprobados, dándoles un orden lógico y coherente a su articulado.

#### IX. ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISIÓN.

-Del señor Fossa, para agregar en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, a continuación del punto seguido (.), que pasa a ser coma (,) la frase "y acoso sexual".

-De S.E. el Presidente de la República para agregar un inciso segundo al N° 2 nuevo propuesto al artículo 160 del Código del Trabajo:

"Serán constitutivas además de acoso sexual las expresiones reiteradas, verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador."

-De S.E. el Presidente de la República, para reemplazar, en el inciso segundo del artículo 168, los guarismos 5 y 6, por 6 y 7, y agrégase, a continuación del punto final, la siguiente frase: "Si el empleador hubiese invocado la causal señalada en el número 2 del artículo 160 la indemnización respectiva podrá ser aumentada hasta en un cien por ciento."

-Del diputado señor Navarro, para agregar un nuevo inciso segundo en el artículo 171 del Código del Trabajo del siguiente tenor:

"Si la causal que invocare el empleador o el trabajador es la del número dos y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivo plausible el juez le impondrá una multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales.

-Del diputado señor Arratia, para agregar un nuevo inciso segundo al artículo 171 del Código del Trabajo del siguiente tenor:

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

"En igual sanción incurrirá el trabajador que denuncie falsa o maliciosamente ser víctima de acoso sexual".

-De S.E. el Presidente de la República, para reemplazar el inciso primero del artículo 171, por el siguiente:

"Si quien incurriera en las causales de los números 1, 2, 6 u 8 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 8; en el caso de las causales número 1 y 6, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento; y en el caso de la causal del número 2, hasta en un cien por ciento,".

-De S.E. el Presidente de la República, para sustituir en el inciso segundo del artículo 171, los guarismos 5 y 6 por 6 y 7.

-De S.E. el Presidente de la República, para incorporar al artículo 171, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales inciso segundo, tercero y cuarto a ser incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal del número 2 del artículo 160 y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivo plausible, el juez la impondrá un multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales.".

-De S.E. el Presidente de la República, para agregar en el artículo 184 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"También deberá tomar las medidas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.".

-De la diputada señora Rozas y del diputado señor Seguel, para eliminar en la letra i) de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, la frase "Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado.".

#### X. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente la señora diputada informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación del siguiente:

#### PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Intercálase en la segunda frase del inciso segundo del artículo 2º, a continuación de la palabra "contratación" las palabras "o despido".

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

2. Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase "Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual."

3. Agrégase al artículo 153 del Código del Trabajo el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

4. Agrégase al artículo 154, el siguiente numeral 12:

"12. El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 2, puedan hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, y en su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia."

5. En el artículo 160, intercálase el siguiente número 2.-, nuevo, pasando los actuales números 2.- al 7.- a ser números 2.- al 8.-, respectivamente:

"2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.

6. Intercálase, en el inciso tercero del artículo 168, entre los guarismos "1" y "5", el guarismo "2".

7. Reemplázase el inciso primero del artículo 171, por el siguiente:

"Si quien incurriera en las causales de los números 1, 2, 6 u 8 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro de los plazos indicados en el artículo 168, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 8; en el caso de las causales números 1, 2 y 6, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

8. Intercálase como inciso segundo en el artículo 171 el siguiente, pasando los actuales incisos segundo a cuarto, a ser tercero a quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de los números primero y segundo del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

9. Agrégase al actual inciso segundo del artículo 171, el numeral "2" a continuación del numeral "1", y sustitúyense los numerales "5" y "6" por los numerales "6" y "7".

10. Agrégase al artículo 171 el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal del numero dos del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

11. Agrégase al artículo 425 el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual deberán ser mantenidas en custodia del Secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

1. En la letra j del artículo 78, sustitúyase la "coma" y la conjunción "y", por un "punto y coma";

2. En la letra k del artículo 78, sustitúyase el "punto final", por una "coma" seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase al artículo 78 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo."

4. Introdúcense en el artículo 119, la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letra c) y d), a ser letra d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78."

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

1. Agrégase al artículo 82 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo;"

2. Introdúcense en el artículo 123 la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser letras d) y e), respectivamente:

c) Infringir los dispuesto en la letra l) del artículo 82."

---

Primer Informe de Comisión de Trabajo

-0-

Se designó diputado informante a doña Adriana Muñoz DALbora.

Sala de la Comisión, a 17 de octubre de 2000.

Acordado en sesiones de fechas 6 y 13 de mayo y 19 de agosto de 1997, 8 y 29 de agosto y 10 y 17 de octubre de 2000, con asistencia de los diputados señores Ascencio, don Gabriel; Bertolino, don Mario; Fossa, don Haroldo; Kuschel, don Carlos; León, don Roberto; Muñoz, doña Adriana; Muñoz, don Pedro; Navarro, don Alejandro; Paya, don Darío; Pérez, don Aníbal; Prochelle, doña Marina; Riveros, don Edgardo; Rozas, doña María; Salas, don Edmundo, y Seguel, don Rodolfo, y de los ex diputados señores Bayo, don Francisco; Gajardo, don Rubén; Fantuzzi, don Ángel, y Schaulsohn, don Jorge.

(Fdo.): PEDRO N. MUGA RAMÍREZ, Abogado-Secretario de la Comisión".

### 1.3. Discusión en Sala

Fecha 07 de noviembre, 2000. Diario de Sesión en Sesión 12. Legislatura 343. Discusión General. Pendiente.

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL. Primer trámite constitucional.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

En el Orden del Día, corresponde conocer, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley sobre acoso sexual.

Diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la señora Adriana Muñoz .

Antecedentes:

-Moción, boletín N° 1419-07, sesión 9ª, en 24 de octubre de 1994. Documentos de la Cuenta N° 13.

-Informe de la Comisión de Trabajo, sesión 11ª, en 3 de noviembre de 2000. Documentos de la Cuenta N° 2.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Solicito la autorización de los señores diputados para que ingrese a la Sala la señora Ymai Ortiz , asesora de la señora ministra Adriana del Piano .

¿Habría acuerdo?

Acordado.

Tiene la palabra la diputada señora Adriana Muñoz .

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, me corresponde entregar a la Sala el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, respecto del proyecto de ley, en primer trámite reglamentario y en primer trámite constitucional, sobre acoso sexual.

El proyecto en discusión fue presentado por el Ejecutivo en 1995 y sustituye íntegramente las mociones parlamentarias presentadas en 1991 por las diputadas Eliana Caraball , Laura Rodríguez y Adriana Muñoz ; por los diputados Carlos Montes , Sergio Aguiló , Juan Pablo Letelier y por los, en ese entonces, diputados, señores Armando Arancibia y Carlos Smok .

También recoge la moción presentada, en 1994, por las diputadas señoras María Angélica Cristi , Fanny Pollarolo y Marina Prochelle ; por los diputados señores Gabriel

## Discusión En Sala

Ascencio , Maximiano Errázuriz , Juan Pablo Letelier , Exequiel Silva y por los señores Iván de la Maza y Ramón Elizalde , diputados en aquel entonces.

Por acuerdo de esta Sala, el proyecto fue enviado para su informe a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el 18 de marzo de 1997, y se inició su estudio en mayo de ese mismo año. La aprobación en general fue el 8 de agosto último, y en octubre lo aprobamos en particular y lo despachamos a la Sala.

Antes de hacer la relación del informe quiero reflexionar brevemente acerca de los largos diez años que ha durado su tramitación en la Cámara de Diputados. Este lapso por sí solo habla de que el estudio de temas de esta naturaleza no es fácil.

En la historia de la ley -de la cual forma parte el informe-, queda claro que algunos parlamentarios hicieron presente que en nuestra Carta Fundamental, en el Código del Trabajo y en otras normas legales, existían resguardos, que hacían innecesario explicitar el tema en un proyecto. Otros sostuvieron que el hecho de legislar sobre la materia iba a significar un nuevo impedimento para el ingreso de las mujeres al mercado laboral; que, junto con la existencia del fuero maternal, con el derecho de lactancia y con la no exigencia de hacerse un examen de orina, la medida sería otra barrera que impediría o disminuiría la demanda de mano de obra femenina por parte de los empresarios o del sector público. También se expresó que esto podía traer mayor inestabilidad a los trabajadores en cuanto constituiría una nueva causal de despido y, quizás, traería consigo nuevas perversidades en la relación trabajadores-empleadores.

En ese sentido, cabe hacer notar que el debate fue extenso. En 1991 se presentó el primer proyecto de ley sobre acoso sexual; en 1994, una segunda moción. En 1995, el Ejecutivo insistió con un proyecto sustitutivo de las mociones anteriores y, sólo ahora, el 2000, después de diez años, esta iniciativa ve la luz pública en la Cámara de Diputados. Durante diez años vivió en la clandestinidad del debate de las comisiones específicas.

Por eso, creo que este momento es muy crucial para nuestro país, y muchas mujeres y hombres trabajadores estarán expectantes de que la Cámara de Diputados debata hoy, con seriedad y profundidad, y mucha responsabilidad, un tema que siempre se ha considerado privado, que no es entendido como parte de las agendas políticas y legislativas, y que ha permanecido como tabú por largo tiempo en la sociedad chilena.

Otorgo gran trascendencia a esta sesión. Hemos roto una larga tramitación de diez años, lo cual significa haber disminuido resistencias culturales que tenemos en nuestra propia Cámara de Diputados para abordar materias de esta naturaleza. Es una gran señal del nuevo siglo para la modernización de nuestra legislación y para la incorporación de nuevos derechos legales para las trabajadoras.

Me alegro de que el proyecto haya sido aprobado unánimemente por la Comisión de Trabajo en su discusión general, y por una mayoría relativa en su discusión particular.

Paso en seguida a informar sobre las modificaciones fundamentales que en la Comisión de Trabajo introdujimos al proyecto presentado por el Ejecutivo.

## Discusión En Sala

En primer lugar, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer proponen incorporar en el artículo 2º del Código del Trabajo la definición de que el acoso sexual es una discriminación. En ese sentido, el objetivo del Ejecutivo es que en la legislación laboral debe considerarse el acoso sexual como falta.

No fue fácil el debate sobre la materia, en cuanto a convencernos de que es necesario dictar una ley especial sobre acoso sexual. En el transcurso del debate iremos conociendo las distintas visiones y matices que se plantearon en la Comisión, en cuanto a que nuestra legislación laboral requiere de esta ley especial para consagrar el acoso sexual como una falta en las relaciones laborales.

El Ejecutivo propuso que, en el artículo 2º del Código del Trabajo, se dispusiera que el acoso sexual es una forma grave de discriminación tanto en el lugar de trabajo como con ocasión de él; pero, en el debate de la Comisión, varios parlamentarios opinaron que el acoso sexual no es un acto de discriminación y que, incluso, hablar en esos términos perjudicaría la tramitación de juicios, demandas o denuncias de los propios afectados ante los tribunales.

La propuesta del Ejecutivo -que ha sido base de nuestros proyectos de ley- establece con mucha fuerza que, en la relación laboral, importan o tienen su contrapartida fundamental no sólo la remuneración, sino también todos aquellos aspectos correspondientes a condiciones de higiene, de seguridad y de trato igualitario entre los trabajadores.

En ese sentido, la propuesta de incorporar en el artículo 2º del Código del Trabajo - que se ocupa de los principios que inspiran la relación laboral-, la definición de acoso sexual en cuanto a que constituye una situación de discriminación hacia los trabajadores, tuvo plena aceptación.

Ahora, frente a lo planteado por distintos diputados sobre la complejidad del término "discriminación", en el debate quedó claramente establecida la pertinencia de la modificación, siendo aprobada por mayoría de votos.

El otro objetivo del proyecto es incorporar en el artículo 160 del Código del Trabajo - que se ocupa de las causales de caducidad de un contrato de trabajo-, las conductas de acoso sexual como causal de despido. Por eso, dicho artículo quedaba con el siguiente número 2, nuevo: "Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral".

"Serán constitutivas, además, de acoso sexual las expresiones reiteradas verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona, del trabajador o del empleador".

Este tema también fue objeto de un prolongado debate, en el que los parlamentarios, en particular los varones, se preocuparon de acotar muy bien que en la definición de acoso sexual, no quedarán incluidos, por ejemplo, los piropos, los gestos y algunas señales o silbidos.

## Discusión En Sala

Por convencimiento del Ejecutivo y de una gran mayoría de parlamentarios, la definición de acoso sexual quedó contenida en el inciso primero del artículo 160, de la siguiente manera: "Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral".

Puesta en votación, la indicación fue aprobada por unanimidad, con la eliminación del segundo inciso que había mencionado.

Los artículos posteriores dicen relación con las modificaciones que se introdujeron al Código del Trabajo para consignar las sanciones por el acoso sexual. Se establece claramente una modificación al artículo 171, que dice que cuando la causal de despido es de responsabilidad del empleador y si se invoca la causal de acoso sexual, el empleador será sometido a un pago de indemnización. Dicho pago, de un ciento por ciento -que establecía la propuesta original de los parlamentarios y del Ejecutivo-, se redujo a un 50 por ciento en el debate habido en la Comisión, y cuyos fundamentos no daré en esta oportunidad.

Puesta en votación, la indicación fue aprobada por unanimidad de la Comisión.

Presentamos otras indicaciones, respaldadas por la totalidad de los integrantes de la Comisión, para agilizar algunas situaciones previstas en el Código del Trabajo. Estimamos necesario incorporarle algunos elementos que permitieran modernizar sus disposiciones, hacer más fácil la tramitación de los juicios y, de alguna manera, descomprimir la pesada tarea de los tribunales del Trabajo. En ese sentido, se presentó indicación para intercalar, como inciso segundo del artículo 171, la siguiente disposición: "Tratándose de la aplicación de las causales de los números primero y segundo del artículo 160 -referentes a las causales de despido y de acoso sexual-, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral".

Consideramos que esta es una muy buena oportunidad para modificar el Código en ese sentido, lo que facilitaría a los trabajadores y trabajadoras, cuando deban realizar estos trámites judiciales, hacer de una vez y en un solo lugar toda la tramitación correspondiente del proceso que están siguiendo.

A pesar de ser aprobada, la indicación debe ser considerada por el Tribunal Constitucional, debido a algunas observaciones de inconstitucionalidad formuladas en la Comisión.

Por otro lado, se presentó indicación para reducir al máximo posible, dentro de nuestro papel de legisladores, el daño que puede provocar la denuncia de acoso sexual a las personas involucradas erróneamente en una denuncia. Es posible que algunos trabajadores y trabajadoras interpongan una denuncia, la que después, en el proceso, se demuestra que carecía de sustento. La indicación, que fue aprobada, señala que si la denuncia interpuesta por un trabajador ante los tribunales lesiona "la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado".

## Discusión En Sala

Esta indicación, respaldada también por la ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Adriana Delpiano , y por el ministro del Trabajo, don Ricardo Solari , recogió el espíritu de la Comisión de que el acoso sexual no fuera usado con el propósito de accionar un autodespido. Por cierto, hubo gran debate sobre la materia y, sin duda, los colegas que no compartieron la indicación podrán aducir otros antecedentes.

Asimismo, otra indicación incorpora un elemento de gran modernización en nuestro Código del Trabajo y descomprime los procesos que judicializan mucho la normativa. Así fue considerado en la Comisión. En el artículo 153 del Código, se agrega el siguiente inciso: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". En consecuencia, aquí estamos entregando a la empresa -privada o pública- la obligación de establecer disposiciones de política interna orientadas a sancionar el acoso sexual, sin necesidad de llevar la denuncia a los tribunales, pues esto significa un proceso judicial complejo. La propia empresa regulará la situación interna, calificando este hecho como negativo, nocivo y perturbador de las relaciones laborales. Desde ese punto de vista, consideramos que la indicación, que fue aprobada, aliviará un problema que también se hizo presente en la Comisión: que el acoso sexual no se produce sólo entre empleador y trabajador, sino entre trabajadores; es decir, se da el acoso sexual horizontal, que, de acuerdo con la normativa del Código del Trabajo, es muy difícil ubicar en la bilateralidad de la relación entre trabajador y empleador y del cual tendría que hacerse cargo el empleador.

En la Comisión se consideró que es poco claro que un empleador deba pagar indemnización por el acoso sexual realizado por un tercero, por un compañero o compañera de trabajo, con igual nivel jerárquico en la empresa.

Por eso, esta disposición es muy importante, porque en la medida en que las empresas sancionen el acoso sexual, se desarrollará una tarea de prevención y educación en el propio lugar de trabajo.

En este sentido, en la Comisión se complementó y enriqueció la iniciativa que presentó el Ejecutivo hace algunos años. En un comienzo, el debate originó resistencia y temores, pero, a la larga, se demostró que el acoso sexual es materia de ley, como pueden corroborarlo los demás colegas que la integran. Además, es un aporte sustantivo a la modernización del Código del Trabajo y a la humanización de las relaciones laborales entre hombres y mujeres, y favorece la igualdad de oportunidades en el empleo.

Asimismo, se propone la incorporación de una serie de importantes disposiciones a los estatutos administrativos, tanto para funcionarios de las municipalidades como del Estado.

Incluso, se recomienda que la normativa interna de la Cámara considere el acoso sexual como una falta grave en las relaciones laborales. Así, los parlamentarios y funcionarios de la Corporación conocerán una disposición de la Comisión de Régimen Interno que establecerá las sanciones pertinentes.

Por último, quiero hacer una reflexión final, que espero sea muy importante para futuros debates.

## Discusión En Sala

La materia está circunscrita, como dije al comienzo, a las situaciones individuales de las personas y es considerada casi una normalidad dentro de las relaciones laborales entre hombres y mujeres; pero, quizás, es una proyección del derecho de pernada que tenían los señores feudales, que se ha enraizado culturalmente en las relaciones laborales por el hábito de la cotidianidad y de las costumbres.

Muchas mujeres deben soportar el estrés, enfermedades nerviosas y daños psicológicos por el pánico de perder su empleo, y permanentemente deben hacer equilibrios entre la imperiosa necesidad de seguir trabajando, porque deben mantener a su familia, y los requerimientos de sus jefes o colegas de trabajo. Esta situación indigna la viven miles de mujeres en nuestro país.

Por eso, me alegro mucho de que después de diez años vea la luz el proyecto en la Cámara. Podemos decir que los parlamentarios hemos roto el tabú del acoso sexual y se debate como punto de la agenda política. En consecuencia, pido a las mujeres y a los varones -aunque son los menos- que defiendan este derecho, esta igualdad. No es posible que las mujeres tengamos debilitada la posibilidad de acceder o de mantenernos en nuestro trabajo.

Según he leído, el acoso sexual es un castigo fuerte a las mujeres por haber transgredido y entrado al mundo público de los varones. No nos hemos quedado remitidas a algunas ocupaciones o "peguitas" netamente femeninas, como se ha intentado, sino que hemos tenido la capacidad de ser transgresoras de las normas culturales y de las pautas sociales que se han querido imponer. Por eso, cuando incursionamos en el mundo que era netamente masculino -se nota mucho en el campo de la política-, esa transgresión es castigada con el acoso sexual.

El acoso no sólo es hacer un requerimiento sexual, como diría el "Rumpi", de "grado" tres o cuatro, sino que también miradas, palabras y gestos que están en la cultura, aunque no figuran en el texto legal.

Ojalá el debate sirva para concluir que lo maravilloso en los seres humanos es la seducción y la conquista, pero no asociadas al poder para imponer a una mujer determinada actitud porque depende jerárquicamente de un jefe o del dueño de una empresa. Por el contrario, ésta tiene la libertad de decidir su vida afectiva y sexual.

El acoso sexual está muy ligado al poder y, de verdad, debemos romper con la cultura de usar la dependencia y la fragilidad de una persona para imponer un deseo de tipo sexual.

Reitero mi enorme alegría de haber roto el tabú y debilitado la resistencia cultural que la Cámara opuso durante diez años para tratar esta materia.

Por último, invito a mis colegas a un debate serio, profundo y responsable y que aprueben el proyecto a la brevedad, de manera que ojalá en diciembre o enero pase al Senado, donde espero que no se tramite durante otra década. Así, se dará una señal de justicia y dignidad a las mujeres y a nuestros trabajadores.

He dicho.

## Discusión En Sala

El señor LEÓN (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la señora ministra del Sernam.

La señora DELPIANO, doña Adriana (Ministra del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente, el informe de la diputada señora Adriana Muñoz refleja bien el espíritu del debate de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, quiero hacer resaltar un aspecto muy preciso.

El proyecto, que ha tenido, como se ha dicho, un largo trámite en la Cámara, se inició por iniciativa parlamentaria en 1991, aunque con posterioridad se presentaron otras mociones, como, por ejemplo, una de 1994. En la práctica, todos los sectores políticos han respaldado el estudio del proyecto. Sería largo enumerarlos, pero varios diputados y ex diputados -algunos ya no están entre nosotros, como la señora Laura Rodríguez -, han sido partidarios de legislar sobre la materia.

El Ejecutivo se hizo parte y refundió el espíritu de las mociones parlamentarias en un texto que presentó nuevamente a la Cámara y respecto del cual se inició una discusión muy rica, en la que, sobre la marcha, se le fueron introduciendo modificaciones.

Quiero rescatar este estilo de legislar, que no implica partir de la rigidez de un texto, sino más bien de la comprensión de las ideas y de los principios que fundamentan la necesidad de legislar. Agradezco la disposición de todos los diputados miembros de la Comisión por concurrir al desarrollo del texto que hoy conoce esta Sala.

Para el Gobierno y para el país en su conjunto, el hecho de estar empeñados en que la incorporación de la mujer al mundo laboral se haga en las mejores condiciones posibles -en la certeza de que la mujer puede acceder al mundo laboral-, es un apoyo directo a la calidad de vida de su familia y a las posibilidades ligadas a su autoestima, a un derecho ciudadano de ejercer sus capacidades e iniciativas en un país que invierte en educar a las mujeres lo mismo que en los hombres.

En el marco de la incorporación de la mujer al trabajo, es muy importante velar por mejorar, no sólo la posibilidad de acceder a un empleo, sino de mantenerlo. En esa línea, entendemos el acoso sexual como una perturbación fuerte y fundamental a la dignidad del trabajador y de la trabajadora; por ello, el Ejecutivo hizo suyo el proyecto.

Nos parece muy importante legislar en esta materia. Nos pone a la altura de los países más desarrollados, que han posibilitado, en cumplimiento de mandatos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y de compromisos internacionales suscritos, tener legislaciones claras y precisas que dan una señal a la sociedad y, en particular, al mundo del trabajo.

Australia , Canadá , Francia, Nueva Zelanda, España , Suecia y Estados Unidos tienen legislaciones en esta materia y, en América Latina, Puerto Rico y Costa Rica. Esta iniciativa nos dejaría, como país, en una situación de avanzada en términos de regular un tema de fuerte discriminación en lo laboral: el acoso sexual.

## Discusión En Sala

Entendemos el acoso, como lo dijo la diputada Muñoz , como aquella conducta de abuso de poder que busca, a través del perjuicio real o potencial que puede recaer sobre el trabajador o la trabajadora, obtener favores sexuales. Pero para que ello se dé, deben concurrir, al menos, tres elementos fundamentales. Primero, conductas, de palabra u obra, destinadas inequívocamente a obtener favores sexuales por parte del acosador; segundo, requerimientos frecuentes y sistemáticos y, tercero, que, como consecuencia de dichos requerimientos, se alteren las condiciones generales o del normal desarrollo de las actividades laborales en la empresa.

Además de la dignidad del trabajador y de la trabajadora, éste es un entorpecimiento que pone en juego la productividad y la calidad de la empresa en la cual sucede este hecho.

Estudios de la OIT demuestran que cuando ya se ha producido el acoso sexual, en un 60 por ciento de los casos la víctima se ve obligada a abandonar el trabajo, porque no puede vivir en las condiciones laborales que se le presentan. Además, si tenemos en consideración que esto afecta a las mujeres más jóvenes, que están iniciando su vida laboral, y a los sectores más débiles de la sociedad, como a las trabajadoras de casa particular y a las con discapacidad, tenemos una violación flagrante de los derechos humanos de la trabajadora. Una legislación en esta materia es una potente señal de respeto del Estado de Chile a la sociedad en su conjunto.

Por último, así como el legislador estableció sanciones en el Código del Trabajo para cuando se cometan discriminaciones en un conjunto de aspectos, y en el tema de higiene laboral está preocupado hasta de la contaminación con tóxicos dentro de la empresa, no vemos razón alguna para que no haya una norma que proteja la dignidad y la relación de respeto que debe reinar dentro del ambiente laboral.

Nada tiene que ver esto, como bien dijo la diputada Muñoz , con la relación de seducción entre personas adultas, culturalmente aceptada, en la medida en que no medien la coacción, la coerción y el poder para obtener favores sexuales.

Si el proyecto es aprobado en el Congreso, va a poner a nuestro país a la vanguardia de la defensa de los derechos de los trabajadores y se transformará en una señal potente de que más mujeres y mujeres jóvenes podrán incorporarse al mundo del trabajo con la certeza de que sus derechos serán respetados.

Muchas gracias.

El señor LEÓN (Vicepresidente).-

En discusión el proyecto.

Tiene la palabra el diputado señor Patricio Hales .

El señor HALES.-

Señor Presidente, valoro altamente el proyecto, porque creo que forma parte de las grandes modificaciones culturales que vamos a ir viviendo en el transcurso de las

## Discusión En Sala

décadas, en lentos avances, de nuestra propia concepción sobre la relación entre mujeres y hombres, entre hombres y mujeres.

Este no es un proyecto destinado a poner freno y congelar el entusiasmo sexual, sino para evitar transformar el entusiasmo sexual en un chantaje, en una coacción. No es una iniciativa destinada a inhibir o a castrar la posibilidad de las relaciones amorosas en el ámbito laboral, sino a impedir que el amor, uno de los actos más maravillosos del ser humano -quizás el más maravilloso- se torne en una herramienta de coacción, de abuso, de presión. Este no es un proyecto destinado a terminar con el deseo ni a imponer, sobre la base de la ley, una juridicidad castradora de la naturaleza humana, sino a colocar en el término adecuado situaciones que, naciendo de la naturaleza amorosa, han sufrido quizás profundas deformaciones de las concepciones de cultura en la relación que hemos establecido entre hombres y mujeres en tantos ámbitos.

Esa concepción que irá cambiando en el medio laboral es quizás donde más brutalmente se expresa, porque, muchas veces, la mujer que se incorpora a un ámbito de trabajo de hombres es inmediatamente considerada una presa, parte del coto de caza e, incluso, la posibilidad, para quien tenga un poco de poder, de utilizarlo sobre esa trabajadora.

Hay películas y literatura de acoso de mujeres hacia hombres, pero, en verdad, históricamente, los hombres han acosado a las mujeres. Esa ha sido la situación.

Considero absolutamente absurdo pensar que este proyecto atenta contra la normalidad de las relaciones entre mujeres y hombres, porque es normal que en un ámbito laboral -justamente por estar realizando un trabajo en común- se pueda desarrollar tal grado de amistad, de complicidad, de compañerismo, que pueda producirse el atractivo, el entusiasmo y aumentar el deseo. Pero debe ser combinado, naturalmente, en las mejores condiciones, y en este caso, no solamente apelando a la buena voluntad de las personas, sino creando las condiciones jurídicas para que esto sea en verdadero compañerismo, en el respeto profesional y en el adecuado respeto de las jerarquías, pero no en abuso para cambiar el curso de la normalidad de las relaciones naturales.

Ciertamente, resulta difícil establecer el límite entre el flirteo o coqueteo con la aceptación voluntaria o no de la mujer cuando el hombre manifiesta interés. No existe ley que pueda regular esa sutileza, pero si hay algún grado de presión o chantaje en las condiciones laborales producto del pretexto del interés natural, entonces se está cometiendo un abuso.

Respecto del entusiasmo amoroso, normal, natural, de aceptación voluntaria, recuerdo ese relato oriental en que Kamaralzaman y Sett-Budur son dormidos por dos genios. Uno de ellos despierta a Kamaralzaman, quien, desnudo, mira a la princesa Sett-Budur y dice: "¡Qué lástima que esté dormida, porque no tendré la aceptación de su voluntad!". La observa durante la noche mientras ella duerme bajo el influjo de los genios. Él, dormido, se desespera en su amor al descubrirla. Ahí espera el amanecer, hasta que se duerme, y sólo cuando los genios deciden despertarlos a ambos se produce el encuentro, la posibilidad de la conquista mutua, la seducción, el entusiasmo y la decisión de voluntad.

## Discusión En Sala

Eso es todo lo contrario a esta concepción cultural de la mujer como presa de caza en el ámbito de trabajo, que es más fuerte con las más pobres, pero existe en todos los ámbitos: en los gerenciales y secretariales. Forma parte del humor sexual, del humor amoroso, del chiste. Incluso está instalada la idea de que la secretaria es una mujer objeto de presión, de acoso sexual. Creo que no es para castigarlas. Sinceramente, no es que esto haya sido una cosa premeditada de la cultura masculina para decirle a las mujeres "no se metan en el ámbito de mi poder". Pienso que es algo menos perverso, pero más brutal y profundo. Quizás es esta cultura del desprecio, de la visión minusvaloradora de la mujer. De no entender que ingresó una mujer que ejerce su labor y su trabajo como primer acto y, como segundo acto, podría ser que en el compañerismo nazca el interés amoroso, incluso de un jefe. Pero en la visión minusvaloradora de la mujer que existe en nuestra cultura, primero está la idea sutil, aparentemente inocente y suave, que incluso hemos escuchado en el ámbito de la política: "Ha venido esta dama a adornar como una flor esta reunión de varones". Aparte de la siutiquería vulgar de la frase, encierra una barbaridad despectiva y descomunal. Yo la he escuchado entre diputados con motivo de la llegada de una diputada; entre arquitectos con el ingreso de una arquitecta; entre ministros, con la entrada de una ministra; en reuniones internacionales, con la presencia de una especialista que deslumbra con su belleza. Ella no ingresó en ese instante para adornar nada, sino porque era ministra y cumple labor de Estado; porque era diputada y quiere participar con sus pares, pero no para ser considerada como florcita. Si durante el transcurso de la reunión internacional, política, laboral o profesional, cualquiera de los hombres observa en esa mujer -además del compañerismo y respeto laboral- belleza física, hermosura, encanto, coquetería, podrá surgir también el entusiasmo natural del hombre y darse las relaciones como las que voluntariamente quería tener Kamaralzaman al descubrir a Sett-Budur.

La ley nunca podrá establecer todas las modificaciones culturales que quisiéramos, porque será un lento y gran cambio, pero esta iniciativa es una enorme contribución. Incluso, hago un reconocimiento al movimiento feminista en la defensa que hizo de las mujeres cuando eran agredidas y no tenían la posibilidad de desarrollarse bien en su trabajo. Así comenzó y, probablemente, se transformó en una cuestión exageradamente agresiva. En todo caso, eso no importa, porque al final se regula por el cambio cultural que va a permitir este avance. No creo que el acoso sea perversamente pensado por los hombres, sino que nace del impulso de la normalidad, y me alegro de que el proyecto sea capaz de precisar la posibilidad de que se pueda llegar al abuso. El día de mañana cualquiera -mujer u hombre- puede acusar de acoso sexual al jefe, convirtiéndose en la gran fórmula para lograr indemnizaciones. No tan millonarias como las que hemos conocido a nivel de gobierno, pero una indemnización al fin.

Por ello me alegro de que la diputada señora Adriana Muñoz y el diputado señor Aníbal Pérez, preocupados por años de este proyecto, hayan incluido el artículo que establece: "Si el trabajador hubiese invocado la causal del número dos del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada" -es decir, alguien que quiera hacer un acto de venganza a su jefe- "y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

Me parece adecuado que este proyecto precise ciertas situaciones.

## Discusión En Sala

Observo varias clases de rechazo a este proyecto. Uno, de ellas es la que estima una estupidez una normativa de esta naturaleza, porque estas cosas se resuelven solas, además, que es normal la relación amorosa y de interés entre hombres y mujeres. Sí, pero como ya lo hemos dicho, no es normal que se transforme el amor en chantaje.

Lo que no es normal -aun cuando podría serlo- es que el jefe se enamore de la secretaria, que la busque, le coquettee, se entusiasme, la invite, y si ésta se niega, diga: "Conforme, siga trabajando" y no se creen las condiciones que todos conocemos y que no es necesario describir.

El proyecto precisa que por conductas de acoso sexual se entiende "un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral".

También se da la sonrisa despectiva frente a este proyecto porque lo consideran una "tonterita", que intenta solucionar el problema con una cuestión jurídica artificial, cuando el tema, al final, va a ser regulado por la relación de hombres y mujeres.

Termino mi intervención, contrariamente a todo lo que se pueda imaginar, en vez de inhibir y de enfriar, llamando justamente a valorar el entusiasmo de la relación de hombres y mujeres. ¡Ámense todo lo que puedan, entusiásmense todo lo que quieran, piropéense en todas las relaciones laborales, pero nunca, jamás, piensen que el entusiasmo que pueda producirse en una relación entre hombre y mujer puede servir de herramienta ya no sólo para castigar a la mujer ejerciendo una forma de poder, sino para sancionar la relación amorosa, para estigmatizar, infectar, dañar lo más sagrado que tenemos, que es el encuentro entre las personas y más aún si se da el encuentro amoroso entre los sexos.

He dicho.

-Aplausos.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Elgueta .

El señor ELGUETA.-

Señor Presidente, junto con apoyar el proyecto, deseo señalar que con la diputada señora María Antonieta Saa defendimos una conducta tipificada en nuestro Código Penal, con el objeto de sancionar el delito de acoso sexual, propuesta rechazada en su oportunidad en la Comisión, porque se dijo que correspondía más bien al campo laboral.

El acoso y la seducción, tal como lo señaló el diputado señor Hales , tienen precedentes que deseo recordar, con el objeto de añadir algunas consideraciones al debate.

Desde luego, en el libro maestro, la Santa Biblia, curiosamente los seducidos son los varones. De partida, Adán . El joven José , quien adivinó los sueños del faraón, fue seducido por la mujer de Potifar, capitán de la guardia del faraón, y posteriormente

## Discusión En Sala

encarcelado porque se le imputó el delito extremo al que se lleva a la fuerza la seducción: la violación. No me voy a referir tampoco a María Magdalena, mencionada en distintas obras literarias y en la película "La última tentación de Cristo", donde también aparece este fenómeno; o a Dalila, que le cortó el cabello a Sansón y lo privó de su fuerza.

En consecuencia, hay una larga historia sobre la materia. Para qué hablar del campo del derecho, si los que estudiamos historia del derecho sabemos que existió el *ius primae noctis* o derecho de pernada.

Estos ejemplos me vienen a la memoria para recordar que el problema ha estado presente desde que la pareja humana existe sobre la tierra.

Según algunos, el acoso sexual en el empleo puede entenderse como toda conducta sexual unilateral e indeseada que ocurre en la relación laboral y afecta el empleo mismo, sus oportunidades, términos o condiciones o el ambiente de trabajo de la persona hostigada.

En algunas legislaciones, como la de Costa Rica, se imponen responsabilidades y se fijan penalidades a cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquiera otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a una persona; cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable en el desempeño de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Un comentarista señala que se pueden mencionar, sin pretender ser exhaustivas, algunas de las siguientes tres manifestaciones: expresiones no verbales, gestos, miradas, exposiciones; expresiones verbales, piropos, chistes o insinuaciones de naturaleza sexual; contacto físico, como pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Esta última circunstancia invade el campo penal, puesto que como se ha legislado sobre los delitos sexuales, ahí se consagran estas conductas como figuras delictivas.

Me referiré en especial a la idea central del proyecto y a su definición sobre conductas de acoso sexual.

El N° 2 del artículo 1° del proyecto agrega en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: "Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual.". Creo que aquí hay un error gramatical. No sé si la Mesa lo corregirá o si será necesario presentar una indicación, porque dice: "Se considerará" y se habla de discriminación, en singular, y luego de las conductas en plural. Debería quedar todo en plural o en singular, sin adoptar un lenguaje que no está conforme a las reglas de la gramática. Entonces, sugiero la siguiente frase: "Se considerarán discriminaciones las conductas de acoso sexual".

## Discusión En Sala

En el N° 5 del mismo artículo se intercala el siguiente número 2, nuevo: "2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal -debe decir tales- un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral".

Me parece que este concepto debe expresar claramente lo que queremos decir en la ley. Desde luego, debe ser un comportamiento unilateral, porque si es recíproco no existe la conducta que se desea sancionar por la vía laboral. Además, debe producir un perjuicio en la situación laboral. Al respecto, deseo saber si tal comportamiento debe producir perjuicio sólo en su situación laboral o en el momento de pretender un empleo, porque en otras legislaciones se habla de las oportunidades del empleo. Me pregunto si una persona concursa de acuerdo con el Estatuto Administrativo, con el Estatuto Municipal o con otros estatutos, o si quiere ingresar a una empresa o está postulando a un trabajo en el sector privado, pueden producirse o no tales circunstancias.

Me parece que sí. En consecuencia, la definición debería abordar la circunstancia de la oportunidad del empleo y no sólo la situación laboral, o sea, que claramente deba haber una vinculación contractual entre empleado y empleador.

Es importante saber si la situación laboral comprende sólo el lugar de trabajo, porque no queda clara la situación cuando el acoso se produce fuera del mismo.

Deseo consultar a la diputada informante si la expresión "situación laboral" comprende también la oportunidad en que se está aspirando al empleo o sólo cuando la persona ya ha sido contratada, y las circunstancias de lugar, o sea, si el acoso se produce dentro del lugar de trabajo o fuera de éste, porque en el proyecto no quedan claros esos aspectos.

Considero un avance la iniciativa para la dignidad, la no discriminación y para que en Chile exista efectivamente un verdadero respeto mutuo en las relaciones laborales. Modernizar nuestra legislación significa ponernos a la altura de los tiempos y considerar que hoy ya no existen derechos tan brutales como el *ius primae noctis* o derecho de pernada y otros que hemos conocido a través de la historia.

Hay que buscar la forma de evitar que en las empresas, en las fábricas o en las industrias se vuelvan a producir aquellas circunstancias ocurridas en América cuando llegaron sus conquistadores, como lo describe tan bien el autor argentino del libro "La conquista erótica de las indias", donde señala que el conquistador no sólo tenía encomiendas con esclavos, sino también un séquito enorme de mujeres, lo que posteriormente se traducía en más de 150 ó 200 hijos.

Por lo expuesto, considero que el proyecto constituye un avance, una modernización y un signo de respeto laboral.

He dicho.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

¿Me permite, señor Presidente?

## Discusión En Sala

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra su Señoría.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, el diputado señor Elgueta hizo algunas consultas a la diputada informante, las que no escuché bien. No sé si prefiere que le responda de inmediato o al final.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Elgueta .

El señor ELGUETA.-

Señor Presidente, pregunté si la expresión "situación laboral" se refiere sólo al momento en que ya se ha firmado el contrato o también al momento en que una persona está postulando a un trabajo, sea en el sector público o en el privado. En segundo lugar, si la conducta de acoso sexual sólo se entiende cuando se da en el lugar de trabajo o también cuando ocurre fuera del mismo.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Señor diputado, la señora diputada dará respuesta a sus consultas al final del debate.

Tiene la palabra la diputada señora María Antonieta Saa .

La señora SAA (doña María Antonieta) .-

Señor Presidente, celebro que la Cámara de Diputados esté tratando un tema que en nuestro país había estado bajo tupidos velos, los que, afortunadamente, se han ido descorriendo, pues no dejaban ver la realidad de la violencia intrafamiliar y de una serie de situaciones reales y concretas que ocurren en la vida de las personas y de las mujeres en términos de sufrimientos y de situaciones injustas e indignas.

Tal como lo señaló la diputada señora Adriana Muñoz , el proyecto ha esperado diez años para ser tratado. No es extraño, ya que para tratar el patrimonio reservado de la mujer al interior de la sociedad conyugal pasaron más de diez años y el proyecto sobre violación se demoró casi cinco años. Se trata de nuevas concepciones de derecho que tienen una historia reciente en la humanidad y cuesta avanzar en ellas porque no son de sentido común, sino rupturistas respecto de una cultura.

El acoso sexual es una conducta que está justificada culturalmente y esa es la concepción que debemos romper. Tal conducta tiene su raíz -así se afirma en muchos textos- en una concepción cultural profunda de que los varones son superiores a las mujeres y que ellas son de su propiedad. Ése es uno de los sustentos del acoso sexual, que se expresaba claramente y se ligaba al poder político, por ejemplo, en el caso de los señores feudales con el derecho a pernada, que consistía en tener relaciones sexuales con las campesinas de su dependencia que contraían matrimonio.

## Discusión En Sala

En nuestro país durante largos años estuvo arraigado en nuestra cultura el derecho, prácticamente, del latifundista y de sus hijos varones sobre las campesinas y las inquilinas, situación que también vivieron -como describía el diputado señor Elgueta - las indígenas de parte de los españoles. Esa concepción aún tiene resabios que debemos desentrañar, corriendo los tupidos velos que la cubren.

Otro punto que está en la base cultural de este tema es la idea profunda, en el inconsciente o consciente de los acosadores, de que la sexualidad masculina es irracional e irrefrenable. Por tanto, cualquier manifestación de una mujer se puede entender como una suerte de invitación al acercamiento sexual. Esa creencia, esa idea inconsciente que hoy tienen muchos varones en nuestro país -que, por desgracia, ni los planes educacionales ni la cultura que se transmite a través de la familia todavía logran desarraigar- está unida a la idea de propiedad y de superioridad, lo que hace que los varones justifiquen, inconscientemente, el acoso sexual. Esto también tiene su correlato, pues muchas veces las mujeres que son víctimas de estas conductas -es el mismo caso de la violencia intrafamiliar-, sienten una especie de vergüenza y de culpa, pues culturalmente tienen la idea de que son culpables del acoso sexual, porque usan la pollera más corta o porque se arreglan, siguiendo una natural conducta de coquetería femenina.

Entonces, estamos desentrañando, poniendo en evidencia y recogiendo un importante cambio cultural rupturista, que entregará dignidad y tranquilidad a la vida laboral de las mujeres y, en general, al ámbito laboral -algunas mujeres también tienen conductas de acoso sexual hacia los hombres-, de manera que puedan trabajar sin sufrir este tipo de situaciones que, muchas veces, les produce inestabilidad psicológica y profundas depresiones. Según los investigadores que han analizado este problema en el mundo laboral chileno, la mayoría de las veces las obliga a renunciar a sus trabajos o a someterse a los requerimientos del acosador. Esto podemos apreciarlo en los sectores más desposeídos, como las temporeras, que deben someterse a tales requerimientos para conservar su fuente laboral que tanto necesitan, o renunciar, lo que resulta absolutamente injusto. El proyecto recoge esta situación, pero en forma insuficiente, pues la indemnización debería ser del ciento por ciento, porque se debe considerar no sólo la relación entre el acosador y la acosada, sino también las consecuencias sociales en el ambiente laboral, puesto que hay testigos y una serie de elementos. La incertidumbre de continuar trabajando o de tener que renunciar produce un tremendo estrés y, por lo tanto, la indemnización debería ser del ciento por ciento. Es necesario repensar ese aspecto, porque considero injusto que sea sólo del 50 por ciento.

La definición de acoso sexual hecha por la OIT es clara: "Acoso sexual es todo acercamiento sexual, sea éste verbal o físico, no deseado por la persona que lo sufre". Además, hay estudios que indican que el acoso tiene distintas expresiones. Según la definición, se trata de gestos, comentarios con connotación sexual, apretones de hombro, abrazos o roces en diversas partes del cuerpo, aparentemente casuales; lenguaje sexual de tipo obsceno o proposiciones de carácter sexual. El acoso sexual abarca toda esta gama de actos, y cuando una mujer es acosada, siente una tremenda sensación de desagrado, muy distinta a la que se produce cuando hay una sana relación de coquetería, sin imponer nada.

Pero estas conductas ocurren no sólo en el plano laboral. Como decía el diputado Elgueta -en la Comisión presentamos una indicación para que estos actos quedaran

## Discusión En Sala

tipificados en el Código Penal, pero diversos diputados y diputadas la votaron en contra-, esto no se da sólo en el sector laboral. Hace algún tiempo hubo un caso muy conocido en el ámbito deportivo y también se presenta en el campo educacional, sobre todo universitario, entre alumnas y profesores.

Por eso, anuncio que tengo preparado un nuevo proyecto para tipificar el acoso sexual en el Código Penal, porque considero muy importante proteger el derecho y la dignidad de las personas.

Espero que el proyecto sea aprobado, pues lo que estamos haciendo hoy día es histórico. Los países europeos han avanzado al respecto. Por ejemplo, en 1991 hubo una recomendación general del Parlamento Europeo tendiente a eliminar las discriminaciones en contra de la mujer, en la cual se pide a los Gobiernos europeos que adopten medidas jurídicas eficaces, incluidos las sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización, para proteger a las mujeres contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y malos tratos en familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el trabajo. Se recomienda adoptar las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros. Dice que dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta, por parte de empresarios y trabajadores, incluidos los superiores y los compañeros, se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efecto sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Por último, dice que dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Como decía, se trata de un problema que se da no sólo entre el acosador y el acosado, sino que también participa como testigo de él todo el entorno laboral. Este proyecto es muy importante, y todo lo que hagamos en la Cámara de Diputados tendrá efectos positivos. En primer lugar, interpretará el anhelo de muchas mujeres trabajadoras que sufren en silencio estas conductas, las cuales sentirán que estamos respaldándolas, que estamos ayudándolas a integrarse al mundo laboral -hoy todo el mundo, sobre todo las mujeres, tiene derecho al trabajo-, y percibirán este reconocimiento como un gesto solidario. En segundo lugar, considero muy importante aprobar el proyecto por unanimidad, a fin de que tenga la misma fuerza en el Senado. Sin embargo, allí resulta difícil tratar estos temas, porque creo que hay menos sensibilidad al respecto que en la Cámara. Espero que la iniciativa no quede sumida en el silencio por mucho tiempo y que con su actitud tan activa el Servicio Nacional de la Mujer posibilite su aprobación.

Si bien el diputado Elgueta mencionó ejemplos en la Biblia sobre seducción por mujeres, fíjense que los casos de grandes seductoras y destructoras de varones son muy pocos. Y precisamente por eso llaman la atención, porque rompen la norma cultural relativa a la actitud de las mujeres en la relación amorosa. En general e históricamente, en esta relación la mujer no ocupa el mejor lugar, de manera que las que aparecen como seductoras o destructoras son muy pocas. En esos textos y básicamente en obras históricas, hay una connotación cultural patriarcal en la referencia a esos casos, toda vez que se destacan conductas que son valoradas por los hombres: la agresividad y otra serie de actos que queremos erradicar.

## Discusión En Sala

No me cabe duda alguna de que el proyecto en estudio será muy importante para la vida laboral de los chilenos y chilenas. A través de este tipo de iniciativas estamos legislando muy concretamente en favor de la gente. Por eso, felicito a los autores de la moción y al Sernam por haberla hecho suya.

Para terminar, anuncio que dentro de muy poco tiempo presentaré una moción para que esta conducta quede tipificada en el Código Penal.

He dicho.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Seguel .

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, en primer lugar, felicito a la diputada señora Adriana Muñoz por su preocupación respecto de esta iniciativa. Ha seguido todo el debate con un interés que me llama en forma favorable la atención y la informó a cabalidad, toda vez que ha interpretado fielmente lo que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha discutido durante más de 8 años.

En segundo lugar, expreso mi preocupación por el tratamiento que se le está dando al proyecto. Han intervenido tres parlamentarios, aparte de la excelente participación de la diputada señora Muñoz , y ninguno de ellos es miembro de la Comisión de Trabajo. Las exposiciones han sido buenas, como la del diputado señor Elgueta , quien ha planteado muchos recuerdos históricos, hasta bíblicos algunos; pero me preocupa que se esté usando mal la iniciativa en algunas intervenciones, como en la del diputado señor Hales , quien no participó nunca en ninguna de las discusiones de la Comisión y pronunció un discurso bastante populista sin mayor conocimiento del tema.

Un sinnúmero de parlamentarios me ha dicho que no concurrirá a la votación del proyecto por el significado que conlleva; por el tratamiento que se le ha dado al tema del acoso sexual. De ahí que sería importante preocuparse, en el momento de la votación, de la asistencia de los diputados y diputadas.

Muchos también me han manifestado que van a votarlo a favor sólo por el efecto público que pudiere generar el hecho de hacerlo en contra o de hablar en contra de una materia de esta índole, cuestión que a mí me preocupa mucho.

He seguido durante 10 años el estudio del proyecto. Reconozco el interés de los parlamentarios autores de la iniciativa, quienes, en un par de ocasiones, fueron a la Comisión a ver qué ocurría con ella, y reconozco también en Adriana Muñoz a la persona que firmemente ha llevado adelante esta iniciativa sobre la base de una excelente predisposición de todos por perfeccionarla. La diputada señora María Rozas ha sido también defensora del proyecto.

Es importante que los parlamentarios lean el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; pero lo es más conocer los documentos analizados en la discusión. El documento entregado por el Poder Judicial, leído por los miembros de la Comisión

## Discusión En Sala

de Trabajo, ha sido conocido por muy pocos parlamentarios. Es bueno considerar la posición de los jueces del trabajo sobre el particular. Voy a leer un solo párrafo, sobre el cual es importante intercambiar opiniones. Después de un largo análisis, uno de ellos expone: "En resumen, estimo que con la normativa actual, el juez del trabajo está y ha estado en condiciones de resolver, por las causas legales, las conductas que pueden considerarse como un acoso sexual, ya por la decisión tanto del empleador como del trabajador, de poner término al contrato de trabajo".

Argumentaciones como éstas, de que la situación del acoso sexual ya está contemplada en el Código del Trabajo y en la misma Constitución Política de la República, no fueron consideradas por los miembros del Ejecutivo y los parlamentarios.

Muy poca gente se atreverá a entregar una opinión muy certera en contra del articulado que se está proponiendo. ¿Por qué? Porque he llegado al convencimiento más absoluto -y lo he dicho en todos los tonos y lugares-, de que el proyecto no es bueno. Siempre fui partidario de agregar en el artículo 2º del Código del Trabajo sólo la frase "y acoso sexual", después de todas las causales; pero se insistió en esta otra modificación.

La diputada señora María Antonieta Saa , en su intervención, obviamente me da la razón en lo que he venido planteando en materia de legislación laboral sobre este particular. Estoy convencido de que es un mal uso de las mayorías en esta materia, o de la mayoría publicitaria que se pudiera dar en un proyecto de ley, cuando ella se refiere a las multas, las cuales deberían ser del ciento por ciento, y no del 50 por ciento, como se acordó.

Situaciones como las planteadas por la diputada María Antonieta Saa hacen que en el Código del Trabajo la solución se ponga más compleja, más difícil y tengamos mayor oposición en materia de legislación laboral de parte de otros sectores. Cuando se empieza a establecer todo tipo de restricciones y a disponer multas elevadísimas, uno, que cree en las reformas laborales, se percata de que, de repente, se nos está pasando la mano. Reitero, el proyecto consignaba un 100 por ciento y, felizmente, se bajó a un 50. No se consiguió bajarlo a un 20 por ciento; pero ese tipo de afirmaciones, como las de la diputada, nos mueven a decir: "Yo no estoy de acuerdo en que legislemos de esta forma y pongamos este tipo de restricciones".

Toda la gente entendida en el tema nos ha planteado la inconveniencia de legislar de la forma como lo estamos haciendo. Sin embargo, hemos sido insistentemente hostigados en la Comisión de Trabajo para aprobar este proyecto de ley. Voté a favor de la idea de legislar y participé en las indicaciones en la medida de lo razonable.

Escuché a la señora ministra manifestar, en un comentario radial, que le extrañaba mi opinión y mi posición. La sostuve siempre en la Comisión de Trabajo y la reitero: he sido opositor a legislar sobre esta materia en la forma como lo estamos haciendo; pero una vez que la situación está planteada, mi deber, como parlamentario, es participar en su análisis, presentar indicaciones y ver cómo puedo modificar lo que se está haciendo. Lo he dicho en todos los tonos. A las diputadas señoras Adriana Muñoz y María Rozas les expresé que no creo que éste sea un buen proyecto para las trabajadoras o para las mujeres. Afirmé, también, que ésta es una buena señal moral que los gobiernos de la Concertación les dan al país y a las mujeres trabajadoras.

## Discusión En Sala

Puede ser una buena ley moral; pero discutiremos su eficiencia sobre la base de lo que diremos más adelante.

Considere también, señora ministra -por su intermedio, señor Presidente-, la afirmación que voy a hacer: presiento que si esto se transforma en ley, será la ley de la venganza. El numeral 2, nuevo, del artículo 160, dice: "Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral". Según la iniciativa, eso es lo que significa acoso sexual. Creo que en estas cuatro líneas se establece la ley de la venganza; porque cuando una mujer va a los tribunales a denunciar a su superior jerárquico por acoso sexual, pues esto siempre es de un superior hacia un inferior, que puede ser hombre o mujer, aunque normalmente es mujer -y me gustaría que la discusión se refiriera a los dos sexos y no sólo a uno, como lo ha hecho la diputada señora Saa ; hay que ser ecuánime en ese sentido-, el jefe o dueño de la empresa queda sometido de inmediato al escarnio dentro de la empresa, al escarnio público y, obviamente, a una situación familiar insostenible. Si la persona hace esta acusación por venganza, por malestar, porque el jefe o el empresario le cae mal, o porque desea un ascenso, una de las mejores herramientas que, obviamente, estaríamos entregando para perjudicar al superior jerárquico o al dueño de la empresa, es sostener que se es objeto de acoso sexual.

Pero, provocado el hecho, se va a los tribunales, y allí no se logra demostrar esta situación. Habrá multas y despidos; ¿pero quién limpiará la ya dañada imagen de la persona? ¿La trabajadora, un parlamentario o el Gobierno van a decir que se ha hecho una acusación de acoso sexual inexistente? No se pudo demostrar, ante los tribunales, que existía acoso sexual, y nos encontramos con un jefe o un empleador que no sabe cómo salir de esta circunstancia, y podemos encontrarnos con una situación límite en su familia, en la cual su señora puede creer este hecho.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Sería una infamia.

El señor SEGUÉL.-

Gracias, diputada señora Muñoz . Acusar de acoso sexual cuando no existe es una infamia de las peores que se pueden hacer a una mujer o a un hombre.

A las diputadas señoras Rozas y Muñoz les dije que, si bien creo en la ley moral, lo que me preocupa de verdad son las formas en que se provocará este hecho en el país. ¿Qué respuesta vamos a dar? ¿Cómo vamos a restituir la credibilidad, la honorabilidad dañada de aquel empleador o jefe? ¿El Sernam publicará una inserción en los diarios diciendo que "don Juan Pérez Cotapos " fue acusado de acoso sexual, pero que ello no era verdad; y mediante esta inserción se restituirá su honorabilidad y respeto como persona, y se le pedirá a su familia y a los trabajadores que sigan creyendo en él?

Estimo que mi intervención ayudará a que otros parlamentarios se atrevan a hablar. Hay que atreverse a decir lo que se siente o lo que uno cree respecto de este tipo de leyes -para mí, leyes morales-, las cuales respaldo.

## Discusión En Sala

Señor Presidente, me quedan muchas dudas. Asistió mucha gente a la Comisión. Una de ellas fue Mario Kreutzberger , quien fue acusado de acoso sexual en Estados Unidos. Fue imposible demostrar que él había acosado sexualmente a una mujer. ¿Pero qué ocurrió en Chile? Los titulares de todos los diarios, a ocho columnas, denostaron a Mario Kreutzberger ; creyeron en la acusación. Él tuvo que demostrar que no era un acosador. Aquí ocurre todo lo contrario: hay que demostrar que se es acosado y no que no se es acosador.

Recuerdo una frase muy importante que dijo Mario Kreutzberger : "Creo que es bueno que en Chile se legisle sobre acoso sexual". Pero pidió lo siguiente: "que todo lo que se haga en legislación sea con respeto a las personas".

Es cierto que hay muchos acosadores sexuales. Estuvimos en un programa de televisión con la diputada señora Muñoz . Un señor empresario decía ser el rey de los acosadores del país, que le fascinaba acosar sexualmente a sus secretarias y que si no le aceptaban el acoso, sencillamente las destinaba a otro lugar y ponía a otra que sí aceptaba ser acosada.

Como sé que esa realidad existe, me preocupa más el perjuicio que podamos provocar a quien es acusado sin causa alguna y cómo se le puede restituir la honorabilidad, credibilidad y respeto.

Es efectivo que entre pares y de inferior a superior no existe acoso. Pero formulo la siguiente pregunta: si la que acosa es la trabajadora inferior a su superior, ¿qué vamos a hacer?

Cuando el secretario -para no hablar siempre de la mujer- tiene una jefa estupenda y la acosa, ¿qué va a ocurrir? "Depende de la respuesta", dice el diputado señor Huenchumilla , como buen abogado. Pero no es efectivo que el acoso sexual se dé de superior jerárquico a inferior. Creo que existe el acoso de inferior a superior para obtener ganancias, y ante eso no estamos legislando.

Termino diciendo que me gustaría que se pronunciasen todos los que creen que el proyecto no es bueno y todos los que estimamos que se trata más que nada de una iniciativa con un objetivo moral, destinada a establecer una conducta que el Gobierno quiere dar al país. Si el Gobierno y la ministra me dicen eso, con mucho gusto seguiré trabajando en la forma como lo he hecho hasta ahora.

He dicho.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la señora Adriana Delpiano .

La señora DELPIANO, doña Adriana (Ministra del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente, como sucede con cualquier materia de ley, ésta puede suscitar la voluntad de más o menos personas sobre el tema.

Quiero aclarar un aspecto que me parece importante.

## Discusión En Sala

Cualquier norma legal se puede prestar para abusos. Una persona puede ser acusada injustamente de ladrona o de cualquier otra situación; pero para remediar eso, la propia ley dispone que uno pueda querellarse por calumnias e injurias. A pesar de eso, una vez que uno aparece como ladrona, como haciendo mal uso de recursos o como cualquier otra cosa, es bien difícil restituir la honra. Me parece que el abuso que se pueda cometer, basado en cualquier normativa, es un tema genérico para todo legislador. No obstante, también entiendo que la ley busca proteger a la mayoría de las posibles víctimas, en especial a los más débiles, así como abordar las situaciones más recurrentes sobre una determinada materia, como sucede en este caso.

Por lo anterior, el abuso de poder es un tema muy importante; y para que no se generen situaciones como las que ha señalado el honorable diputado señor Seguel, la propia ley establece multas o castigos para quienes cometan abusos de esta naturaleza, sin perjuicio de que la persona cuestionada presente querellas por injurias o por otras causas, tal como sucede cuando las personas abusan de una determinada legislación.

Solamente quiero dar algunas cifras y las razones de por qué se necesita una ley especial sobre esta materia, en lugar de leyes de carácter general que permitan, a través de su interpretación, sancionar este tipo de conductas.

Estudios realizados en Chile en 1991 y otros de la Organización Internacional del Trabajo sobre esta materia, señalan que más del 20 por ciento de las mujeres directamente encuestadas había sufrido algún tipo de acoso sexual, y que el 85 por ciento de ellas conocía casos de acoso sexual en su entorno; o sea, es un tema bastante más extenso de lo que pudiéramos imaginar. Sin embargo, la Dirección del Trabajo sólo ha recibido 34 denuncias en los últimos dos años, basados en algunos artículos del Código del Trabajo que pudieran entenderse ligados con esta problemática. Como no se han establecido sanciones y como estas faltas o delitos ni siquiera están tipificados, la Dirección sólo se ha limitado a realizar una especie de mediación entre las partes, con el objeto de que las condiciones laborales de las trabajadoras no queden tan perjudicadas.

Esa fue una de las razones que tuvo el Ejecutivo para dar su respaldo a este proyecto y obtener el apoyo que han expresado los parlamentarios sobre la idea de legislar respecto de esta materia, ya que con esta iniciativa se estaría protegiendo a muchas personas, más débiles y más jóvenes, que inician su proceso laboral.

Por lo tanto, considero que es una legislación moderna desde ese punto de vista y que viene a hacer justicia sobre un aspecto que muchas veces se vive en la intimidad de los espacios laborales, que, sin lugar a dudas, causa un daño considerable a los miles de personas que son acosadas privadamente en función del abuso de poder, el que puede ser tan grave como el que se le ocasiona a quien es acusado injustamente.

He dicho.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el honorable diputado señor René Manuel García .

## Discusión En Sala

El señor GARCÍA (don René Manuel).-

Señor Presidente, me da la impresión de que hay una tremenda confusión en el análisis de este proyecto de ley, ya que se está confundiendo el acoso con el chantaje, lo que no ha sido planteado aquí por ningún señor diputado. El acoso acontece desde un nivel jerárquico superior a uno inferior, mientras que el chantaje se origina cuando una persona quiere contratar a alguien y le dice: "Usted será contratada siempre que me otorgue ciertos favores." Esto no es acoso, sino chantaje, el cual también se produce cuando alguien dice: "Usted se mantiene en este trabajo si me hace tales favores".

Admiro cómo la diputada señora María Antonieta Saa se puede adaptar tan bien para defender temas diferentes, pero nunca en la misma línea. Señalo esto por una razón muy sencilla. Siempre se habla del acoso del hombre en contra de la mujer; pero, ¿no puede haber acoso de una mujer a un hombre, de una mujer a otra mujer y de un hombre a otro hombre?

Estos temas también debemos abordarlos con seriedad en el futuro. No se trata simplemente de convertir a la sociedad chilena a imagen de la sociedad estadounidense.

Aquí estamos estimando que tocar el hombro y dar un apretón a la secretaria cuando uno llega en la mañana es acoso sexual. Me siento feliz de saludar de esa manera a mi secretaria. Nunca he acosado a alguien.

Aquí se considera que porque analizamos el tema entre pares, estamos libres de estas situaciones. O sea, ¿las diputadas y los diputados podríamos estar sometidos al acoso permanente de nuestros pares sin poder hacer algo al respecto, porque somos iguales? A mi juicio, la ley tiene que ser pareja, y no puede hacer discriminaciones entre quienes tienen más o menos grados. Todos tenemos que ser iguales ante la ley; de lo contrario, podría pensarse que en una industria grande, donde existen 30 divisiones, no se producirían problemas de acoso entre los gerentes, porque todos tienen el mismo rango. Ésta es una materia que debemos ir zanjando hacia adelante.

Tanto que se habla del tema del acoso sexual, materia en la cual estamos de acuerdo; pero les pregunto: esta ley, ¿no irá en desmedro de la mujer? Porque, tal como señaló el diputado señor Rodolfo Seguel, para no exponerse a una acusación injusta, lo más probable es que los empresarios digan: "Vamos a contratar sólo a varones". Esto ya pasó en Alemania cuando dictaron leyes que favorecieron demasiado a las mujeres, legislación que se derogó porque ya no las contrataban.

En consecuencia, en el análisis del proyecto sobre acoso sexual debemos tener presentes dos leyes: la del criterio y la de que uno tiene que actuar en conciencia, ya que estos abusos no se van a terminar sólo porque se dicta una ley al respecto.

Coincido plenamente con el diputado señor Seguel, de que aquí se está legislando para "sacarse el pillo", ya que se trata de un proyecto que lleva diez años en la Comisión de Trabajo. Tan cierto es esto, que cuando fui miembro de esa Comisión, durante mi primer período, ya se había presentado esta moción, a la que ahora se le ha empezado a dar la importancia que reviste.

## Discusión En Sala

Coincido en cuanto a que se infiere un daño irreparable cuando una persona acude a un tribunal por venganza y declara: "Tal persona me acosó". No importa lo que se contraargumente o lo que se haga al respecto, ya que el daño es irreparable.

Señor Presidente, esta iniciativa va por mal camino. Aquí hay que poner las reglas claras. La ley laboral debe señalar: "Concurse a un trabajo, en lugar de buscar "pitutos" para lograrlo".

También es cierto que mucha gente entra con su currículum para postular a un trabajo, y el jefe se da el lujo de poner a 30 secretarias en fila para elegir a la más hermosa.

A ese empresario que decía: "Yo acoso y soy el rey de los acosadores.", le pregunto: ¿Con qué moral va a dar un consejo a un hijo que está mal encaminado en relación con esta materia, en circunstancias que él es el principal causante de este tipo de problemas.

Muchas veces consideramos que estas leyes, que son interesantes, favorecerán a la mujer, pero realmente no es así. La ley en tramitación se prestará para venganzas, dará dolores de cabeza y será inconductiva.

Por lo tanto, debemos considerar que aquí hay que tener un profundo respeto por las personas, cualquiera que sea su rango, y las relaciones laborales no deben confundirse con relaciones amorosas. Ése es el problema de fondo. Por las necesidades actuales, mucha gente debe aceptar vejámenes con tal de conservar su trabajo. Eso sí que es denigrante para la persona; pero no que la piropen, que la saluden, que le digan "que viene buenamoza", porque esas cosas son agradables para una mujer.

Perdónenme las señoras diputadas por lo que voy a decir. Cuando ustedes se levantan en la mañana, ¿cuánto tiempo se demoran en ponerse un traje, en maquillarse y en mirarse en un espejo para asegurarse de que se ven bien? En consecuencia, debe ser frustrante que no les digan lo bien que se ven y que pasen inadvertidas como mujeres. Lo digo derechamente: debe ser atroz para una mujer que nadie se fije en ella, que no la miren y que sea una persona chantada en una oficina. Hablemos las cosas como son. Por lo tanto, debemos hacer una relación más armoniosa entre estos dos extremos. No se trata de hacer insinuaciones a cada rato a las damas.

Perdónenme por lo que he dicho, pero ello quizás se debe a que, para mí -de verdad, y no tengo ningún empacho en decirlo- lo más lindo que hay en el mundo son las mujeres, y por esa misma lindura, hay que conservar el respeto que debe tenerseles a quienes nos dieron la vida; pero eso no se hace por ley, sino que mediante la enseñanza en los colegios.

Por eso creo que el proyecto no nos va a conducir a buen término, dado que la principal confusión de las personas es que creen que es lo mismo acoso y chantaje.

Aquí se ha aludido a expresiones bíblicas y a muchas otras. O sea, el tema que aborda la iniciativa, desde que se escribió la Biblia ha sido un problema permanente; han pasado dos mil años y se sigue en lo mismo. No sé cuál va a ser la solución, pero creo que esto va a influir negativamente en la contratación de mujeres.

## Discusión En Sala

Hay que tener profundo respeto y leyes mucho más drásticas, no en ese aspecto, sino para que la gente pueda decir libremente cuando hay acoso y no se actúe por venganza, como ocurre a veces, porque eso produce un daño irreparable para las personas acusadas por algo que realmente no cometieron.

Me alegro de que la diputada señora Saa sea feminista -otras veces se pone a defender causas perdidas-; pero aquí realmente hay que ubicar el rumbo: el chantaje es una cosa y el acoso, otra; y no porque el proyecto de ley lleve diez años de tramitación, tenemos que despacharlo ahora.

En consecuencia, pido formalmente que vuelva a Comisión para estudiarlo más en profundidad y no despachar una iniciativa por cumplir, a fin de que se analicen los puntos que ha planteado el diputado señor Seguel, los que he mencionado y también algunas dudas que tienen la señora ministra y las mismas señoras diputadas que presentaron el proyecto. Entonces, vamos tranquilamente; elaboremos la futura ley con calma -si ha estado tramitándose durante diez años, su despacho bien puede esperar un mes más-, con el objeto de que sea buena para todos los lados. No vaya a pasar lo mismo que con el 90 por ciento de las leyes ya promulgadas, es decir, que tengan que ser modificadas, porque se ha legislado sobre la base de dos o tres cosas para poder sacarlas, y la mayoría ha salido mal.

Por lo tanto, señora diputada, estudie bien lo que es acoso y lo que es chantaje.

Es el momento de rectificar los errores, es el momento de hacer una buena ley y es el momento también de hacer una profunda reflexión acerca de si el proyecto conduce realmente a favorecer a los acosados o a las acosadas. Ese es el fondo del problema.

Por eso estoy de acuerdo con que el proyecto vaya nuevamente a Comisión.

Es cuanto quería decir.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Recuerdo a los señores diputados que el Orden del Día termina a las 13.15 horas.

Hay 17 señores diputados inscritos y de acuerdo con la petición del diputado señor René Manuel García, siempre que haya unanimidad en la Sala, el proyecto podría volver a la Comisión.

¿Habría acuerdo?

No hay acuerdo.

Por lo tanto, le correspondería hacer uso de la palabra al diputado señor Mulet por el tiempo que queda, pudiendo continuar en la sesión siguiente.

El señor HALES.-

Pido la palabra por una cuestión reglamentaria.

---

Discusión En Sala

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra su Señoría.

El señor HALES.-

Señor Presidente, creo que no procede que el proyecto vuelva a la Comisión, sólo por el interés de debate.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Está resuelto el problema, señor diputado. El proyecto no vuelve a la Comisión.

El debate continuará mañana. Queda con el uso de la palabra el diputado señor Mulet.

-Queda pendiente la discusión.

#### 1.4. Discusión en Sala

Fecha 08 de noviembre, 2000. Diario de Sesión en Sesión 13. Legislatura 343. Discusión General. Pendiente.

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. Primer trámite constitucional. (Continuación).

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Corresponde continuar tratando el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, sobre acoso sexual.

Tiene la palabra el diputado señor Jaime Mulet .

El señor MULET.-

Señor Presidente, considero que puedo hacer algún aporte sobre este tema que nos convoca nuevamente hoy. Su debate se inició ayer, ocasión en que se manifestaron distintas posiciones.

En primer lugar, quiero señalar que estoy a favor de la normativa en debate y espero que sea aprobada en esta sesión. Asimismo, puedo decir, y este es un aporte a la materia, que una persona escéptica llegó a la convicción de que era necesario legislar al respecto. En efecto, hace algunos años yo no estaba absolutamente convencido de ello.

Quiero referirme a los dos ámbitos en que se produce el problema: el laboral y el penal. Durante el último tiempo he reflexionado mucho sobre este tema, al cual antes no le atribuía la relevancia que tiene, en particular para los grupos más vulnerables de mujeres y también de hombres. Debo reconocer que tanto el actual equipo del Sernam y las personas que lo dirigieron durante los últimos años de democracia, así como mi experiencia parlamentaria, han influido decididamente en asumir la necesidad de observar una realidad que siempre ha estado presente, pero que no veía. De manera que mi tarea de hoy es lograr que otros también se convenzan de ello, a fin de conseguir que esta normativa sea aprobada.

En primer lugar, se pueden identificar algunos patrones comunes en el acoso sexual y en la violencia intrafamiliar. Sin duda, surge de inmediato el tema de las relaciones de poder. En efecto, en la violencia intrafamiliar, el que pega o violenta siempre es más fuerte. En los casos más frecuentes el hombre agrede física o psicológicamente a la mujer porque se siente más fuerte que ella, y la mujer respecto de los hijos, porque se siente más fuerte que ellos. A mi juicio, este patrón es común en el acoso sexual: el que acosa se siente o está en una situación de prevalencia respecto de el o la acosada.

Sin duda, el acoso en las relaciones laborales surge con mucha fuerza, como se ha señalado, con la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo durante las últimas décadas. Pero el acoso sexual no es algo nuevo. Sabemos que en la época de los señores feudales existía el derecho de pernada, aquel que tenía el señor feudal y

## Discusión En Sala

que le permitía sostener relaciones sexuales con sus súbditas la noche anterior al día en que éstas contraían matrimonio. (Ayer también se mencionó el ejemplo, como me lo recuerda el diputado señor Elgueta ). Sin embargo, cuando esto se relataba, en los cursos de historia del derecho, el estudiante se reía y lo encontraba anecdótico, moralmente reprochable, por cierto, pero como algo propio de la edad media. Y si uno sigue el curso de la historia, comprueba cómo se acosaba sexualmente a las mujeres en la esclavitud y cómo ocurre todavía en este siglo, especialmente en el campo. ¡Cómo no recordar, también, la iniciación sexual de los jóvenes con las criadas!

¿Qué quiero decir? El acoso sexual en el mundo del trabajo ha estado siempre presente y con el hilo conductor del abuso de poder, real o ficticio, de un hombre sobre una mujer o, viceversa, de una mujer sobre un hombre. Recordemos el caso de Catalina la Grande.

Hemos vivido y aceptado una realidad ignominiosa, ultrajante, que viola la libertad, el derecho del trabajo, la libertad sexual, la dignidad de muchas mujeres y hombres, deteriorándolas y deteriorándolos en muchos aspectos, especialmente en su salud y en su situación económica.

¿Cómo no haber palpado antes esta realidad? Una grave discriminación arbitraria en razón del sexo y desde el punto de vista de igualdad de oportunidades a la que generalmente aludimos desde la perspectiva socioeconómica, aparece como un obstáculo, la generalidad de las veces insoslayable, para que muchas mujeres y hombres ingresen y se desarrollen fundamentalmente en el mundo del trabajo. Sin duda, la respuesta es compleja y, sin duda, también, la sociedad no nos dejaba ver, como no nos deja ver otras cosas.

En efecto, cómo no recordar frases o situaciones que uno escuchaba o escucha casi a diario: "Si la "galla" accede es porque le gusta". "¡Pero si nadie la ha violado!". "Para entrar a trabajar aquí, primero, tiene que pasar por mis manos". Muchas veces se largan estas expresiones en broma, pero reflejan una subcultura que va quedando, que es aceptada por algunos y por algunas y que, en definitiva, se va legitimando. La realidad estaba, por así decirlo, de alguna forma escondida.

En los muchos años de ejercicio profesional como abogado, tuve conocimiento de situaciones de violencia intrafamiliar. Luego se dictó la legislación que reguló esa materia: eran situaciones que de alguna manera buscaban una salida. Pero debo reconocer que nunca recibí denuncias de acoso sexual. Claro, el tema es más complejo. No sólo está por medio el derecho a la vida, a la integridad física y síquica, sino que también la posibilidad de trabajar, de subsistir, de comer muchas veces, de alimentar a los hijos, la vergüenza pública, el temor a que no le crean, a que sólo me pasa a mí, a la deshonra, a enfrentar al poderoso, al empleador o empleadora.

Soy partidario de que se tipifique y se sancione la figura del acoso sexual, y se modifiquen también, para estos efectos, el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para trabajadores municipales, lo que hace el proyecto que hoy estamos discutiendo. Pero también es importante avanzar, aunque sea en el terreno de la discusión, en el acoso sexual como delito. Y hay elementos que indudablemente son comunes para ambas situaciones. En el día de ayer, la diputada señorita Saa se refería a algunos de ellos, y también lo hacía el diputado Seguel , desde otra perspectiva.

## Discusión En Sala

En primer lugar, cabe preguntarse si basta con legislar sólo desde la perspectiva laboral. Si son suficientes los actuales tipos penales que sancionan el acoso, castigando el abuso de autoridad para lograr favores sexuales, y si es necesario o no un nuevo tipo penal de carácter general que lo sancione como falta o como delito.

Me referiré a algunos tópicos que tuve que despejar, especialmente para llegar a mi convicción de la necesidad de legislar en esta materia, tanto desde la perspectiva laboral como desde la penal, donde, sin duda, debe tratarse de una acción más reprochable que en el mundo laboral para que merezca el castigo de una pena privativa de la libertad o de una multa u otra sanción.

La entidad o la gravedad del acoso, la extensión, la posibilidad real de que se pueda probar, el riesgo de querellas o denuncias infundadas que pueden perjudicar a inocentes o los bienes jurídicos que están en juego y que hay que proteger, son temas que, en general, se mezclan también con el mundo laboral.

La gravedad.

Sin duda, el delito de acoso sexual debe considerar conductas del sujeto activo acusador más graves que las suficientes para poner término a una relación laboral con indemnización por años de servicio incrementada, ya sea se trate de acoso sexual por chantaje o por intimidación.

En efecto, debe tratarse de acciones más graves y que no estén tipificadas como abusos deshonestos o violación en alguno de sus grados. Estimo que pueden existir esas conductas y que es necesaria la tipificación del delito de acoso. Por ejemplo, pienso que aquellos acosos que se prolongan en el tiempo, en donde la víctima no ha podido hacer la denuncia por desconocimiento, por no perder el trabajo ante la insuficiencia de alternativas laborales -como sucede actualmente en nuestro país- o por cualquier otra razón que sea considerada grave por el juez, deberían penalizarse.

Me hace especial fuerza, para concluir lo anterior, el que una víctima de acoso, en alguna de esas circunstancias, debe soportar, por ejemplo, hostigamientos prolongados en el tiempo por parte de su jefe o jefa y que la colocan en una situación tal, que la degradan, que la violentan en su condición síquica, que la hacen pensar que va a llegar a su lugar de trabajo o de estudio y tendrá que aguantar el acoso; que se va del trabajo acongojada, sabiendo que al otro día le ocurrirá lo mismo; que en su casa se preocupen por lo que le sucederá; en definitiva, tener que relacionarse con el jefe o jefa acosador, coloca a la víctima en una situación que le complica la vida entera.

La extensión.

Desde el punto de vista de la extensión, también se hace necesaria la creación del tipo penal, ya que pueden darse conductas de acoso fuera del mundo de trabajo, que son más graves, por ejemplo, en el ámbito de la educación.

Ayer también se planteaba como tema complicado el aprobar el acoso sexual, dificultad que se presentaría tanto en lo laboral como en lo penal. Es necesario señalar que resulta extremadamente difícil acreditarlo con los medios de prueba tradicionales, ya

## Discusión En Sala

que la acción generalmente es oculta, a solas; el acosador difícilmente confesará, y los posibles testigos casi siempre serán subordinados.

Sin embargo, hoy existen medios que permiten reconstituir pruebas, como las grabaciones y filmaciones, asesorías de organismos como los Centros de Información de los Derechos de la Mujer, Cidem ; el apoyo de instituciones preocupadas de la materia, los avances de la medicina siquiátrica, etcétera.

El tema que ayer también preocupaba a algunos diputados era el de las denuncias ligeras. El riesgo de querellas o acciones infundadas, en este caso no es una cuestión menor, ya que podría afectarse a víctimas inocentes, al acusado, a su familia, como también su honra y su patrimonio, etcétera, es cierto. Pero también lo es respecto de delitos, como los abusos deshonestos, la violación y otros. Sin embargo, la legislación actual contempla las figuras penales para castigar al calumnioso. Entonces, tampoco es razón suficiente para que no exista el acoso sexual como tipo penal. Por cierto, es aconsejable siempre un gran cuidado en la delimitación del concepto.

En cuanto a los bienes jurídicos protegidos, están, entre otros, la integridad síquica, la libertad de trabajo o educacional, el peligro de vulnerar la libertad sexual.

Por último, el peso de la realidad hace aconsejable la legislación en esta materia.

Por tanto, de ser un parlamentario escéptico en esta materia, de pensar que no era necesario legislar, de sonreír muchas veces o aceptar algún tipo de bromas emitidas por otras personas cuando se refieren a una situación tan grave, he llegado a la conclusión de que es necesario aprobar el proyecto, y más allá de eso, iniciar, como lo plantearon la diputada señorita Saa y otras parlamentarias y parlamentarios de la Concertación, la posibilidad de tipificar el delito de acoso sexual.

Por eso, del escepticismo pasé a la convicción y por ello anuncio mi voto favorable al proyecto.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Haroldo Fossa .

El señor FOSSA.-

Señor Presidente, recojo las palabras del colega señor Mulet , en cuanto a pasar del escepticismo a una convicción.

En la Comisión de Trabajo, donde se inició el estudio del proyecto, analizamos en profundidad casos, estadísticas y, sobre todo, nos hicimos partícipes de la idea de legislar sobre este tema tan delicado.

Originalmente, yo era partidario -así lo expresé en las indicaciones- de que sólo se introdujeran algunas modificaciones al texto del Código del Trabajo, particularmente en el artículo 2º, y de que desde el artículo 153 en adelante se reglamentaran todas

## Discusión En Sala

las situaciones de acoso sexual. No obstante, reitero, a la luz de los hechos y de lo que sucede habitualmente en los lugares de trabajo, llegué al convencimiento de que es mucho más conveniente introducir estas modificaciones y legislar sobre la materia, incluyendo alguna acción penal para aquel o aquella que cometa este acto.

De modo que voy a votar favorablemente, como lo hice en la Comisión, dejando en claro que no hay que hacer de esto una situación única, exclusiva, tremenda. Me pareció que el planteamiento de ayer de la señora Saa pasa los límites de protección a sus congéneres del sexo femenino, lo que me preocupa, porque podría llegar el momento en que uno ni siquiera las podría observar, mirar o admirar, porque estaría en el límite de incurrir en acoso sexual. Las cosas no son así. Por lo demás, el acoso sexual en el contexto laboral no es más que una parte del problema, porque éste se da en casi todos los ámbitos y escenarios.

Consecuentemente, normar esta situación tan delicada dentro del ámbito del trabajo es adecuado y otorga tranquilidad, principalmente al sector femenino, que labora tanto en el sector público como en el privado, donde naturalmente se debe respetar el sexo como corresponde.

Por lo tanto, anuncio mi voto favorable.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Solicito la autorización de la Sala para que ingrese la subsecretaria del Sernam, Karen Herrera .

¿Habría acuerdo?

Acordado.

Tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende .

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Señor Presidente, ayer, además del completo informe que nos entregara la diputada señora Adriana Muñoz , la ministra Delpiano señaló que este tema viene arrastrándose desde 1991.

Llama la atención que no hayamos sido capaces de sacar adelante una legislación que no sólo pondría a Chile a la altura de países más avanzados; que no sólo lo obligaría a cumplir los convenios y compromisos internacionales, sino que, básicamente, protegería a un sector tan importante de la sociedad -no digo que única y exclusivamente-: las mujeres. Ésa es la realidad, igual que en los casos de violencia intrafamiliar.

Por lo tanto, buscamos que esta legislación proteja a la mujer en el mundo laboral, generalmente mujeres jóvenes que ingresan a él por primera vez. Buscamos hacer

## Discusión En Sala

conciencia en el país y que, con instrumentos legales, puedan sentirse más protegidas, más seguras; en definitiva, capaces de formular sus denuncias.

Una de las cosas dolorosas que se pueden constatar en el país es que la legislación hasta ahora ha sido poco efectiva. Si observamos los antecedentes que la Contraloría General de la República entregó al Servicio Nacional de la Mujer en los últimos años, veremos que en la administración pública y municipal sólo se denunciaron tres casos y no llegaron a sancionarse.

Además, es insuficiente -y por eso comparto plenamente lo que señalaba la diputada señora María Antonieta Saa - restringirnos al ámbito laboral de la administración pública. Por eso, como lo expresamos en la Sala hace bastante tiempo, comparto plenamente que esto debería estar incorporado en el Código Penal. No debemos pensar sólo en el ámbito público. ¿Qué pasa hoy en las empresas privadas? ¿Por qué no somos capaces de dotarnos de un instrumento legal que nos garantice condiciones dignas de trabajo?

Además, el acoso se puede producir en otros ámbitos, como en el educacional, que es extremadamente sensible y, por lo tanto, se puede convertir en extremadamente peligroso. De manera que nuestra obligación es buscar los mecanismos que permitan hacer más conciencia, prevención y que nos ayuden, como legisladores y como país, a crear condiciones para que las mujeres que ingresan al mundo laboral se sientan seguras, que sepan que cuentan con una legislación y que, por lo tanto, están protegidas y no serán sometidas a lo que hoy estamos definiendo como acoso sexual.

He escuchado con bastante atención al colega señor Mulet y lo felicito, porque ha señalado con mucha honestidad que formaba parte de ese mundo que conocemos -y permítanme que lo diga así- y en el cual se hacen chistes y bromas permanentemente, con un tono bastante ligero y festivo; pero ¿cuántas mujeres han sufrido en su realidad laboral este tipo de agresiones; pero por vergüenza, por inseguridad, por la absoluta convicción de que no cuentan con una protección, porque las leyes son insuficientes, porque no hemos sido capaces de regular esta materia, no hacen la denuncia y, por lo tanto, se van afectando psicológicamente? ¿Cuántas mujeres sienten dañada su seguridad personal? ¿Cuántas mujeres jóvenes tienen bastante menos herramientas psicológicas como para responder con firmeza frente a una actitud agresiva, que afectará su estabilidad laboral, su rendimiento, a lo mejor su ascenso, lo que tal vez tendrá consecuencias decisivas para ella? ¿Cuántas mujeres se ven afectadas por estos hechos, sobre todo en situaciones económicas como la actual, pues saben que lo único que tienen es ese empleo y que deben conservarlo a como dé lugar?

Por lo tanto, debemos dar una señal clara. Chile está obligado a hacerlo, no debe quedarse atrás. Si analizamos la legislación comparada y el derecho internacional, podemos ver que la Unión Europea formuló una recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como un código de conducta para combatir el acoso sexual.

El acoso sexual está sancionado en Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Suiza, Nueva Zelanda, Costa Rica, Puerto Rico, México, Perú, Brasil, Colombia, etcétera.

## Discusión En Sala

La resolución de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, adoptada en 1985, señala: "Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores".

La Convención Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer considera al acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra la mujer.

El artículo XI de la Convención de Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece: "Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos,...". Evidentemente, estamos hablando de que el acoso sexual es una forma bastante violenta de discriminación en contra de la mujer.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, nuestro país asumió, entre otros, un compromiso para introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en la legislación nacional, o para reforzar las vigentes, con el fin de sancionar y reparar los daños causados a las mujeres y a las niñas víctimas de cualquier forma de violencia.

## Conclusión:

El acoso sexual resulta a todas luces un tema trascendente, importante, un tema que no podemos ignorar, que está presente, a pesar de que muchas mujeres no se atreven a denunciarlo. Como he señalado, creo que esta figura debe quedar tipificada tanto en el Código del Trabajo como en el Código Penal, por tratarse de una figura propia de ese ámbito y porque debemos legislar de manera universal y definir con claridad las condiciones que concurren para tipificar el acoso sexual. Con este instrumento y con los que aprobemos a futuro no sólo protegeremos a la mujer y le daremos esa seguridad que no tiene hoy día, sino que haremos algo más importante: tomar conciencia, hoy, como sociedad y hacer tomar conciencia a las futuras generaciones que se incorporen al mundo laboral.

En definitiva, aquí hay un tema de dignidad de las personas, de respeto, de derechos. ¿Con qué derecho se puede atropellar la dignidad de las personas y con qué derecho queda en la impunidad este tipo de conductas? Digamos la verdad: los esfuerzos preliminares que se han realizado y las herramientas que existen en el Código del Trabajo, es evidente que resultan insuficientes. Por lo tanto, esperamos que se tome conciencia sobre esta materia y, ojalá, se produzca un aumento explosivo de denuncias, que sirvan como conducta preventiva, no con el afán de volver rígido un ambiente laboral, sino de proteger los derechos y la autoestima de las personas en el ámbito del trabajo, en particular de los que comienzan su actividad laboral, los más jóvenes, los que tienen menos herramientas, menos condiciones y menos seguridad para mantener una respuesta firme frente a esa conducta. En la actualidad, un poco por nuestra propia cultura latinoamericana, por el machismo predominante, por el afán de decir: "no es tan grave, es positivo, es hasta grato", se tiende a confundir el acoso con la seducción.

Debo informar, sólo a modo de ejemplo, que una investigación hecha en Santiago por el Centro de Estudios de la Mujer nos da las siguientes cifras: el 20 por ciento de las

## Discusión En Sala

mujeres encuestadas respondió que sufre acoso o asedio sexual en el trabajo; el 84 por ciento reconoció la existencia del problema con dimensiones de carácter social; el 85 por ciento de la muestra opinó que el hostigamiento sexual no les permite trabajar tranquilas, y el 84 por ciento afirmó que el asedio que han sufrido las perjudica, las humilla y las limita en su desarrollo profesional.

En dicho estudio se señala que uno de los elementos que provoca más estrés es el denominado "factor silencio", que se traduce, como hemos señalado, en la incapacidad de las mujeres para mencionar o denunciar este hecho.

Por otra parte, el 73 por ciento de las mujeres de esta muestra concuerda en que la sola mención del tema -no la denuncia- les causa vergüenza y prefieren no comentarlo. La vergüenza se relaciona con el hecho de que se sienten culpables o tienen miedo de ser culpabilizadas de la situación por un medio cultural que, como hemos señalado, las responsabiliza, lo que es más grave e injusto.

En consecuencia, a pesar de que creo insuficiente establecer esta figura sólo en el Código del Trabajo -comparto lo señalado por la diputada señora María Antonieta Saa, de tipificarla en el Código Penal-, considero que será un paso positivo la aprobación del proyecto, más allá de cualquier perfeccionamiento futuro a nuestra legislación, porque estaremos dando un paso para proteger la dignidad de todas las trabajadoras y trabajadores del país y para que, culturalmente, seamos capaces de respetar a los seres humanos en sus derechos y no permitir esta clase de vejámenes o humillaciones.

Por lo anterior, la bancada del Partido Socialista votará a favor el proyecto.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora María Rozas .

La señora ROZAS (doña María).-

Señor Presidente, durante muchos años, en mi condición de dirigente sindical y obviamente por mi género, me encontré con que las trabajadoras no sólo no tienen las mismas condiciones y derechos que se establecen en la ley en lo relativo a la igualdad económica, sino tampoco respecto del trato.

Cuando en mi condición de dirigente nacional planteé, hace 12 años, en un ejecutivo de la CUT la situación de acoso que estaban viviendo las trabajadoras y dirigentes sindicales, la reacción unánime de mis compañeros de trabajo fue decir: "Eso no pasa en mi organización". Me llamó la atención que el presidente de la Confederación Textil de la época, que agrupa al 80 por ciento de los trabajadores del sector, dijera que no era problema de su área. En una asamblea nacional para ver los procesos de negociación colectiva, pedí a ese gremio que solidarizara en este tema con otros gremios, dado que las mujeres del área textil no tenían esa dificultad. La reacción del 90 por ciento de los trabajadores de ese sector fue decir que, como conducta permanente, allí se producía la mayor cantidad de abusos y de aprovechamiento de los empleadores y, en algunos casos, de los trabajadores, pero que nunca se habían

## Discusión En Sala

atrevido a hablar del tema porque era tabú, no escuchado, ni existía en la opinión pública. Eso es lo que hoy está haciendo el proyecto: colocar en la mesa un problema que existe y del que no nos atrevemos a hablar.

Ayer escuché con atención al diputado señor Seguel , oportunidad en que aumentó mi respeto por él, porque se atrevió a decir lo que todos los hombres del país piensan pero no dicen. El graficó de la siguiente manera lo que pasa: todos saben que en el país existe el acoso sexual, todos saben que hay un aprovechamiento de la autoridad, no sólo en contra de las mujeres, sino también de los hombres; pero, a la hora de legislar, el tema es cómo usarán esto las mujeres en contra nuestra. Sin embargo, nadie dice cómo han usado esto los hombres contra las mujeres durante toda la historia, no sólo de Chile, sino del mundo. La historia nos dice que los hombres han aprovechado la falta de protección que existe en este campo para atentar en contra de las mujeres. Y el diputado señor Seguel se preguntaba: "¿Cuántos matrimonios se pueden quebrar por este chantaje, de que hablaba el diputado señor René Manuel García ?".

¿Les han preguntado a esas mujeres, que son casadas, cuántos matrimonios se han disuelto, cuando han confesado lo que están viviendo en su ámbito laboral? ¡Ah! Son mujeres, son de segunda categoría. Hablo en términos generales, porque también hay hombres de segunda y tercera categoría. El asunto es para los dos lados.

El punto es que, actualmente, el 40 por ciento de la masa laboral está constituido por mujeres, y voy a entregar algunas informaciones basadas en mi experiencia. Hemos llevado tres casos a los tribunales de justicia para intentar demostrar el acoso sexual. El que seguimos hasta casi el final ocurrió en la Compañía Telefónica de Chile, en la cual uno de sus gerentes de recursos humanos fue acusado de acoso sexual, como está en los documentos que obran en poder de los tribunales. Debo reconocer que hubo "preocupación" de las autoridades de esa empresa. ¿En qué terminó? La trabajadora fue trasladada a otra oficina, en la cual no pudiera vincularse con la gente, y al gerente lo subieron de grado y lo cambiaron a otra oficina. Durante cuatro años y medio esta trabajadora, que contó con el apoyo de su cónyuge, intentó demostrar su denuncia ante los tribunales, con pruebas. Fue la primera vez que se logró que los compañeros de trabajo, hombres y mujeres, solidarizaran con ella, porque era la primera que se atrevía, pero no el único caso que existía en la empresa. Por desgracia, la trabajadora tuvo una larga enfermedad, que pasó a ser prioridad y no pudo continuar el juicio. En definitiva, el caso quedó en nada.

Si me preguntan mi opinión, desde el punto de vista sindical, debo decir que el proyecto no es suficiente, no sirve, pero tiene una enorme ventaja: impedirá que se siga usando el chantaje. ¿Qué hace la dirigente sindical para defender a sus trabajadoras? Amenaza a los jefes con decir a sus señoras lo que está pasando. Eso sucede hoy, sin ley, porque es un mecanismo de defensa, y en esta misma Cámara ha debido procederse así, respecto de algunas funcionarias que están con ciertos problemas.

No necesitan la ley para autodefenderse, pues buscan mecanismos de defensa. Pero ¿qué pasará con la futura ley? Primero, se obligará a las empresas a dictar un reglamento, con la finalidad de que los trabajadores, hombres y mujeres, entiendan que el acoso sexual no ayuda a dignificar ni crea un ambiente de relaciones laborales

## Discusión En Sala

dignas, como dice el Código del Trabajo. Se creará una cultura de relación más humana y de mayor respeto. ¡Ese es el sentido y hacia dónde está apuntando el proyecto!

Sobre la base de la experiencia que hemos vivido, desearía que la ley fuera mucho más condenatoria y, a lo mejor, mucho más fuerte; pero entendemos también que lo que decía el diputado señor Seguel representa a mucha gente que tiene miedo de discutir estos temas.

Entonces, primero, debemos crear un ambiente y una cultura de respeto y entender que los hombres y las mujeres somos personas.

Esto nada tiene que ver con que las mujeres nos vamos a incomodar porque hay caballeros que nos lanzan piropos y son galantes. A la gran mayoría de las mujeres nos encanta que sean galantes, respetuosos, caballerosos; a nadie le puede disgustar eso, y uno entiende cuando se hace con respeto, con gallardía. A mí también me encantaría lanzar piropos a los hombres, pero por un problema cultural no lo hago. Eso no está en juego aquí, sino la falta de respeto, cuando los límites de la galantería pasan a violentarme, cuando no quiero que determinada persona realice algunas acciones. Lo mismo sucede respecto de los hombres. En definitiva, el proyecto tiene la ventaja de que la Cámara de Diputados se ha atrevido a poner en el tapete de la discusión que existe acoso sexual a las mujeres.

También me referiré al otro acoso sexual, al que sufren algunos hombres y que todavía es más denigrante. ¿Se han puesto ustedes en los pantalones del hombre que se atreve a denunciar el acoso sexual? No sólo está imposibilitado de defenderse, sino que, además, debe enfrentar los epítetos de sus compañeros, las risas y las mofas. O sea, sufre doble sanción moral por atreverse a plantear el tema.

Por ello, pido a mis colegas diputados que, dado que dieron este paso para discutir el tema, no le tengan miedo al proyecto, pues se trata de regular una situación. No piensen que sólo están defendiendo a las mujeres. Pónganse en los pantalones y en los zapatos de los hombres que sufren estas situaciones, porque algunas mujeres, con más agallas, piensan que pueden actuar igual que los hombres en estos aspectos. Una sociedad con tales características no apunta a mejorar las relaciones laborales.

En el proyecto se modifica el Código del Trabajo y se crean reglamentos y mecanismos para efectuar la denuncia. A diferencia de la diputada señora Saa, que planteó aplicar multas del ciento por ciento, con el diputado señor Seguel propusimos que tales multas fueran por despido indebido. Tratamos de aprovechar la oportunidad para introducir alguna mejora en el Código del Trabajo, pero no nos resultó, pues la indicación fue declarada inadmisibile.

Además de concordar con el proyecto, quiero reconocer que hubo un enorme avance al respecto. En la Comisión, donde la situación no es diferente de lo que pasa en la Sala, algunos señores diputados, que estaban absolutamente en contra del tema, porque los violentaba o incomodaba, llegaron a entender que es necesario legislar y dar una señal para iniciar un cambio cultural que no se hace por ley, pero sí puede ayudar a provocarlos.

Por otra parte, no se puede olvidar que hoy las mujeres representamos el 52 por ciento de la población del país; que somos la mayoría. En el campo laboral, representamos

## Discusión En Sala

el 40 por ciento y se prevé que en la próxima década más del 50 por ciento del campo laboral estará cubierto por mujeres. Entonces, cuando tratemos de entender cómo aplicar leyes fundadas en el principio constitucional de "igualdad ante la ley", este mecanismo nos puede ayudar a hacer esos cambios culturales.

En la discusión del proyecto nos encontramos con una sorpresa. Descubrimos que en la ley N° 18.832. Estatuto Administrativo, se "prohíbe" -entre comillas- a los trabajadores pertenecer u organizarse en sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado. Todos sabemos que hoy existe una ley que lo permite. Debido a que en la página 31 del informe aparece como rechazada por la Comisión la indicación que presentamos, en circunstancias que fue declarada inadmisibles, anuncio que en los próximos días los miembros de la Comisión de Trabajo presentaremos una indicación para corregir esta traba legislativa, pues los trabajadores del sector público, por ley, tienen derecho a sindicalizarse y a organizarse, razón por la cual debe modificarse el Estatuto Administrativo.

No sólo estoy convencida de que el proyecto representa una avance y anuncio mi voto favorable, sino que, además, pido a los diputados hombres que no le tengan miedo a estos cambios culturales, porque las mujeres no juegan con el chantaje y con el abuso de poder de las leyes como lo han hecho los hombres durante toda la historia.

He dicho.

-Aplausos.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

A continuación, tiene la palabra el diputado señor Pedro Muñoz .

El señor MUÑOZ.-

Señor Presidente, a través del proyecto en estudio se incorpora a nuestra legislación el acoso sexual, figura jurídica de reciente y cada vez más extendida aplicación en el mundo. Muchas naciones la han ido incorporando por la vía legislativa, en tanto otras lo han hecho según su sistema jurídico, por la vía jurisprudencial, siguiendo así las recomendaciones de los organismos internacionales sobre la materia.

Ello se enmarca en la necesidad de perfeccionar nuestra normativa laboral, con el objeto de promover un mayor respeto a los derechos de los trabajadores, generando una cultura de colaboración al interior de los centros de trabajo.

Del mismo modo, se trata de reforzar en nuestra sociedad la igualdad entre hombres y mujeres, objetivo fundamental respecto del cual nuestro Congreso ha hecho significativas contribuciones.

Se trata de evitar presiones indebidas que afecten la dignidad de las trabajadoras sólo para acceder al empleo, sea para la adopción de decisiones que afecten a un trabajador o, sencillamente, porque la conducta interfiere en las relaciones laborales laterales y genera un clima de recelo y confrontación.

## Discusión En Sala

Como muchas otras innovaciones a la legislación laboral, se trata de una materia no exenta de polémicas. La historia muestra las dificultades que han tenido cada uno de los avances en estas temáticas.

Se han planteado, como principales críticas a esta norma, que afectará el acceso de la mujer al empleo; que procesalmente será difícil de probar y que podría perjudicar la honra y la vida familiar de los imputados por esta conducta. Ello no es efectivo. La mujer se ha incorporado al mundo del trabajo por sus propios méritos y capacidades, y su participación en él no está sujeta a situaciones de esta naturaleza. Resulta difícil creer, a estas alturas del desarrollo humano, que los empleadores privilegiarán un criterio tan burdo a la hora de definir sus incorporaciones. La necesidad de contar con trabajadores eficientes y bien capacitados es fundamental en la actual economía y hace rechazar un argumento de esta índole.

Lo mismo se dice respecto de la maternidad, pero nadie podría sostener seriamente que es un gran obstáculo para el ingreso de la mujer al mundo del trabajo, más allá de las lamentables excepciones.

En cuanto a la prueba y a las imputaciones falsas y abusivas, el propio funcionamiento de la nueva normativa y la seriedad de los tribunales harán fracasar las denuncias infundadas, lo que contribuirá a la correcta aplicación de la ley y a asentar la disposición, dándole, con el correr del tiempo, la connotación que esperamos.

Las dificultades en la prueba son inherentes a una inmensa gama de denuncias en materia laboral.

También es controvertida la prueba de la falta de probidad, de las vías de hecho, de las diversas causales de despido y de las prácticas antisindicales. No es éste un motivo para rechazar la normativa, sino más bien un desafío y una responsabilidad para denunciantes, juristas y jueces.

Ayer escuché decir a algunos colegas que estaban muy preocupados porque estas denuncias fueran infundadas y por el daño moral que se podría causar al denunciado. Sin embargo, nadie ha mencionado el hecho de que cuando a los trabajadores los despiden injustamente, imputándoles algún robo en la empresa, y cuando esos despidos son declarados justificados, nadie se preocupa de la honra ni de la honorabilidad de las personas afectadas.

Todos los argumentos que se han planteado en contra del proyecto parten de supuestos equivocados en que se suponen conductas irregulares, abusivas y poco serias en denunciantes y empleadores, lo que resulta inaceptable. Probablemente, habrá casos de este tipo, pero, tal como otras normas en materia laboral, a la larga estas disposiciones se encauzarán adecuadamente y contribuirán a perfeccionar el clima laboral, a favorecer el respeto entre los trabajadores y a aumentar la eficiencia en los centros productivos.

Por lo anterior, he apoyado el proyecto durante su trámite en la Comisión y reitero mi apoyo en esta Sala. La norma que incorporamos es un paso adelante en la legislación laboral, no exenta de dificultades y de riesgos, como tantos otros avances, pero sus efectos positivos y ventajas son, indudablemente, mayores que las infundadas críticas y temores que la iniciativa ha concitado.

## Discusión En Sala

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

A continuación, tiene la palabra el diputado señor Jaime Orpis .

El señor ORPIS.-

Señor Presidente, hay muchas perspectivas para abordar el tema del acoso sexual. Desde mi punto de vista, en primer lugar, debe considerarse si es conveniente, lícito, aconsejable y propio que se trate dentro de nuestra legislación.

Estoy de acuerdo en que debe abordarse. Es decir, despejo el primer punto respecto de la idea de legislar.

Despejada esa primera hipótesis, la pregunta es cómo abordar el tema en nuestra legislación. Y aquí radica mi diferencia con el proyecto presentado para modificar normas del Código del Trabajo.

Básicamente, difiero por lo siguiente:

Creo que el acoso sexual no se da en función de un vínculo de subordinación o dependencia que pueda existir en una relación laboral, sino que debería ser constitutivo de una falta, independientemente de ese vínculo. Es decir, se puede dar en una relación de subordinación o dependencia, en una relación horizontal -de personas que ocupan un mismo grado- y también respecto de un inferior hacia un superior.

Si queremos tratar seriamente el tema del acoso sexual, deberíamos sancionarlo por su contenido, por lo que significa esa conducta en sí misma, no por sus efectos, o sea, por el vínculo de subordinación o dependencia.

Se señala que, normalmente, en un vínculo de subordinación o dependencia, la persona que ocupa el nivel jerárquico superior podría hacer exigencias que puedan significar condicionar, por ejemplo, la permanencia en el empleo. Pero en una relación horizontal, cuando uno acosa a otro, se pueden provocar malas relaciones laborales, lo cual no es condenado directamente en el proyecto. Y eso es tan nefasto como el vínculo de subordinación o dependencia.

Este tema se discutió en la Comisión de Trabajo. Daré lectura a la indicación formulada por el Ejecutivo al respecto: "Serán constitutivas además de acoso sexual las expresiones reiteradas verbales o de otro tipo, que ofendan la dignidad sexual de la persona del trabajador o empleador". Es decir, el acoso sexual no sólo se hace extensivo al vínculo de subordinación o dependencia, sino también al de una relación horizontal.

Quiero ir más lejos. Tal como lo decía la diputada señora Isabel Allende , me pregunto si este problema se presenta sólo en las relaciones laborales o si deberíamos ir más allá. Y si consideramos que es una conducta o una falta que debiera ser sancionada en términos más genéricos, ¿no debería ser abordada en otro cuerpo legal distinto? Me

## Discusión En Sala

inclino más por la segunda tesis. El acoso sexual es condenable por sí mismo, por su contenido, y no por las consecuencias de una relación o vínculo de subordinación o dependencia, como está planteado en el proyecto.

Por eso, apoyaré la idea de legislar, pero sobre la base de la tesis de presentar indicaciones tendientes a abordar no sólo las consecuencias del acoso sexual, que, eventualmente, puede significar un condicionamiento o término de la relación laboral, sino para que a la larga se sancione eficazmente su significado intrínseco, que no justifico, pues me parece absolutamente condenable. Entonces, lo primero es determinar si aprobamos la idea de legislar. A mi juicio, debemos hacerlo; pero no estoy de acuerdo con la manera de abordar la materia en el proyecto.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Francisco Huenchumilla .

El señor HUENCHUMILLA.-

Señor Presidente, deseo expresar que, a pesar de estar a favor de la idea de legislar sobre este proyecto, no estoy de acuerdo con su estructura. A mi modo de ver, cuando legislamos debemos prever los efectos de la legislación. Muchas veces, al pretender conseguir un fin noble, al concretar la idea en artículos, obtenemos, como resultado, efectos perversos que, en vez de lograr los objetivos nobles que tuvo en vista el legislador, los desvirtúan si la estructura del proyecto de ley no los traduce.

Ahora, expondré mis críticas a la estructura del proyecto. En primer lugar, me parece raro legislar sobre el acoso sexual a propósito del despido o término del contrato de trabajo, es decir, respecto de los derechos y obligaciones de los trabajadores durante el transcurso de su vida laboral. En efecto, se legisla sobre la base de los artículos que regulan el término del contrato de trabajo o de las causales de despido. Técnicamente no me parece correcta la estructura, porque, primero, debemos establecer la figura del acoso sexual dentro de las prohibiciones de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, para después señalar los efectos que se generarían cuando se haya quebrantado el derecho de los trabajadores a ser tratados con dignidad, o cuando el empleador o los trabajadores quebrantaren la prohibición de acosar sexualmente a sus compañeras o compañeros de trabajo.

¿Qué se hace en esta iniciativa? Se establece una nueva causal de término del contrato de trabajo sin especificar, previamente, entre las obligaciones de los trabajadores y empleadores, el concepto de acoso sexual. Por eso, a mi juicio, su estructura es equivocada.

La segunda cuestión es que el concepto del acoso sexual del proyecto, al revés de lo que señalaba el diputado señor Jaime Orpis , es omnicompreensivo: se da no sólo cuando hay una relación de jerarquía o superioridad, sino también cuando se da una relación horizontal.

El señor ORPIS.-

## Discusión En Sala

Eso dije.

El señor HUENCHUMILLA.-

Este proyecto mete en un mismo saco a empleadores y a compañeros de trabajo. Por lo tanto, existe un error de concepto que no comparto. Por ello, cabe preguntarse qué pretendemos al legislar sobre el acoso sexual y cuál es el bien jurídico que protegemos.

Entiendo que lo que queremos evitar es que una persona, en razón de la posición que ocupa en la estructura de la empresa, use esa superioridad jerárquica para condicionar el desarrollo del trabajo, sugiriendo prestaciones sexuales a la trabajadora o al trabajador. Entonces, lo lógico es que el acoso sexual suponga una situación de jerarquía, de superioridad respecto del que está acosando. Porque la persona acosada, frente a alguien con jerarquía superior, carece de libertad para decir que no, ya que está en juego su trabajo, su estabilidad, la manera de ganarse la vida. En cambio, cuando hay una relación horizontal con un compañero de trabajo, la persona está en condiciones de negarse porque no tendrá efecto perverso para ella.

Aquí estamos en presencia de otra cosa: de una molestia, de un perjuicio. En ese caso, la ley puede echar mano a otros mecanismos para solucionar esos inconvenientes que se presentan muchas veces en la relación laboral. En cualquier estructura de la empresa se dan relaciones industriales o laborales perniciosas, molestas entre los trabajadores; pero eso no significa, a propósito de resolver esos temas entre pares, establecer una legislación que, en su naturaleza profunda, significa proteger al trabajador, o a la trabajadora esencialmente, en contra del poder de decisión de su superior jerárquico para condicionarle su conducta.

En consecuencia, no estoy de acuerdo con establecer en nuestra legislación un concepto de acoso sexual horizontal, porque eso introduciría un efecto perverso al interior de las relaciones entre un hombre y una mujer que están al mismo nivel. Lo único que ello hará será perturbar el ambiente de trabajo y la relación en que se desenvuelven los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, soy partidario de introducir el concepto de acoso sexual respecto del empleador y de quienes poseen jerarquía superior y los fundamentos, condiciones y potestades para condicionar la conducta de la trabajadora. Entiendo que ése es el efecto que perseguimos.

Por otro lado, tengo otra crítica a la estructura del proyecto: ¿Qué efecto produce la configuración del acoso sexual? Coloca a la mujer en el dilema de abandonar su trabajo. No tiene otra alternativa; porque cuando es víctima del acoso sexual, el proyecto consigna que puede poner término al contrato de trabajo. Es decir, con esta iniciativa decimos a la trabajadora acosada que el único camino que le queda es poner término a su contrato de trabajo. Aunque ello se traduzca en una indemnización, más que plata, la gente desea tener trabajo, estabilidad en el empleo.

¿Qué efecto puede obtenerse? Que la trabajadora, para que no se ponga término al contrato y no pierda su trabajo, diga: "Bueno, no me meto en esto. Necesito mi trabajo", y decida permanecer en silencio.

Lo lógico sería que no perdiera su trabajo y continuara en él y que el empleador fuera sancionado con una multa o indemnización de tal naturaleza, que fuera disuasiva para que lo pensara dos veces antes de acosar a una trabajadora; pues, si acosa, sabe que

## Discusión En Sala

el camino que le queda a ella es irse de la "pega", y que él deberá pagarle. En consecuencia, esto se traducirá en plata y no en estabilidad laboral. Igual cosa respecto del jefe, del gerente o del superior.

Francamente, la estructura del proyecto no responde a los propósitos nobles que persiguen los diputados autores de la moción. Por lo tanto, creo que habría que reestructurarlo.

Antes de terminar, cabe señalar un par de cosas más.

En primer lugar, no se ha considerado -y se lo digo a quienes redactaron el texto- que en la vida moderna los contratos, en general, además de los actos esenciales, existen muchos otros actos preparatorios de la parte principal. Por ejemplo, en derecho comercial, los cierres de negocios, las importaciones, los contratos de promesa de compraventa.

Los actos preparatorios en el campo laboral son aquellos encaminados a buscar trabajo, a presentarse ante el jefe, a rendir exámenes para postular al contrato de trabajo. Sin embargo, no se consignan en el proyecto.

Muchos jefes pueden decirle a una postulante: "Le doy trabajo, pero bajo la condición de que, aparte de su labor, deberá hacer otras cosas".

¿Cómo será el mundo en aquellas empresas de espectáculos, donde el aspecto físico es fundamental para acceder a los contratos de trabajo? ¿No habrá actos preparatorios sobre los cuales también habría que legislar, porque, en definitiva, forman parte del contrato de trabajo?

En los contratos de trabajo hay cosas que son de la naturaleza del mismo. Los profesores de derecho del trabajo hablan de "cláusulas tácitamente incorporadas", o sea, aquellas que no se especifican, pero que están incorporadas.

Con la actual legislación, desde el punto de vista de la jurisprudencia, podría establecerse un acoso sexual; pero, naturalmente, se quiere la certeza de su comisión y no que la gente vaya a juicio. No se desea establecer derechos por la vía de la sentencia, sino claramente delimitados en la ley. No se quiere establecer efectos para que la gente vaya a juicio a que le reconozcan sus derechos. Por eso, es bueno legislar sobre la materia.

Por lo tanto, quiero formular una propuesta sobre la base de tres puntos.

En primer lugar, debe conceptualizarse el acoso dentro de las prohibiciones a que está afecto el empleador o aquellos que tienen posiciones de jerarquía, en el ámbito de los derechos y obligaciones que tienen las partes al celebrar el contrato de trabajo, de manera que esto rija para los sectores privado, público y municipal.

En segundo lugar, debe establecerse un concepto de acoso sexual respecto de los empleadores y de aquellos que tienen jerarquía. O sea, sólo en posición vertical y no horizontal, en que se sanciona incluso a los compañeros de trabajo, porque en esto no está en juego ni la libertad personal ni la estabilidad en el empleo.

## Discusión En Sala

En tercer lugar, deben establecerse mecanismos de sanciones fuertes, pero sin colocar a la trabajadora en el dilema de tener que irse del trabajo porque fue objeto de acoso sexual; porque ahí se entraría a efectos perversos respecto de la noble idea de los colegas autores de la moción.

Naturalmente, para que esto sea posible, es menester que el proyecto vuelva a la Comisión y sea reestudiado, con el objeto de tener una buena legislación, sin los efectos que he señalado.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Juan Pablo Letelier .

El señor LETELIER (don Juan Pablo).-

Señor Presidente, en primer lugar, manifiesto mi profunda satisfacción porque después de tantos años la Cámara trata un proyecto sobre un fenómeno social que afecta a muchas chilenas y a pocos chilenos, lo cual indica que se ha vencido la posición conservadora de algunos miembros de la Cámara de Diputados.

Es un hecho que en nuestra cultura -ahí radica el problema- se practica el acoso sexual. Es propio de una sociedad bastante machista y patriarcal, en que algunos consideran que la mujer es un objeto que puede ser tomado y usado de cierta forma, sin considerar su voluntad.

Eso se reflejó en el debate que hubo años atrás en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, por lo cual, aunque sea a título personal, pido disculpas y le entrego mi solidaridad a la asesora del Sernam señora Ymai Ortiz , una mujer que fue objeto de un trato indigno por miembros de la Comisión, quienes pretendieron festinar una materia tan importante. Con papelitos y gráficos trataron de burlarse de la necesidad de abordar un fenómeno que afecta a muchos.

En el debate de este proyecto la gente tiende a disociarse. Tiene un discurso público y otro privado. El privado es lamentable, porque en él no se asume que en el país -donde se supone que todos somos iguales, que hombres y mujeres tenemos los mismos derechos, en especial el de ser tratados con dignidad en el trabajo- ocurre el acoso sexual.

En particular en algunos oficios, las mujeres son constantemente acosadas por favores sexuales por quienes ocupan posiciones jerárquicas. En el gremio de las secretarias el acoso se practica en forma casi masiva. Según las estadísticas, más del veinte por ciento de las mujeres consideran que han sido objeto de él.

Quiero hacer presente que no se trata de legislar sobre las relaciones afectivas y los enamoramientos, situaciones absolutamente legítimas y que, en su gran mayoría, se generan en los lugares de trabajo. Se trata de legislar sobre prácticas no deseadas por las personas que son objeto de acoso, y esto es tremendamente importante, por

## Discusión En Sala

cuanto frente a la tipificación de una práctica se pretende establecer cierto tipo de sanciones.

En verdad, el colega Huenchumilla ha expuesto una buena reflexión; pero, a mi juicio, le ha faltado la rigurosidad que lo caracteriza. ¿Por qué? Si el empleador acosa a la secretaria, para usar un ejemplo, y la mujer se atreve a denunciar el hecho, es porque la situación ambiental no da para más. No es viable quedarse en la "pega".

Lo que ocurre es que, muchas veces, los trabajadores chilenos, en general, se ven obligados, por la necesidad, a tener que "agachar el moño" y aceptar que se transgreda la ley y se abuse de sus derechos; pero no creo que sea eso lo que está sugiriendo el colega Huenchumilla, porque lo conozco. Se requiere entender que las bases del contrato laboral quedan absolutamente menoscabadas o destruidas cuando se configura una situación de acoso y las personas se atreven a denunciarla y, por ende, se trata de que las personas que se sienten agredidas en su integridad tengan derecho a dejar el empleo, con el objeto de que al acosador le resulte más cara esta práctica.

Es cierto lo que dice el colega. Algunos de los patrocinadores del proyecto original -en verdad, fueron dos iniciativas presentadas en un lapso cercano a los nueve años- buscábamos una ley mucho más avanzada y que se estableciera una sanción para esta práctica no sólo en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo, en el estatuto municipal, sino también en el Código Penal y, al mismo tiempo, hacerla extensiva al mundo de la educación. Ello no fue posible, entre otras cosas, porque nuestro país sólo ahora está dando sus primeros pasos en estos temas.

No olvidemos que hace algún tiempo en esta misma Corporación se rechazó una iniciativa tan sencilla como era prohibir que en la publicidad para contratar a alguna persona se establecieran lenguajes que significaran discriminaciones con tintes sexistas. Se quiso evitar que en los avisos se dijera: "Se busca secretaria joven, de buena presencia". Es evidente que en esa frase hay una intención, pero no respecto de la capacidad de la persona que se desea contratar, sino de su apariencia física y otros rasgos.

Quienes presentamos este proyecto estamos conscientes de que traerlo a debate ya es un gran logro, porque hubo muchos que no quisieron que ocurriera.

Por otra parte, el proyecto está muy acotado al tema de la relación laboral. Es ahí donde el colega Huenchumilla comete otro error, porque en la definición de acoso se presupone una relación jerárquica. Además, a diferencia de lo que él señaló, aquí no se legisla con la fuerza que se debiera sobre aquellos dueños de empresa que permiten un ambiente donde se genera el acoso entre pares. Quizás el colega Huenchumilla no fue suficientemente riguroso al estudiar el proyecto cuando dice que sanciona prácticas horizontales. No es así; aquí hay solamente una sanción para quienes tienen responsabilidades jerárquicas.

Señor Presidente, el diputado Huenchumilla me está pidiendo una interrupción. Con su venia, se la concedo.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

## Discusión En Sala

Tiene la palabra el diputado señor Huenchumilla .

El señor HUENCHUMILLA.-

Señor Presidente, sostuve eso porque en el artículo 160 del Código del Trabajo se introduce un número 2, nuevo, que empieza diciendo: "2.- Conductas de acoso sexual...". El artículo 160 señala las causales de caducidad del contrato de trabajo, en las cuales el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna. Si agregamos una nueva causal se aplicaría a todos los trabajadores, cualquiera que fuera su posición dentro de la empresa y, por lo tanto, estaríamos introduciendo un concepto de acoso sexual para todo el mundo y no sólo para aquel que esté en una situación de jerarquía o de poder. Eso es lo que dice exactamente en la página 21 del informe de la Comisión de Trabajo y que después se concreta en el proyecto.

Agradezco al colega por haberme concedido una interrupción.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Recupera el uso de la palabra el diputado señor Juan Pablo Letelier .

El señor LETELIER (don Juan Pablo).-

Señor Presidente, la disposición se refiere a las personas que, por su jerarquía, están en condiciones de producir un perjuicio en la situación laboral de la persona hacia la cual va dirigido el acoso. Por cierto, si el dueño de una empresa tolera que los empleados acosen a la secretaria, tiene responsabilidad en el asunto, porque es una situación fomentada y permitida.

En el fondo, si queremos que haya igualdad de derechos entre hombres y mujeres, me parece muy útil invitar a los colegas a hacerse la siguiente reflexión: dejemos de ver esto como un problema de género, ajeno, y preguntémonos cuántos de los que estamos aquí presentes y que tenemos hijas estamos de acuerdo en que les paguen un tercio del sueldo que perciben los hombres por el mismo trabajo, y cuántos estamos dispuestos a aceptar que cuando nuestras hijas se inserten en el mundo del trabajo sean acosadas sexualmente y deban prestar "servicios" para no perder la "pega".

Este es un problema muy de fondo, porque un tercio de la fuerza laboral en Chile son mujeres. La mujer se está incorporando cada vez más al mundo del trabajo y necesitamos saber si estamos de acuerdo en que, en ese proceso, se incorporen en igualdad de condiciones.

Algunos han dicho que el proyecto puede ser mal usado por personas maliciosas, que desean denunciar al empleador o a un jefe jerárquico en forma indebida, causándole un perjuicio. Es cierto, puede ocurrir, y por eso la ley toma los resguardos del caso; pero también es efectivo que demasiadas veces sí se producen situaciones de acoso en el mundo del trabajo en nuestro país.

Represento a una zona de la Sexta Región donde las temporeras de la fruta son constantemente acosadas de diversas formas por los jefes de "packing", de línea y de huerto. Esas mujeres no tienen otra cosa que hacer que agachar la cabeza y quedarse

## Discusión En Sala

calladas, porque deben alimentar a sus hijos. Me parece bien que haya una ley que las defienda, como también a las secretarias, que juegan un papel fundamental en nuestra sociedad y que, si no tienen interés en enamorarse de su jefe -porque algunas lo tendrán-, junto con rechazar sus proposiciones de carácter sexual, tengan derecho a denunciarlo.

Lamento que el colega Seguel no se encuentre presente en la Sala, por cuanto ha tenido opiniones cambiantes a lo largo del debate sobre si es bueno o no, o si es justo o no legislar sobre esta materia. Esta ley es tremendamente conservadora para la realidad que vive nuestro país y el mundo. Es cierto que en los países del Norte hay otra relación, porque son más civilizados en este aspecto.

Es dramático tener que reconocerlo, pero, en nuestro medio, lo primero que pasa por la mente de los hombres cuando están frente a una mujer ejecutiva es algo real. Es como ese dibujo que se atribuye a Freud. Insisto, es lamentable reconocerlo, pero es real. Tenemos una sociedad donde todavía no hemos aceptado que las mujeres que se insertan al mundo del trabajo son pares y no objetos.

Espero que esta ley contribuya no sólo a tipificar una práctica en nuestro país y dar más derechos a las personas que se incorporan en forma subordinada al mundo del trabajo a través de un contrato, sino que también signifique un aporte en lo básico: un cambio de cultura en nuestra sociedad.

Esta definición de acoso es limitada; no establece derecho de indemnización, como propusimos originalmente con la diputada señora Adriana Muñoz . Queríamos establecer una forma muy distinta, a partir de una sugerencia de la colega, quien estudió bien el tema cuando se presentó el primer proyecto, en 1990 si no me equivoco.

Como esta es una ley bastante acotada, no le asignemos otros alcances. Durante el debate de ayer escuché a muchos colegas decir que ahora van a empezar a contratar menos mujeres, porque habrá una ley en esta materia. Es cierto. Podemos discutir si la feminización de la mano de obra introduce factores de cesantía estructural en nuestra economía o no; pero, por favor, no usemos el argumento de que es bueno que exista esta práctica ni nos escudemos en que esto pueda causar un perjuicio a las mujeres y que es mejor dejar las cosas como están, porque es evidente que la práctica del acoso existe; es malo, y lo que debemos hacer como sociedad, y en particular como Congreso, es dar una señal clara de que cuando hay una conducta sexual no deseada por una empleada, el empleador debe desistirse, y si insiste, debe ser sancionado.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Maximiano Errázuriz .

El señor ERRÁZURIZ.-

## Discusión En Sala

Señor Presidente, este proyecto de ley, que lleva bastante tiempo de tramitación en el Congreso, se originó en una moción que presentamos los diputados Ascencio , Aguiló , Errázuriz , Letelier, don Juan Pablo ; Silva ; las diputadas señoras María Angélica Cristi , Fanny Pollarolo y Marina Prochelle , y de los ex diputados De la Maza y Elizalde , lo que revela que en esta iniciativa participaron parlamentarios de diversas bancadas e ideologías políticas.

Ahora bien, no creo que el acoso sexual sea un tema sólo de hoy. Existe desde hace mucho tiempo, pero recién ahora se ha venido a tomar conciencia de él. Aun cuando es bueno que así sea, es indispensable que su normativa se enmarque dentro de límites que eviten arbitrariedades y abusos. Por de pronto, para que se pueda hablar de acoso sexual es preciso que exista una relación jerárquica entre el acosante y el acosado. No puede hablarse de acoso sexual entre pares, entre compañeros de trabajo. Si, como ha señalado el diputado Francisco Huenchumilla , no está claramente expresado en la iniciativa, es preciso hacer los ajustes necesarios en la Comisión para que quede establecido que el acoso sexual no existe entre iguales.

En segundo lugar, muchas veces el acosante puede no ser el empleador. Es perfectamente posible que en empresas grandes el que acose sea un jefe, un supervisor, un jefe de sección o de departamento; por lo tanto, no resulta del todo lógico que quien deba indemnizar sea el empleador.

También cabe preguntarse: ¿qué pasa si una mujer denuncia que es acosada por un jefe, el cual es despedido de la empresa, y luego la acusación no puede probarse? En dicho caso ese empleador se verá obligado a darle una importante indemnización de perjuicio por no haber probado el acoso. Aún más, la causal podría prestarse para que un jefe que se quiera ir se ponga de acuerdo con una secretaria con el fin de que lo denuncie por acoso sexual, el empleador lo despida y como no puede probarse la causal, obtenga una indemnización de perjuicio que se la podría repartir con la funcionaria supuestamente acosada.

¿Por qué planteo esto? No voy a entrar en detalles, porque la sesión fue secreta a petición de la persona que declaró. Hace dos o tres años, en una sesión que celebró la Comisión en el Palacio Ariztía, tuvimos como invitado a Mario Kreutzberger , " Don Francisco ", quien nos relató con dramatismo y minuciosamente cómo fue víctima de un verdadero chantaje por una mujer que lo acusó de acoso sexual en Estados Unidos. Debió gastar no sólo él, sino también la empresa para la cual trabajaba, una importante suma de dinero en su defensa judicial. Después se descubrió que la modelo había tenido muchas aventuras, y nunca pudo probar la acusación. En definitiva, aquí no ha pasado nada.

Por lo tanto, es necesario establecer un mecanismo para determinar la responsabilidad de la persona que hace una denuncia por acoso sexual y no puede probarlo.

El agregado que se hace al artículo 171 del Código del Trabajo, dice: "Si el trabajador hubiese invocado la causal del número dos del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada" -es decir, una acusación sobre acoso sexual infundada o que no se pudo probar- "y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado".

## Discusión En Sala

De acuerdo con esta norma, el acusado de acoso sexual sólo estará obligado a indemnizar si el tribunal determina que la acusación o demanda es carente de motivo plausible. (Por cierto, una demanda por acoso sexual no es carente de motivo plausible; el motivo es absolutamente plausible). Si no puede probarla, no estará obligado a indemnizar. Entonces, si el tribunal declara carente de motivo plausible una demanda interpuesta por un empleador contra un trabajador, porque la denuncia formulada en su contra es infundada, hay lugar a indemnización.

Otro tema bien delicado es que si un empleador es acusado de acoso sexual y la trabajadora no puede probarlo, ese empleador no podrá querellarse por el delito de calumnia. ¿Por qué? Porque, de acuerdo con el Código Penal, la calumnia consiste en la imputación de un delito determinado pero falso, y que pueda actualmente perseguirse de oficio. De esta manera, para que un empleador pueda accionar por calumnia en contra de alguien que lo acusó de acoso sexual y no pudo probarlo, es necesario que dicha conducta esté contemplada como delito. Todo ello por un principio jurídico que dice: "Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege". O sea, no hay delito ni pena sin que exista una ley que lo tipifique y sancione. Si alguien llegara a acusar de algo que cause daño a otra persona y no está contemplado como delito en nuestra legislación, ese hecho no podría ser penado. Y en este momento no existe el delito de acoso sexual.

En atención a ello y con mucho agrado hace unos minutos suscribí una moción cuya autora es la diputada señora María Antonieta Saa , que propone que el acoso sexual sea tipificado como delito. Y una vez que esté considerado como tal, la víctima de una demanda por acoso sexual que no ha podido probarse, podrá iniciar una querrela en contra del acusador por el delito de calumnia y obtener, además de las sanciones que correspondan para el que hizo la denuncia, la correspondiente indemnización de perjuicio por la vía civil.

El proyecto es extraordinariamente realista, y no digo esto sólo porque soy uno de sus autores.

A la Cámara y al Congreso se les acusa de legislar sobre materias que no interesan. Hoy, entre las instituciones existentes en el país, el Poder Judicial y el Congreso Nacional ocupan los últimos lugares en el nivel de credibilidad, confianza y prestigio, porque según la ciudadanía no legislamos sobre los temas que interesan directamente a la gente.

Al respecto, este tema interesa a mucha gente. No sabemos cuántas son las personas afectadas por acoso sexual que sencillamente no hacen la denuncia porque no se atreven. En este caso ocurre lo mismo que sucede con las violaciones. ¿Cuántas denuncias por violaciones llegan a los tribunales de justicia? ¿Cuántas a Carabineros o a Investigaciones? Una mínima parte de ellas. Por eso me siento contento, honrado y agradecido de haber participado como coautor del proyecto y estoy dispuesto a aceptar todas las propuestas hechas para mejorarlo y evitar que se cometan injusticias.

Debemos lograr la ecuación y el equilibrio entre la sanción ejemplar a aquellos que, utilizando su cargo, su jerarquía, su función, su poder, abusan de una mujer que necesita del trabajo para comer, para vivir, para alimentar y educar a sus hijos, y el legítimo derecho de toda persona al respeto de su honra y de su dignidad.

## Discusión En Sala

Nadie puede aceptar que en el futuro una mujer, aprovechando la causal del acoso sexual, la utilice para obtener beneficios económicos de un empleador que no ha tenido la menor intención ni ha ejercido el más mínimo acto constitutivo de acoso sexual.

Espero que el proyecto sea despachado pronto y aprovecho esta instancia para agradecer a su Excelencia el Presidente de la República el hecho de que en la legislatura extraordinaria convocada el 18 de septiembre recién pasado, por segunda vez -el ex presidente Frei lo hizo una vez- en los últimos seis o siete años de mi carrera como parlamentario, haya incluido todos los proyectos que se encuentran en trámite en el Congreso Nacional, circunstancia que nos ha permitido tratar esta iniciativa.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Adriana Muñoz .

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, en mi calidad de diputada informante deseo intervenir después de haber escuchado una serie de observaciones y críticas formuladas por distinguidos colegas sobre la iniciativa.

Me felicito de que durante la mañana el debate haya sido de enorme calidad técnico-legislativa y también cultural.

En primer lugar, quiero aclarar al diputado señor Huenchumilla que el proyecto tiene tres artículos. En el 1º se incorporan once números para modificar el Código del Trabajo en distintos aspectos. El artículo 2º modifica la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, y el artículo 3º modifica la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Incluso, en la Comisión, a propuesta de la diputada señora Marina Prochelle , planteamos una disposición que deberemos revisar en la Comisión de Régimen Interno para establecer como falta el acoso sexual en las relaciones laborales al interior de la Corporación.

En cuanto a la preocupación del diputado señor Huenchumilla , en el sentido de que en el proyecto no hemos considerado el acoso sexual como una cuestión de principio superior de la relación laboral, sino como focalizada al proceso de contratación y despido, deseo señalarle que si hubiera leído con detención el informe y el proyecto se habría dado cuenta de que precisamente esos temas fueron de profunda discusión y preocupación en el seno de la Comisión.

La iniciativa del Ejecutivo, que recoge las mociones presentadas durante diez años en el Congreso en materia de acoso sexual, propone incorporar, precisamente en el artículo 2º del Código del Trabajo, donde se reconoce la función social que cumple el trabajo en el país, el acoso sexual como una discriminación grave -en la Comisión se eliminó la palabra grave- en las relaciones laborales, es decir, elevamos el rechazo del acoso sexual a una categoría de principio superior en las relaciones laborales en una empresa privada o en un servicio estatal. No hemos acotado el proyecto a una cuestión mecánica de despido e indemnización.

## Discusión En Sala

Es decir, hemos modificado el artículo del Código del Trabajo que tiene que ver con la inspiración filosófica y con principios sociales. En el N° 2 del artículo 1° del proyecto se incorpora la frase: "Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual".

El proyecto define las conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales "un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a que está dirigido...".

Al respecto, hubo un debate intenso en la Comisión. Incluso, si se revisa el informe, se podrá constatar que fue rebatida la incorporación de esta disposición en el Código -en relación con los principios sociales del trabajo-, puesto que podríamos provocar un exceso de preocupación al decir que el acoso también significaba una transgresión a los principios de respeto. Optamos por no hacer caso a las posiciones de la Comisión que insistían en que tal como estaba el artículo 2° del Código del Trabajo cubría nuestra inquietud y si había acoso se afectaba la inspiración social del Código del Trabajo.

En la Comisión dijimos que no y hubo que incorporar este principio. En ese sentido, el Sernam insistió en que las relaciones laborales no sólo abarcan el contrato, el despido, las remuneraciones, sino, también, el ambiente de trabajo, en el cual se incluye la higiene, la seguridad social y, ahora, incorporamos este otro elemento. Entonces, hemos reforzado el principio social del trabajo, al considerar discriminación las conductas de acoso sexual.

Por otra parte, los diputados señores Orpis y Huenchumilla han señalado, desde distintos puntos de vista, otro tema relacionado con el acoso horizontal.

Para quienes hemos buscado establecer el acoso sexual como una falta es realmente increíble que se haya rechazado hace algún tiempo su incorporación en el debate del proyecto sobre delitos sexuales. En todo caso, la diputada señora Saa lo planteará en una nueva moción.

En 1991 presenté un proyecto distinto, no sólo relacionado con el Código del Trabajo, sino también con el Código Penal y con el ámbito educacional. Sin embargo, este proyecto recoge mi propuesta en orden a indemnizar el daño.

En el numeral 2 del artículo 160 del Código del Trabajo se agrega como causal de despido, sin indemnización -cuando quien tiene la culpa del despido es el trabajador o la trabajadora-, el incurrir en conductas de acoso sexual.

Sin embargo, la modificación propuesta no distingue contra quién está dirigido el acoso sexual. No se dice que puede cometerlo el jefe o el dueño de una empresa solamente. En el numeral 1 de la citada disposición se establece que, cuando un trabajador le pega a otro -vías de hecho- en el lugar de trabajo, el afectado le puede pedir al jefe que lo despidan, y el empleador lo despide sin ninguna indemnización; lo mismo se ha planteado para el acoso sexual. O sea, si una persona es acosada por uno de sus pares en su lugar de trabajo, puede invocar la modificación que se incorpora al artículo 160 del Código del Trabajo, caso en el cual el empleador tendrá que despedir a esa persona a petición del afectado, tal como lo haría con alguien que haya robado o que le haya pegado a otro trabajador. Y si este último apela en los tribunales y gana el juicio, el empleador también tendrá que pagarle, igual como debería hacerlo con un trabajador despedido por haber robado o golpeado a otro trabajador. ¡Es la misma situación!

## Discusión En Sala

En consecuencia, lo que se pretende es que el acoso sexual no sea una conducta excepcional, sino que se le dé la categoría de ley, por tanto, una falta tan grave como cualquiera de las que están consignadas en el Código del Trabajo.

Este debate se dio muy fuertemente en la Comisión de Trabajo y se pensó que igual que las otras conductas que se sancionan en el artículo 160 del Código, en las cuales no se señala a quienes van dirigidas, lo mismo debe ocurrir respecto del acoso sexual. Para el caso del acoso horizontal, también podemos invocar el N° 2 agregado al artículo 160 del Código del Trabajo. Si eso no basta, en los numerales 3 y 4 del artículo 1° se introducen modificaciones a los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, que tienen que ver con el reglamento interno de las empresas. Con ello se establece que el acoso sexual es una falta como cualquiera otra en las relaciones laborales, por tanto, también debe estar entre las preocupaciones del empleador.

Los empleadores deben mantener una empresa que garantice ciertas normas de higiene, un ambiente laboral digno y respeto mutuo entre los trabajadores. Al modificar esos dos artículos, se le advierte al empleador que, además de lo ya señalado en el Código, debe preocuparse de que no haya acoso sexual en su empresa, para que no se alteren las buenas relaciones laborales.

Incluso, luego de análisis realizados se determinó que es importante que el acoso sexual sea sancionado, porque una mujer que vive un acoso sexual reiterado por parte de un jefe o de uno de sus pares baja su rendimiento y su presencia permanente en el empleo, porque la persona tiene que estar sometida a eso para mantener su trabajo, lo cual le provoca un daño profundo que va a impactar en su capacidad y en su productividad. Por eso, para los empleadores esta indicación es muy rentable desde el punto de vista económico y productivo, ya que este tema no debe ser apreciado sólo a la luz de los principios del derecho y de la igualdad, sino del respeto y la dignidad de las mujeres y de los trabajadores en general.

Los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo resguardan un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. Sin embargo, este proyecto también protege del acoso horizontal, porque si una trabajadora denuncia que su compañero de trabajo la está acosando, el empleador puede recurrir de inmediato a las nuevas disposiciones del Código y decir que, de acuerdo con el procedimiento y aplicación del reglamento, tiene que sancionar al trabajador denunciado por acoso sexual.

Por algo han pasado diez años para tratar en la Cámara de Diputados un tema de esta naturaleza. Si los colegas leen en profundidad el proyecto, se pueden dar cuenta de que la Comisión ha realizado un gran trabajo desde hace varios años respecto del acoso en las leyes laborales.

En definitiva, la propuesta de la Comisión considera la horizontalidad del acoso sexual, lo que es muy importante, porque tengo plena seguridad de que ello ocurre en muchos lugares de trabajo.

Es lamentable que en Chile y el mundo la civilización humana haya tenido que llegar a hacer esfuerzos legislativos para consagrar un principio que debería existir por madurez y por convicción propia de los seres humanos, en orden a respetarnos hombres y mujeres en igualdad de derechos. Las mujeres valen tanto como los

## Discusión En Sala

hombres; por ello, es ridículo que sus derechos ante el medio en el cual deben desarrollarse tengan que quedar consagrados en una disposición legal.

Esta no es la mejor ley, pero representa un gran esfuerzo para conciliar ciertas conductas, al menos a nivel laboral. Existe un déficit educacional y un gran vacío legal en el Código Penal que ojalá se supere con prontitud para establecer que cuando una mujer es acosada sexualmente en su empleo o en su establecimiento educacional, se está cometiendo un grave daño a los derechos humanos.

Sería vergonzoso que en el siglo XXI el proyecto tenga que volver a la Comisión para seguir dándole vueltas a su contenido, porque algunos colegas piensan que esto se va a transformar en una herramienta de venganza para las mujeres. Otros dicen que no se resguarda el espíritu del Código del Trabajo. A mi juicio, los colegas que piensan así deberían leer con mayor atención el texto despachado por la Comisión.

En consecuencia, pido una vez más que, para estar a la altura de los tiempos, de la modernización y de la civilización, debemos resguardar la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto que nos debemos, como un gran principio humano en toda nuestra legislación.

He dicho.

-Aplausos.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Mario Bertolino .

El señor BERTOLINO.-

Señor Presidente, creo que ninguna persona en su sano juicio puede estar en contra del proyecto en estudio. Sin embargo, si nos tomamos el trabajo de inmiscuirnos en el tema -después de participar en la Comisión y de conocer la forma en que se desarrolló su discusión- podremos ver que una cosa es su denominación, lo que se pretende con la iniciativa, y otra muy distinta la realidad que deberemos enfrentar una vez que se transforme en ley.

¿Por qué señalo esto? Hay un antiguo refrán que dice: "Los cuidados del sacristán mataron al señor cura". Ustedes se preguntarán qué tienen que ver el sacristán y el cura con el tema del acoso sexual. En realidad, muy poco; pero espero que al final de mi intervención se encuentre la relación que existe entre este proverbio y el tema en debate.

Como ya se dijo, no sabemos si en el Código del Trabajo esta figura legal del acoso sexual es un delito o una falta; lo único que queda claro es que será una causal de despido y que siempre hay un responsable final: el empleador.

Estoy muy de acuerdo en que debe ser sancionado cuando comete un acto de esta naturaleza con un subordinado; pero no lo estoy con que pase a convertirse en la piedra de tope. ¿Por qué digo esto? Porque esta figura legal debe ser -si no la más-

## Discusión En Sala

una de las más difíciles de probar, porque siempre se produce entre dos personas y en lugares privados. Es muy difícil que exista un acoso público; de manera que siempre será la palabra del acosador contra la del acosado, o viceversa. Por lo tanto, ya hay una dificultad para la correcta aplicación de esta normativa. Ya lo dijo ayer la señora ministra: siempre que se legisla existen ventanas o puertas. Lo que pretendo es que no queden túneles o laberintos, porque entonces la cosa será bastante compleja.

En el proyecto, en primer lugar, se define lo que se entiende por acoso sexual, con lo cual creo que todos estamos de acuerdo. Es una acción o acto no deseado por quien lo recibe. Considero que es así. En segundo lugar, me sorprenden las estadísticas que entregó nuestra colega Isabel Allende, porque, de acuerdo con ellas -sin desconocer que el problema existe-, se puede pensar que, en lugar de ir a trabajar, las personas van a las empresas a acosar. ¿Y quiénes lo sufren? Mayoritariamente, las mujeres. ¿Qué mujeres? Las jóvenes de entre 20 y 30 años, que están en plena etapa laboral y reproductiva.

¿Por qué mencioné el proverbio del sacristán? Porque al analizar el proyecto podemos comprobar que se está tratando de sobreproteger una situación que sería mucho más fácil de superar con educación y cultura. Entonces, a lo mejor, vamos a desproteger a quienes pretendemos proteger y, en el futuro, serán discriminadas.

¿Cuáles son las empresas que ocupan el 80 por ciento de la mano de obra en nuestro país? Las mipymes que, por lo general, funcionan en un solo lugar y con una oficina para el gerente o para el supervisor. El inciso segundo, nuevo, que se agrega al artículo 153 del Código del Trabajo, dice: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Obviamente, cualquier lugar de trabajo es digno y debe existir mutuo respeto. Pero, según esta norma, frente a una denuncia o situación anormal, el empleador deberá separar a los empleados involucrados en el problema. ¿Qué ocurrirá si no existe un espacio físico suficiente?

En segundo lugar, el numeral 12 que se agrega al artículo 154 establece que cuando se presenten estas conductas se debe reclamar a la dirección de la empresa, la cual deberá adoptar las medidas del caso y dictar un reglamento. Comparto esto último, porque es una señal tendiente a evitar que se produzca el problema. Después, el mismo numeral dice que el procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva. ¿Existe reserva en nuestro país, cuando hace pocos días una Comisión investigadora de la Cámara de Diputados no fue capaz de guardar el debido secreto? ¿Existe reserva cuando desde la Corte Suprema se filtró el cuaderno secreto e, incluso, el fallo que se dio a conocer posteriormente, en uno de los más importantes juicios de los últimos tiempos? Hay otro refrán que dice que cuando en Chile pasa algo y es secreto, de Sudamérica no sale. En verdad, se sabe en todas partes.

Por último, el mismo numeral dice que se deberá redistribuir el tiempo de la jornada. ¿Existe la suficiente flexibilidad laboral en nuestra legislación como para que el empleador -responsable final- pueda llevarlo a cabo? Son las dudas que me asaltan. En principio, considero lógico dar una señal, pero icuidado con esa señal!

Pero sigamos. Cuando el empleador acosa, por supuesto que debe ser denunciado y debe pagar. Ya se ha planteado aquí. ¿Qué pasa cuando el acosador es un supervisor y la acosada -supongamos que es una mujer- lo denuncia al empleador, que es el

## Discusión En Sala

responsable final? El empleador tiene dos alternativas: o se hace el leso o lo despide, porque el acoso sexual pasaría a ser una causal de despido. Entonces, como resulta difícil probarlo, éste puede decir, incluso, que fue mal interpretado -como se dijo ayer- o que se trata de una forma de chantaje o de una venganza en su contra por un problema laboral, y cuando concurra al tribunal alegará que fue mal despedido. Hasta ahí todo está muy claro.

Ahora bien, ¿qué pasa si la acosada no insiste en la demanda y no se preocupa de demostrar que fue acosada? Que el acusado será sobreseído, y el empleador, que tuvo la valentía de evitar que en su lugar productivo se produjera el problema, tendrá que pagar todo lo que corresponda, además de una multa del 50 por ciento, por el solo hecho de haber actuado en forma noble y haber evitado que en su empresa exista acoso sexual. ¿Y por qué digo que, a lo mejor, la acosada no seguirá adelante con el juicio? Porque se trata de un problema público relacionado con su honra y, además, de un problema familiar. Por eso, no obstante tratarse de una situación efectiva, no se conoce la realidad.

De manera que, como se ha dicho, con esta legislación no evitaremos o solucionaremos el problema, sino que, incluso, podemos hacerlo más complejo. Tanto es así, que se agrega un inciso final al artículo 171 del Código del Trabajo, que dice: "Si el trabajador hubiese invocado la causal del número dos del artículo 160 falsamente" -es decir, ya sabemos que puede hacerse mal uso de esto- "o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado".

Hay cosas que no son indemnizables, porque cuando una persona que tiene familia es falsamente acusada de acoso sexual, seguro que cuando termine el juicio y se le declare inocente, no sólo no tendrá trabajo, porque la ley exige que se le despida, sino tampoco la familia por la cual trabajaba.

Reitero que, en el fondo, es loable la iniciativa, pero crea grandes problemas -más perniciosos que positivos- que, en la práctica, serán muy difíciles de soslayar.

En algunas oportunidades nos dejamos llevar por la señal, por la importancia que tiene el preocuparse de un problema real y, muchas veces, decimos que nos corresponde legislar y que serán los jueces, los tribunales o los directores de servicio, quienes tendrán que aplicar estas medidas. Pero cuando nuestra técnica legislativa deja vacíos, permite interpretaciones, a veces el sentido común no opera como nos gustaría, estamos ayudando a que un problema real resulte más complicado tratarlo o nadie se preocupe por hacer cumplir la ley, porque prácticamente será difícil demostrarlo, independientemente de la buena intención de quienes quieran resolverlo.

Por eso, el proyecto no me convence, no me gusta, aun cuando reconozco que la situación existe. Uno debe ser honesto con su conciencia, pues no está en la Cámara para velar por quienes lo apoyan o no lo apoyan, sino para actuar en conciencia. Por lo expuesto, lo votaré en contra. Sin embargo, no tengo inconveniente alguno en analizar en la discusión futura, si se aprueba en general, los fundamentos que me convenzan de que estoy equivocado o de que existe una situación mejor que la actual. Mantengo abierta esa posibilidad, pues creo que así debe actuar uno siempre, y que sería un error aprobar el proyecto como está concebido.

## Discusión En Sala

Señor Presidente, por su intermedio concedo una interrupción al diputado señor Seguel .

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Por la vía de la interrupción, tiene la palabra su Señoría.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, por aplicación del Reglamento, uno tiene derecho a dos discursos de diez minutos cada uno, y en mi intervención de ayer hice uso de todo mi tiempo.

Agradezco al diputado señor Bertolino la posibilidad que me otorga de intervenir para expresar que es lamentable lo que está ocurriendo con el proyecto. Presiento que se está creando una red muy fuerte, muy explosiva, en contra de quienes hemos entregado opiniones distintas a las de otros diputados.

Creo que no se está permitiendo, con tranquilidad, con claridad, una buena discusión. Las personas que hemos entregado una opinión distinta no significa que no estemos de acuerdo en despachar una ley que contenga el tema del acoso sexual. He trabajado diez años con la diputada Adriana Muñoz , a quien le reconozco en todas partes la autoría de la iniciativa y el desvelo que ha tenido por esta legislación. He tratado con sumo respeto el tema, pero aquí, derechamente, se está haciendo un mal uso político de un proyecto que deberíamos abordar mejor.

He explicado en reiteradas oportunidades que el problema se soluciona agregando al artículo 160 del Código del Trabajo la expresión "y acoso sexual". No se ha querido entender lo que hemos planteado y nos están llevando a una discusión, más que de técnico-legislativa, de publicidad sobre los efectos de un buen proyecto, que podría terminar siendo el tema del acoso sexual en el Código del Trabajo.

Lamento algunas expresiones vertidas en contra de quienes en esta Cámara hemos planteado una opinión legislativa distinta sobre un tema que es de interés público y de todos los parlamentarios. Soy miembro de la Comisión de Trabajo desde hace 11 años y no aceptaré que el diputado señor Juan Pablo Letelier diga lo que ha señalado, pues no ha participado en la discusión del proyecto y no tiene derecho a plantear lo que expresó en esta Sala.

Muchas gracias.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Diputado señor Bertolino , la diputada señorita Saa le solicita una interrupción.

El señor BERTOLINO.-

Se la concedo.

La señora SAA (doña María Antonieta) .-

## Discusión En Sala

Agradezco la interrupción al diputado señor Bertolino .

Es importante y absolutamente legítimo que cada uno plantee su posición, pero los diez años que lleva de trámite en la Cámara el proyecto, más lo que se ha planteado en la Comisión, nos entregan todas las herramientas para abordar un fenómeno que hoy se presenta en el mundo laboral. Eso es lo que debemos tomar en cuenta: que existe un fenómeno que pone en jaque a hombres y mujeres en el mundo laboral, les quita la tranquilidad, produce efectos síquicos y baja la productividad de la empresa. Es bueno que, en ese sentido, nos pongamos la mano en el corazón.

Todo proyecto es siempre mejorable, pero me gustaría -y hago un llamado a los colegas- que nos planteemos si hay voluntad o no de legislar. De algunas intervenciones se desprende que no la hay.

Muchas gracias.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Recupera el uso de la palabra el diputado señor Bertolino .

El señor BERTOLINO.-

Señor Presidente, legislar es muy serio, porque afecta la vida de la comunidad en forma permanente; por lo tanto, no me preocupa que un proyecto sea estudiado por mucho tiempo. Si así ocurre, se debe a dos situaciones: se trata de un tema de difícil solución, o bien, no reúne los consensos necesarios.

Pero no por eso se actúa mal en demorar el proyecto. Creo que la maduración, el proceso histórico que vive una sociedad, ayuda a tomar buenas decisiones. No creo en las decisiones apresuradas. Si el proyecto ha demorado ocho años, no me preocupa ni me asusta que tome uno más, en la medida que salga bueno. Y si no es así, lamentable.

En segundo lugar, reconozco la buena intención de los autores del proyecto, pero no siempre las buenas intenciones se traducen en buenas acciones.

Es importante dar solución a problemas reales que la gente siente que les afectan, pero en la medida que no se cree un problema mayor, que el remedio no sea peor que la enfermedad.

Es importante pensar en el 80 por ciento de los chilenos que trabajan en empresas pequeñas y medianas que, a lo mejor, el proyecto les creará un nuevo desincentivo, que se puede sumar a muchos otros que hoy existen y que la situación actual los hace más graves aún.

A lo mejor, una ley de esta naturaleza producirá el efecto de discriminar a las mujeres jóvenes, que son las que necesitan trabajar. Tenemos que pensar en eso y no sólo, como se dijo anteriormente, en un efecto publicitario, efectista o de marketing.

---

Discusión En Sala

Por último, esta es una situación que se da, que puede ser grave y afectar a muchas personas, pero creo que también el ser humano debe, con educación, saber hacerse respetar. No creo que las personas acosen en forma sistemática, que sean acosadores profesionales, porque en tal caso estarían enfermas y, como tales, pueden rehabilitarse. Tampoco creo que en el tiempo actual se trate de una situación que disminuya las posibilidades de trabajo.

Por lo tanto, reitero mi voto en contra del proyecto.

He dicho.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, que el diputado Bertolino se ponga polleras por cinco minutos, que busque trabajo y trate de mantenerlo.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Ha terminado el Orden del Día. El debate continuará mañana.

### 1.5. Discusión en Sala

Fecha 09 de noviembre, 2000. Diario de Sesión en Sesión 14. Legislatura 343. Discusión General. Se aprueba en general.

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. Primer trámite constitucional. (Continuación).

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

En el Orden del Día, corresponde continuar tratando, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley sobre acoso sexual.

Hay diez diputados inscritos.

Tiene la palabra el señor Seguel.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, tengo claro que hay diez diputados inscritos para intervenir en el debate de este importante proyecto, pero quiero saber cuándo se va a votar.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

La votación se efectuará hoy, al término de la discusión del proyecto.

El señor SEGUEL.-

¿Ése es el acuerdo de los Comités?

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

No es un acuerdo explícito; hemos acordado despachar el proyecto esta semana. Por eso lo hemos tratado martes y miércoles, y la idea es terminarlo hoy.

El señor SEGUEL.-

Si hay diez diputados inscritos y se inscriben diez más, es obvio que no se alcanzará a votar.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Señor diputado, en ese caso citaré a reunión de Comités para llegar a acuerdo.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, me parece que tres días tratando un proyecto es bastante tiempo.

## Discusión En Sala

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Así es, señor diputado. Han hablado más de treinta diputados y hay diez inscritos para intervenir hoy; pero si se alarga la discusión y vemos que no se puede votar hoy, citaré a reunión de Comités para llegar a acuerdo.

Tiene la palabra el diputado señor Andrés Palma .

El señor PALMA (don Andrés).-

Señor Presidente, ¿por qué no acordamos algo más expedito? Le pido que solicite el acuerdo de la Sala para votar el proyecto al término del Orden del Día.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Señor diputado, aunque me parece que en general podría no darse ese acuerdo, lo voy a solicitar.

¿Habría acuerdo para votar el proyecto al término del Orden del Día?

Acordado.

Solicito el acuerdo de la Sala para que ingrese la subsecretaria del Sernam, señora Ymai Ortiz .

¿Habría acuerdo?

No hay acuerdo.

Tiene la palabra la diputada señora María Angélica Cristi .

La señora CRISTI (doña María Angélica).-

Señor Presidente, ante todo, manifiesto mi agrado por la participación de los colegas parlamentarios en el proyecto, a cuya elaboración he concurrido.

Deseo destacar que cada vez que hemos discutido temas relevantes de la mujer, los diputados han tenido una participación importante. Aunque muchas veces al principio no les han gustado los proyectos, luego se han hecho parte de ellos.

Ante cualquiera otra interpretación que se quiera dar a mis aprensiones, deseo enfatizar que el acoso sexual existe, y es, definitivamente, una conducta indeseable. Existen cifras importantes que reconocen este comportamiento. Así, por ejemplo, la revista Redbook , que se edita en Estados Unidos, señala que el 80 por ciento de nueve mil mujeres entrevistadas había sido objeto de acoso sexual. Un estudio de Merit Systems Protection Board arrojó como resultado 42 por ciento de mujeres acosadas, sobre una cifra de 23 mil trabajadoras. Asimismo, en distintos estudios aparecen pagadas indemnizaciones de hasta cien mil dólares a raíz de juicios por esta situación.

## Discusión En Sala

Respecto del acoso mismo, es lamentable tener que legislar sobre esta materia, porque si existiera el debido respeto de los hombres hacia las mujeres, y viceversa, en las relaciones cotidianas del mundo del trabajo, no sería necesario legislar, pero los hechos prueban que sí es menester.

El proyecto protege a la mujer del acoso, entendiendo por éste el hecho de que una mujer es chantajeada laboralmente; también hay otras formas de acoso molestas y desagradables en el mundo laboral. Los españoles han legislado sobre el acoso ambiental, ejercido cuando distintas personas en el mundo del trabajo impiden el desarrollo normal de las labores que realiza una persona.

En el mundo laboral, no es grato para las mujeres ser empujadas hacia un rincón, cuando un compañero u otra persona la molesta o la agrede sexualmente; no es grato que en el entorno haya personas que de manera permanente dificulten la concentración y el trabajo. Pero no estamos legislando acerca de eso, sino cuando los acercamientos, los favores sexuales que se piden a una mujer están relacionados con el riesgo de que ella no siga en el mundo del trabajo.

Deseo destacar que la actitud de la mujer es muy importante. Las mujeres, cuando son seguras de sí mismas; cuando han sido criadas en un mundo asertivo; cuando tienen la personalidad de rechazar desde un principio un acercamiento de este tipo, nunca van a tener problemas. Por eso soy partidaria de que se eduque a las personas desde muy pequeñas; a los niños, a las niñas, a través del sistema educacional, de las distintas carreras profesionales, como en el mundo de las secretarias o de distintas universidades y centros técnicos, para que las mujeres aprendan a ser asertivas.

Cuando una mujer es capaz de enfrentar a un hombre desde el primer momento con un "no" claro y preciso, posiblemente no va a ser víctima de acoso.

Por el contrario, cuando una mujer dice "no" con elástico, va a ser víctima de acoso. El "no" con elástico se manifiesta frente a una insinuación, a una invitación, diciendo: "Bueno, hoy no puedo porque debo llegar a mi casa temprano; hoy no puedo porque me duele la cabeza; hoy no puedo porque debo estudiar", con lo cual, a lo mejor, deja abierta la posibilidad para otro día. En esas circunstancias, esa mujer ya dio el paso para que quien la acose tenga la posibilidad de volver a molestarla.

Eso es parte de la educación, de la asertividad que debemos enseñar a las mujeres, para que sean fuertes, capaces de defender sus derechos, su dignidad de mujer y de persona.

No sólo se debe educar a las mujeres, porque todos sabemos que el mundo del acoso también afecta a los hombres. En ese sentido, las personas deben tener la capacidad de defenderse, de hacerse respetar en su dignidad y en su personalidad.

En las tribunas, día a día, hay jóvenes y niños que nos acompañan en las sesiones. Es a ellos a quienes tenemos que dirigir nuestro mensaje, en orden a que es muy importante el respeto a la dignidad de las personas, especialmente en lo referente a las relaciones sexuales.

## Discusión En Sala

La base de la sexualidad tiene que ver con la maternidad, con la dignidad máxima de la mujer, que es procrear. Sin embargo, se ha perdido el horizonte de lo que es la verdadera sexualidad y hacia dónde debe enfocarse.

Cuando al Congreso se envían proyectos de ley sobre los derechos sexuales y reproductivos, muchas veces nos encontramos con discursos contrapuestos con los planteamientos hechos hoy en esta Sala; se da a entender a veces que frente al tema sexual existe una posición liberal y amplia, pero en definitiva se imponen las restricciones. Es obvio que eso va de acuerdo con las conductas que las personas deben seguir desde el punto de vista de la moral y de las buenas costumbres; pero debemos tener cuidado porque los discursos políticos entregan un mensaje.

Cuando los niños que se encuentran en las tribunas escuchan que el acoso sexual es un delito y que hay que respetar a la mujer no sólo en el trabajo, sino en su entorno, algo les queda en su mente; y también a quienes nos escuchan o leen a través de los medios de comunicación; por eso se está legislando sobre la materia, lo cual significa entregar un mensaje de respeto a las personas en sus lugares de trabajo, lo que es muy importante, al igual que lo fue cuando esta Cámara trató los proyectos sobre violencia intrafamiliar, maltrato a los menores y otros sobre tremendas dificultades humanas o problemas sociales existentes en nuestra sociedad.

Sin embargo, debemos tener mucho cuidado en no entregar mensajes diferentes. Por ejemplo, cuando se habla de educación sexual, está bien; hay que educar a los niños al respecto desde muy pequeños, pero no se pueden dejar de lado los valores ni el sentido máximo de lo que significa una relación sexual que, en principio, es la procreación. Debemos partir de ahí y no diciendo que la educación sexual está encaminada a prevenir el embarazo o el Sida en los jóvenes a través de los anticonceptivos y preservativos, porque es mucho más que eso; lo mismo sucede con el proyecto que hoy estamos discutiendo.

En ese sentido, doy mi total aprobación al proyecto, aun cuando me quedan algunas dudas que es necesario explicitar.

En la definición de acoso sexual falta agregar que ocurre no sólo en el trabajo mismo, sino en el momento de la contratación, en la permanencia y en la promoción. Son tres instancias en que el acoso sexual puede ser un chantaje gravísimo.

Otro punto que estimo necesario analizar es la indemnización adicional de un 50 por ciento; porque no siempre será el empleador quien acose, y él no puede ser responsable de los actos que comete un supervisor o un funcionario de su repartición.

En consecuencia, en el tema de las indemnizaciones hay que ser más explícitos o entregar al juez mayores facultades a fin de probar ampliamente que ese jefe, a sabiendas e informado de una situación, la dejó pasar. Sólo en ese caso podría pensarse en una indemnización adicional.

Entiendo que existe el ánimo de votar hoy el proyecto; pero si hay indicaciones, podremos debatir más en profundidad algunos puntos cuando vuelva a la Sala para su discusión particular.

## Discusión En Sala

He dicho.

El señor LEÓN (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Homero Gutiérrez .

El señor GUTIÉRREZ.-

Señor Presidente, participo en el debate para hacer presente una situación respecto de la cual he recibido muchos testimonios, lo que justifica ampliamente el que exista una legislación sobre la materia. Me refiero a las llamadas trabajadoras temporeras, de las cuales existe una enorme cantidad en la región del Maule por ser una zona agrícola.

En estos tres días de análisis del proyecto se ha podido advertir, en más de un discurso, la impresión de que el tema no fuera una realidad, como si el acoso sexual no existiera, aun cuando debemos reconocer que el concepto que define esa situación ha sido acuñado hace poco tiempo.

La diputada señora Cristi comenzó su intervención afirmando que el acoso sexual existe, que es una realidad, lo que a mi juicio constituye una afirmación firme, sólida, concluyente, de la cual participo, por el testimonio que tengo de las trabajadoras temporeras.

Por eso, es absolutamente necesario legislar sobre esta materia, al igual como se ha hecho en otros países; de lo contrario, quedaríamos postergados, atrasados en materia de legislación laboral. Estos dos elementos son perfectamente claros.

En cuanto a las temporeras, el acoso sexual se da en forma muy frecuente en el sector, tanto para el acceso al trabajo como durante su permanencia en él. Ciertamente, los testimonios recibidos de estas mujeres hablan de un acto humillante que atropella su dignidad y sobre el cual, como parlamentarios o como simples actores sociales que desde hace tantos años escuchamos sobre el tema, aún no tenemos una respuesta. Muchas veces, en nuestro ambiente cultural, estas cosas se deslizan por el lado del chiste, de la chacota, minimizando una situación que sufren cientos de estas mujeres.

En consecuencia, pienso que debió haberse realizado previamente un seminario, donde mujeres de distintos sectores hubiesen expuesto su realidad, la forma como ellas viven en su ambiente laboral, y así concluir que la condición de la mujer no es respetada, que algunos discursos son falaces, ya que en el ambiente laboral la mujer es un personaje de segunda categoría y es considerada objeto de abuso.

He sentido la necesidad de dar a conocer este hecho, a la vez que felicitar a la señora ministra y a la diputada señora Adriana Muñoz , promotora de la idea, porque tienen toda la razón, en cuanto a que se sepa que en Chile hay un gran número de mujeres que no tienen voz en esta Cámara, pero que al fin están siendo recompensadas en una situación que viene ocurriendo desde hace mucho tiempo. No sé cuál será el efecto preciso del proyecto, a lo mejor no sirve; pero es una señal excelente, y en el camino habría que buscar la forma de perfeccionarlo, pero el paso hay que darlo. He citado el tema de las mujeres temporeras, porque su situación es muy dolorosa, ya que no

## Discusión En Sala

tienen contrato de trabajo, razón por la cual se abusa permanentemente de ellas y se burlan todas las leyes laborales. Ello acontece, sobre todo, en contra de la mujer temporera campesina joven, respecto de la cual más se abusa.

Por eso, quiero dejar en claro que apoyaré el proyecto y aprovecho de felicitar a la señora ministra por llevarlo adelante y no cejar en un tema que es de gran importancia.

He dicho.

El señor JEAME BARRUETO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Soto .

La señora SOTO (doña Laura).-

Señor Presidente, en verdad hemos escuchado argumentos en demasía; ha sido un debate bastante exhaustivo, mayoritariamente a favor de la iniciativa. Es una buena señal, precisamente porque durante el último tiempo, quizás en los últimos 30 años, ha existido una incorporación muy masiva de la mujer al mundo laboral, y este problema, que no se veía antes, se aprecia ahora con mayor nitidez.

Aquí se ha expuesto en forma muy clara el tema de las mujeres temporeras; el mismo caso ocurre en el mar; hay un tema también bastante fuerte con las encarnadoras. Nadie puede negar que, efectivamente, el problema existe.

El asunto es que siendo muy noble el propósito, puede verse empañado por diversas circunstancias. Una de ellas hay que decirlo radica en que la conducta no está absolutamente bien descrita y puede prestarse para interpretaciones del juez, las que, al final, constituyen un elemento perverso y distorsionador.

Otra circunstancia es el elemento de la prueba, difícil en estos casos, puesto que en la generalidad de los casos se da dentro de cuatro paredes, como aquí se ha dicho.

Por otro lado, debiéramos mejorar el proyecto; porque existe el acoso sexual que, en su mayoría, afecta a las mujeres, pero también a los varones. Entonces, no es bueno presentarlo como absolutamente sexista, porque inmediatamente se produce un alineamiento de un lado y de otro. Eso no es bueno; incluso la discusión no se ha dado en un buen ambiente, lo que tampoco es propicio para el proyecto, aunque como señal es muy importante.

En general, tampoco me gusta que la solución sea el término del contrato, aunque se obtenga una indemnización. Esto debiera estar con una motivación mayor, como explicó aquí el diputado señor Huenchumilla , que lo hizo muy bien en el sentido técnico.

El fondo del asunto es la dignidad, pero también un sentido del dominio; por eso no hablamos de horizontalidad, sino que nos referimos a un superior y a un inferior.

## Discusión En Sala

Una película, protagonizada por Demi Moore y Michael Douglas , que casi todos nosotros hemos visto, fue espectacular en ese sentido, porque expone claramente el tema del dominio. Creo que eso es el fondo: el dominio y el tema de la dignidad.

La iniciativa constituye una buena señal, que vamos a respaldar; pero sería bueno que fuera mejorada técnicamente.

Gracias.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Gracias, señora diputada.

La felicito, pues interpreta mi opinión.

Tiene la palabra el diputado señor Van Rysselberghe .

El señor VAN RYSELBERGHE.-

Señor Presidente, aunque es un hecho real que el acoso sexual existe, estoy en desacuerdo con la forma en que se pretende solucionarlo, porque podemos producir un problema mayor que aquél a cuya solución estamos aspirando.

La caducidad del contrato de la persona afectada por la sola denuncia constituirá un activo factor de desempleo. A mí me parece grave que los trabajadores puedan ver amagada su posibilidad de seguir laborando por una falsa denuncia. Ese es el problema que le veo a este proyecto.

Anuncio mi voto en contra, porque la solución que se está dando es peor que la situación que se pretende salvar. El problema hay que enfrentarlo en forma muy seria, tal vez con medidas mucho más drásticas, pero cuando esté debidamente comprobado que ha habido conductas como las que aquí se pretende tipificar. Si son falsas, la persona acusada tiene un doble problema: primero, va a ser despedida sin indemnización y, segundo, tendrá problemas con su familia, porque, a lo mejor, se queda sin indemnización y también sin hogar, porque la acusación rompe una unidad familiar que puede ser ejemplar. A mí me parece grave que eso pueda ocurrir.

Por eso, anuncio mi voto en contra, aunque estoy disponible para que conductas de esta naturaleza, tanto en la empresa pública como en la privada, puedan ser definitivamente erradicadas de nuestro sistema y de nuestra convivencia.

He dicho.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Alejandro Navarro .

El señor NAVARRO.-

## Discusión En Sala

Señor Presidente, la tramitación larga y un tanto penosa del proyecto se debe a la subsistencia de desconfianzas, temores, que no logran vencer la gran necesidad de la sociedad chilena de que la tipificación de esta conducta ilegal, atentatoria contra la dignidad de trabajadoras y trabajadores, encuentre una acepción legal que constituya claramente una advertencia y juegue un rol preventivo.

Yo no diría que aquellos que se oponen son acosadores. Tienen observaciones legales; experiencias; y, sin duda, la decisión y la voluntad y el derecho de oponerse al proyecto. Pero al negarse a la voluntad de legislar y establecer un criterio legal que permita la defensa de trabajadores y trabajadoras frente a un hecho de esta naturaleza, nos situamos al margen de las recomendaciones internacionales y de avanzada que, en el mundo entero, se han hecho en torno de la tipificación y sanción del acoso sexual.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha adoptado en junio de 1985, hace más de 15 años, una definición muy clara, que señala que los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones del mismo, la perspectiva de ascenso de las trabajadoras y trabajadores, lo que determina la necesidad y esta es la recomendación para quienes suscriben y participan en la OIT de que las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo medidas concretas para luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.

Lo que estamos haciendo es intentar actualizar el Código del Trabajo y los estatutos de los funcionarios públicos y municipales a fin de tipificar el acoso sexual. Mayoritariamente decimos que el problema existe; pero en una actitud de no enfrentarlo, algunos lo están negando. Es decir, se pretende ignorar un problema a costa del sufrimiento, de la angustia, del estrés de miles de trabajadoras especialmente, que se ven imposibilitadas de recurrir legalmente a una defensa que les permita poner término a esta situación.

Hay quienes han planteado que estaríamos sobrelegislando, porque como el Código del Trabajo, en su artículo 171, establece la conducta inmoral grave o la falta de probidad, el problema puede ser enfrentado. Claramente definimos el acoso sexual como conducta inmoral grave, y no hay motivo de ambigüedad. Se define lo que es acoso sexual, se determina esa conducta inmoral grave, porque algunos consideran que ciertas conductas en que incurren algunos ejecutivos o fejes de empresas, de todos los tamaños, o de la propia administración pública, en definitiva no son merecedoras de calificarlas de acoso sexual, que son parte de la rutina diaria que deben soportar mujeres que trabajan entre hombres y hombres que trabajan entre mujeres (porque aquí no estamos tipificando una conducta sexual de un solo género, sino de ambos).

Por ello, para evitar que esta normativa pueda prestarse para abusos, se establecen sanciones si se denuncian hechos que busquen lesionar la dignidad por otros motivos. Además, esto va a generar un largo debate en las propias empresas cuando se elabore el reglamento que establecerá las condiciones para formular la denuncia. El sumario del tribunal será siempre secreto y estará sólo a disposición de las partes, es decir, del denunciante y del denunciado; pero el proyecto también establece medidas inmediatas para evitar que el hecho se siga produciendo.

## Discusión En Sala

¿Y qué podemos decirles a aquellos que temen que esto se transforme en un elemento perjudicial para las relaciones laborales? Lo que aquí han expresado las diputadas señoras María Angélica Cristi , Laura Soto y Adriana Muñoz todas apoyando el proyecto de manera transversal: prevenir, advertir, establecer que este tipo de conductas no puede ser parte del ambiente de trabajo; que, en definitiva, la igualdad frente a la ley, al género y a la autoridad al interior de la empresa y de la administración pública no puede estar determinada por una conducta exigible a la trabajadora o al trabajador por un superior jerárquico o un compañero de trabajo.

Las observaciones y el temor manifestados por algunos diputados en la Sala y en la Comisión son, sin duda, producto de la innovación en este ámbito y de lo que se permea de alguna negativa experiencia internacional, por la posibilidad de que esto se manifieste dentro de la cultura laboral del país. Soy de los que confían en que la introducción de esta modificación permitirá que el tema sea asumido con realismo y responsabilidad, pero también con mucha transparencia, porque, como se ha dicho majadera y latamente, esta situación existe y hay que enfrentarla.

El proyecto fue aprobado por unanimidad en la Comisión, y confío en que aquí ocurra lo mismo, porque más vale atreverse a legislar para corregir el problema que intentar ocultarlo y pensar que se soluciona con la legislación actual que rige a los trabajadores del sector privado y a los funcionarios públicos, en circunstancias que está demostrado que no es así.

Esta normativa es necesaria, esperada y pone al país y a nuestro Código del Trabajo a la altura de las legislaciones modernas en que el clima y la conducta laborales, las relaciones entre trabajadores y entre éstos y empleadores se regulan con transparencia y mecanismos que impidan el acoso.

En ese sentido aquí se ha dicho latamente, aquellos que sufren este abuso son precisamente quienes tienen menos posibilidades de defenderse. Quienes lo viven en el ámbito profesional, en cualquier nivel y jerarquía, o las temporeras y las trabajadoras de empleos municipales como muchos casos que hemos conocido, por testimonios de los capataces o jefes de esas tareas, tendrán un instrumento que les permitirá hacer la denuncia en forma responsable. Es claro que no se puede jugar con la dignidad de las personas, pero tampoco se puede jugar con la dignidad de las trabajadoras de todos los estratos sociales cuando son objeto de acciones que quedan hasta en la impunidad.

El proyecto, que puede ser mejorado con las indicaciones, a mi juicio, garantiza que habrá respeto para todas las partes; pero temo y sobre eso quiero hacer un llamado a mis colegas parlamentarios que tras el objetivo de presentar indicaciones se busque nuevamente dilatar la aprobación de la iniciativa y tengamos que esperar otro año o meses.

Tal como lo dijo la diputada señora Muñoz , la Comisión ha trabajado sobre el tema durante casi una década, desde principios de 1990. Hay una larga discusión ya realizada; se han escuchado a decenas de representantes de organizaciones y a empleadores sobre experiencias concretas de acoso sexual; se han dilucidado paso a paso los problemas que esta normativa podría acarrear por su desconocimiento o su uso abusivo.

## Discusión En Sala

Todo eso se ha resuelto mediante la articulación de un proyecto que cubre esas eventualidades. La legislación puede no ser perfecta. Si algún diputado cree que lo que tenemos que aprobar es un proyecto de ley que, además de sancionar el acoso, impida cualquier abuso en esta materia, estamos frente a la petición de lo imposible.

Cuando la ley sea publicada en el Diario Oficial, las empresas tendrán un reglamento y, en definitiva, todos quienes cometen o han cometido estos actos impunemente van a quedar notificados de que pueden ser sancionados. En otras palabras, quien haya cometido o esté incurriendo impunemente en ese abuso será advertido temprana y responsablemente por la propia dirección de la empresa sobre lo que le puede ocurrir si repite y mantiene ese tipo de conductas, y quien nunca las ha realizado tendrá la oportunidad de informarse.

Siempre se dice que la ley se presume conocida por todos. Lamentablemente, cientos de miles y tal vez millones de trabajadores cinco millones y medio desconocen el Código del Trabajo, porque no hay cultura laboral, debido a que los sindicatos han disminuido del 11,9 por ciento a poco más del 7 por ciento en los períodos de los gobiernos de la Concertación, porque la sindicalización es débil y no hay cultura sindical. Los trabajadores no tienen cómo agruparse y conocer la normativa del código laboral.

Este debate ha servido para poner el tema en los medios de comunicación, pero creemos que debe ser puesto en el centro de la actividad laboral, donde esto ocurre, para permitir la recuperación del clima de respeto e impedir que el acoso se transforme en un elemento de discriminación que altere las relaciones laborales, que produzca sonrojo o pudor su denuncia, pero, sobre todo, que quede en la impunidad. Lo que estamos haciendo con el proyecto es establecer un procedimiento legal para que el afectado, al hacer la denuncia, actúe sin pudor, sino con responsabilidad y entereza.

Por ello, la bancada socialista aprobará en general el proyecto. Creemos que es posible acoger algunas indicaciones, pero no aceptaremos que mediante el mecanismo de su presentación opción legítima de los señores diputados se intente dilatar la tramitación. A mí y a ellos nos eligieron para representar las bases y el electorado. Mi electorado trabajador, las trabajadoras del sector pesquero y las temporeras, me han planteado muchas veces su inquietud por este tema. Seré consecuente con su deseo de que este problema sea resuelto y no quiero que la solución se dilate.

Pido a la Sala, a la diputada informante y al diputado señor Seguel , presidente de la Comisión de Trabajo, que establezcamos un procedimiento para tratar las indicaciones, que permita que el proyecto sea despachado y remitido a la brevedad al Senado y que, a más tardar el 31 de enero, tengamos una ley que sancione el acoso sexual en Chile.

He dicho.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la honorable diputada señora Fanny Pollarolo .

La señora POLLAROLO (doña Fanny).-

## Discusión En Sala

Señor Presidente, también soy de los que piensan que este proyecto de ley es de gran trascendencia, tanto en lo social como en lo cultural.

En lo social, porque, como aquí se ha explicitado ampliamente, tiene implicancias concretas para la vida de muchas personas, para tantas mujeres que necesitan y buscan un trabajo y que, sometidas a la dolorosa situación del acoso, sufren psicológica y humanamente.

En lo cultural, como aquí también se ha dicho, significa mucho respecto del tipo de sociedad que queremos construir, qué calidad de relaciones queremos que se den entre hombre y mujeres en la vida social, en las actividades que se desarrollan en común y en el mundo del trabajo, que, con la inserción de la mujer, las tareas cada vez son más compartidas. Es un tema bien de fondo. Estamos destacando, analizando y viendo cómo ponemos coto a un problema que existe mucho más de lo que se cree y piensa; es un problema muy serio, grave y doloroso, que tiene implicancias para todos: para la persona que lo padece, pero también para quien lo ejecuta. Aquí hay una denigración de quien es ofendido, pero también de quien ofende; en consecuencia, hay un impacto muy grande para ambos y también para el grupo humano donde se da el acoso.

Por lo tanto, no es casualidad que ésta sea la tercera sesión de la Sala que dedicamos al tema, a pesar de que hay otros que mantienen a muchos de nuestros colegas fuera de la Sala. No es casualidad y considero que está bien, porque necesitamos hacer este debate, y hacerlo a fondo, así como exponer todas las dudas y las preocupaciones, dado que se produce algo similar a cuando se planteó la violencia intrafamiliar, temas que en la actualidad se denominan "emergentes", porque eran situaciones que se ocultaban, pero que ocurrían, a pesar de que no se conocían. Son temas complejos, porque tienen que ver con la visión que tenemos del hombre, de la mujer y de sus roles.

Estoy entre las personas que no tenemos ningún problema por haber discutido el tema durante tres sesiones y que, a lo mejor, tenga que volver a la Comisión. Al contrario, considero que esto es muy bueno, ya que nos estamos escuchando, estamos recogiendo las dudas, las preocupaciones y los problemas que hay entre nosotros. Cada vez que tocamos temas relacionados con cambios culturales, nos movilizamos como personas, con nuestras experiencias, dudas, prejuicios y dificultades, lo que me parece muy relevante.

Quiero referirme a algunas de las discrepancias o reparos que me tocó escuchar ayer y de los que se expresaron en la primera sesión, los que me han sido informados por no haber podido asistir.

Es bien importante que haya ido quedando clara cuestión que a estas alturas probablemente compartimos todos que una de las acepciones de acoso sexual, la tradicional, es la que se identifica con el chantaje, la más grave, la más grosera o la más gruesa, por así llamarla.

El señor SEGUÉL.-

Eso es para los dos lados.

## Discusión En Sala

La señora POLLAROLO (doña Fanny).-

Claro, por supuesto. En la medida en que la mujer se ha ido incorporando al mundo del trabajo y asumiendo cargos de dirección y de poder, comienza también a manejar el poder de esta manera denigrante y denigratoria. Deben ser pocos casos, pero seguramente existen. Este ha sido un tema muy discutido.

Señor Presidente, por su intermedio, con mucho gusto le concedo una interrupción al honorable diputado señor Rodolfo Seguel .

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Por la vía de la interrupción, tiene la palabra su Señoría.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, por su intermedio, agradezco a la honorable diputada señora Fanny Pollarolo la interrupción que me ha concedido.

Cuando comenzamos a tratar el problema de esta manera, da gusto conversar y discutir. He venido solicitando que así se realice el debate, en lo que hemos concordado con la honorable diputada señora Adriana Muñoz . Este tipo de diálogo y de conversación nos ha permitido entendernos muy bien durante la tramitación del proyecto.

Quiero insistir en la siguiente inquietud, que no se me ha respondido aún. Me refiero a cuando el inferior acosa al superior. No quiero que se haga una caricatura de esta situación, pero creo que existe.

El honorable diputado señor Alejandro Navarro hizo una interpelación a los derechos de los trabajadores. Soy dirigente sindical y mal podría no querer responderle, pero creo que existe acoso para obtener privilegios, y ante eso, la iniciativa no estipula resguardo alguno para el jefe superior inmediato, que no es el dueño de la empresa, sino un trabajador, igual que la trabajadora que acosa.

Lo anterior no significa que esté en contra de legislar sobre el acoso sexual. Todo lo contrario lo he dicho en reiteradas oportunidades, pero estoy preocupado por el acoso sexual de un trabajador de rango inferior hacia un funcionario de superior jerarquía.

He dicho.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Puede continuar con el uso de la palabra la honorable diputada señora Fanny Pollarolo .

La señora POLLAROLO (doña Fanny).-

## Discusión En Sala

Sin duda, esa posibilidad también se da. Por ello, no me gusta mucho el concepto de "acoso horizontal", porque no incluye ese caso, por ejemplo. Me parece que es mejor hablar de acoso ofensivo u hostil, porque creo que nunca hay igualdad y equiparidad, pero en fin.

Respecto del planteamiento del colega Seguel , tengo la impresión de que queda perfectamente incluido en el proyecto, por dos razones: en la definición del acoso está claro que no se ha limitado al acosochantaje. Así aparece claramente en el N° 2 que se introduce al artículo 160 del Código del Trabajo, ya que define al acoso sexual como un comportamiento no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en ella y que le provoca perjuicio, el que no necesariamente tiene que ser sólo respecto del ascenso o ubicación laboral del ofendido, sino que es fundamentalmente el daño psicológico, el hostigamiento, la ofensa, la denigración, el clima que allí se crea. Ese es el perjuicio.

El honorable diputado señor Francisco Huenchumilla denominaba al proyecto omnicompreensivo, con lo que concuerdo, ya que, a su juicio, mete en un mismo saco al acosador jefe que al acosador compañero de trabajo. Me parece bien. Así lo hace y me parece correcto. La acosada por un compañero de trabajo puede perfectamente recurrir al jefe, y debe hacerlo que es lo que plantea la iniciativa para que la jefatura tome la medida de separar a las partes mientras se investiga el hecho y después, si procede, aplique la sanción, que es la pérdida del trabajo del ofensor. En consecuencia, me parece que está incorporado ese elemento.

En ese sentido, estoy más de acuerdo con lo que planteó ayer el colega Orpis , quien señaló que no estimaba que el acoso debe ser considerado sólo como un chantaje, sino que debe estar fundamentalmente concebido desde el punto de vista de lo que es como conducta. Así está abordado en el proyecto, lo que me parece muy bien: una acción, una conducta, un comportamiento de orden sexual de una persona hacia otra que no lo desea, con todos los efectos psicológicos y de daño de todo tipo, como los laborales, los que se pueden producir incluso si no hay chantaje implícito. Si uno lee detenidamente el proyecto, llegará a la conclusión de que esta acepción de acoso que me parece correcta y muy valiosa queda claramente expresada.

En cuanto al planteamiento del colega Huenchumilla , quien, como dije, considera el proyecto omnicompreensivo, con lo que concuerdo, o sea, que aborda todas las formas en que pueda darse el acoso, en verdad, no logro entender bien qué quiere decir al puntualizar que el proyecto tendrá un "efecto perverso" en las relaciones laborales.

¿Qué riesgo existe al sancionar lo que es perverso? Lo que sí es perverso o dañino es este comportamiento abusivo, de presión, de hostigamiento que se produce en un ámbito y en un campo que tiene que estar definido por la libertad, por la autonomía, por el respeto, por el autorrespeto y por el respeto al otro.

Concuerdo con algunas intervenciones en que se planteaba que los seres humanos adultos podemos y debemos manejar los matices de una relación, en la cual puede haber algunos elementos afectivos, de seducción, de galantería, de juego, incluso con rasgos eróticos, de coquetería, en fin, que pueden ser perfectamente sanos y sin ningún elemento perturbador, siempre y cuando se vivan con reciprocidad.

## Discusión En Sala

Entonces, ¿por qué los seres humanos no vamos a tener la capacidad de darnos cuenta de que si algo me produce agrado, también se lo produce al otro, o de que al otro o a la otra no le produce agrado? Esa capacidad la tenemos; lo otro es ser muy infantiles o tener una incapacidad muy grande para movernos en ese plano. En definitiva, el acosador no está pretendiendo manejarse en el terreno de lo sano en la sexualidad, que, como digo, está marcado por la reciprocidad, por la libertad y por la autonomía de ambos y, por lo tanto, por el respeto.

Como digo, no veo por qué existe ese temor; en cambio, sí debemos colocar coto al hecho dañino y abusivo de pretender imponerse.

Me parece que ayer la diputada señora Adriana Muñoz aclaró otras críticas del diputado señor Huenchumilla .

En verdad, no se trata de un proyecto que tenga como objetivo el término del contrato de trabajo. Aquí están incorporados, clara y fundamentalmente, elementos preventivos, lo que me parece muy importante. Por eso alguien decía que éste debe ser educativo, principalmente.

Antes de eso, me referiré a otra de las críticas. Ayer, el colega señor Bertolino manifestaba mucha preocupación por los empleadores o empresarios. Está bien que sea así, pero no veo por qué tantas aprensiones. Realmente, las encontré muy exageradas, porque sólo estamos pidiendo al empleador aquello que debe intentar siempre y que le conviene hacer: asegurar un clima laboral sano.

Entonces, ¿dónde está el perjuicio para que el diputado señor Bertolino decida votar en contra? Creo que no ha reflexionado lo suficiente ni se ha dado bien cuenta de que no se están haciendo estas cosas porque sí, sino que estamos buscando terminar con una situación que causa un gran daño a muchas personas, fundamentalmente mujeres, y que nos afecta a todos en la medida en que no cambiamos formas tremendamente perturbadoras de vivir la relación hombre-mujer en el plano de la actividad societal.

Hay otras aprensiones y fundamentos en las críticas, sobre las cuales comparto las razones dadas para desvalorizarlos; por ejemplo, el famoso argumento de desincentivar la contratación de mujeres, que uno siempre escucha, cuando se trata de leyes sociales que favorecen a los trabajadores.

Lamentablemente, es y ha sido así a través de la historia. Alguien decía que en 1924, cuando se aprobó el Código del Trabajo, se dieron los mismos argumentos; cuando se discutió la ley de accidentes del trabajo, los mismos argumentos, y hace muy poco tiempo, con ocasión de la prohibición del examen de embarazo para contratar mujeres, los mismos argumentos. La realidad posterior va mostrando que la sociedad busca avanzar en materia de mayor justicia social. ¿Por qué, entonces, terminar con situaciones abusivas y denigrantes va a perjudicar el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo?

Termino diciendo que concuerdo plenamente con que se trata de un problema educativo, de cambio cultural, pero que necesitamos realizarlo a través de normar, prohibir, sancionar y proteger. Indiscutiblemente, las leyes buscan hacer cambios al interior de la sociedad para no tener que hacer efectivas las sanciones y, en este caso,

## Discusión En Sala

que provoquen un cambio que, en el fondo, es de mentalidad, de cómo erradicar actitudes machistas que conciben la seducción como algo que impone el varón, porque sí, y que la mujer tiene que aceptarlo, un poco, porque sí, y que tendría que gustarle, porque ¡cómo va a ser que no le guste! Es una cuestión extraña que está metida en los viejos clichés, como el derecho a pernada que alguien recordaba aquí muy viejo ya, por suerte, y que la mujer tenía que aceptar. En la actualidad hay una actitud de aceptación bastante más fina, llamémoslo así. Entonces, la total erradicación de esto es una gran tarea, lo mismo que toda forma de imposición y abuso en este ámbito tan personal, tan íntimo, tan propio del cuerpo y de la sexualidad.

En consecuencia, quiero decir que el proyecto de ley también es muy educativo contra todas las formas de autoritarismo, toda vez que nosotros tenemos actitudes y tendencias autoritarias fuertes en nuestra sociedad, que se expresan de muchas maneras en diversos planos, y también en éste.

Además, es muy educativo para nuestra mala manera de vivir y de reconocer cómo debe ser vivida la sexualidad. En este ámbito, somos realmente ciegos y torpes. Tenemos que educarnos en este plano, aprender a respetar la libertad y la autonomía, aprender a cuidar la relación con el otro, aprender a reconocer estos elementos y aprender a respetar, sobre todo porque la dignidad es un elemento muy fundamental en este campo.

Por lo tanto, la discusión del proyecto ameritaba tres sesiones, volver a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y después efectuarse otras sesiones. Además, la discusión va a ser interesante e importante en el Senado.

Entonces, estamos abriendo y extendiendo el campo de los derechos y de señales culturales que den apoyo y protección a la lucha de las mujeres por mayor dignidad y al esfuerzo por una sociedad que supere los autoritarismos, los abusos de poder de hombres y mujeres, y avanzar hacia relaciones humanas más sanas que nos ayuden a tener una sociedad más respetuosa de la dignidad de los otros y de la propia.

He dicho.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Tiene la palabra el diputado señor Mora .

El señor MORA.-

Señor Presidente, quiero partir por felicitar a la diputada señora Adriana Muñoz , quien, durante los tres años en que la he visto actuar como parlamentaria, ha sido permanentemente una defensora de los derechos de las mujeres.

El tema es de mucha seriedad y responsabilidad y por lo mismo me preocupa, porque, a través de los tres días de debate, y viendo que hay interés por legislar sobre la materia, se han ido abriendo muchas interrogantes sobre lo que estamos haciendo. Por eso llamo a actuar con responsabilidad respecto de las decisiones que vamos a tomar.

## Discusión En Sala

En primer lugar, ojalá pudiéramos pedir antecedentes, a través de su embajada, a instituciones de Estados Unidos, sobre la experiencia de la ley de acoso sexual en ese país, porque quienes hemos tenido la oportunidad de visitarlo hemos conocido situaciones de acoso sexual de variada índole. ¿Qué pasa en las empresas, por ejemplo? En Estados Unidos son tan altas las sanciones que los ejecutivos tienen que trabajar con las puertas abiertas en sus oficinas para evitar ser acusados de acoso sexual a sus secretarías.

En los ascensores ustedes van a encontrar letreros que les señalan y advierten que, en determinadas circunstancias, deben tomar precauciones (porque la ley de acoso sexual no rige sólo en las oficinas).

Entonces, ¿cuál es mi preocupación? Que copiamos mucho las cosas que pasan afuera, especialmente en los Estados Unidos.

Me parece que el tema es relevante, porque como lo señaló la diputada señora María Angélica Cristi también apunta a un problema cultural, educacional. Por supuesto, concuerdo en que existen muchos abusos de carácter sexual.

Después de participar en los debates de la Comisión de Trabajo, me surgió una gran interrogante: ¿qué pasa en pequeñas o medianas empresas, con diez, quince o veinte trabajadores, donde un jefe intermedio es acosador o denunciado injustamente como tal? Si el empleador o patrón no toma medidas es responsable solidariamente. Si el empresario no lo despide, es culpable; y si el acosador es inocente, pagará culpas que no corresponden. ¿Saben a dónde puede llevar todo esto? Lo he planteado desde el primer día y no se me ha respondido: a una cesantía de mujeres en las pequeñas y medianas empresas, porque entre tener que contratar mujeres y meterse en líos y problemas, mejor no contratarlas.

El señor NAVARRO.-

¡También pueden ser hombres!

El señor MORA.-

De acuerdo, pero el problema subsiste.

Creo que la pregunta también apunta como lo dijeron el diputado señor Elgueta y la diputada señora Cristi, entre otras a la definición correcta de qué se entiende por acoso sexual, el que puede llevarse a efecto no sólo en una oficina, sino también previo a una contratación, o sea, que alguien haga uso y abuso de su poder para contratar a una persona. Eso no está definido.

¿Qué pasa con un alcalde, por ejemplo, que debe entregar paquetes de alimentos en una población, y valiéndose del estado de necesidad de la gente, se aprovecha de las mujeres de escasos recursos? ¿Hay o no hay acoso ahí y qué sanciones se aplican? ¿O no existen sanciones para estos casos?

El señor ELGUETA.-

## Discusión En Sala

¿Me permite una interrupción, señor diputado?

El señor MORA.-

Señor Presidente, por su intermedio le concedo una breve interrupción al diputado señor Elgueta , porque creo que es mucho más ilustrado que yo sobre esta materia.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Elgueta .

El señor ELGUETA.-

Señor Presidente, el diputado señor Waldo Mora está tocando un tema muy importante, pero ajeno a la relación laboral. Si la Comisión Mixta que estudió en su oportunidad el delito de acoso sexual hubiese tomado en cuenta lo que alegamos con la diputada señora Saa , este tipo de conductas ya estaría tipificada.

A propósito de este tema, quiero recordar que, entre los delitos de prevaricación que pueden cometer los jueces, figura el siguiente: cuando ejerciendo las funciones de su empleo o valiéndose del poder que éste les da, seduzcan o soliciten a una persona procesada o que litigue ante ellos. O sea, los jueces que incurren en ese tipo de conductas están sancionados con una pena bastante elevada.

Por otra parte, el artículo 258 del Código Penal señala lo siguiente: "El empleado público" el alcalde es un funcionario público "que solicitare a mujer" ahora se ha reemplazado por persona "que tenga pretensiones pendientes de su resolución, será castigado con la pena de inhabilitación especial temporal para el cargo u oficio" público "en su grado medio".

En consecuencia, en el caso que invocaba el diputado señor Waldo Mora , es decir, si esa mujer pobladora, modesta, que tiene pendiente de parte de un alcalde una petición, y éste le solicita favores sexuales, será sancionado por el citado artículo 258.

Pero el diputado señor Mora va mucho más allá. Se refiere no sólo a cuando exista una solicitud o pretensión de parte de esa mujer, sino también por el simple hecho de que el alcalde, o cualquiera otra autoridad, prevaliéndose de ese carácter, tratare de obtener una prestación sexual a propósito de la entrega de bienes para paliar una situación socioeconómica.

Esa es la situación que planteamos en la Comisión que trató de los delitos sexuales. Por desgracia, dejó aparte este tema.

De ahí, entonces, que comprenda la preocupación del diputado señor Mora ; pero, repito, algunas de esas conductas de funcionarios, como los alcaldes, ya están sancionadas en el Código Penal.

Creo que sería conveniente tipificar esta clase de conductas para que no constituyan un simple cohecho, sino un delito típico, especial, en que se trata de obtener una

## Discusión En Sala

prestación sexual a cambio de la dádiva o entrega de algún bien que se solicita en virtud de una situación socioeconómica.

Muchas gracias.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Puede continuar el diputado señor Waldo Mora .

El señor MORA.-

Señor Presidente, agradezco la brillante intervención del diputado Elgueta , que aclara aún más y fortalece mi planteamiento.

Estoy dispuesto a legislar sobre la materia y a votar a favor el proyecto, porque es trascendental; pero pido que se envíe de nuevo a Comisión, porque podemos hacer algunos aportes a través de indicaciones que ayuden a proteger a la mujer. Soy padre de tres mujeres, de las cuales me siento orgulloso, más aún en una sociedad machista como la nuestra. Debemos tender a proteger a la mujer en ese sentido, pero también es fundamental la educación en el hogar, en la sociedad, para que la propia mujer tenga las herramientas para defenderse mejor. Creo que ésta es una manera de entregar esas herramientas, por lo cual, reitero, estoy dispuesto a votar favorablemente el proyecto una vez que pase a la Comisión para una discusión más profunda.

He dicho.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

Señor diputado, ya se pidió que el proyecto vuelva a Comisión. Por lo tanto, como se acordó, al término del Orden del Día, a las 12.50 horas, lo votaremos en general.

Tiene la palabra el diputado señor Exequiel Silva .

El señor SILVA.-

Señor Presidente, este proyecto lleva ya algún tiempo en discusión y me alegra la disposición de mis colegas de votar favorablemente la idea de legislar. Por cierto, su articulado puede ser modificado, a fin de recoger las aprensiones que se han manifestado en el debate; pero el hecho de que el Congreso haga suyo el tema, dedique un par de días a su tratamiento y, en definitiva, termine legislando, es una señal de educación hacia la sociedad a que recién nos hacía mención el diputado señor Mora . El hecho de que hoy el acoso sea considerado negativo, como un delito, ya es un avance notable sobre conductas que hasta antes de esta discusión podían aparecer como absolutamente normales.

En definitiva, ¿qué ataca el proyecto? Las estructuras de poder que hay dentro de nuestra sociedad, las cuales muchas veces tienen un sesgo tremendamente autoritario, como decía la diputada señora Fanny Pollarolo . El acoso sexual en las relaciones laborales es un abuso de poder sistemático. Se ha definido como la

## Discusión En Sala

imposición no deseada de conductas de naturaleza sexual mediante coacción o amenaza por parte de un superior jerárquico en la relación de trabajo.

Con posterioridad, ha sido incorporado el acoso que se produce cuando no existe esta relación jerárquica y, a pesar de este fenómeno y de esta definición, las cifras que entregan algunos países, como Estados Unidos, dan cuenta de que el problema es bastante mayor de lo que pensamos.

Hay una serie de requerimientos frecuentes, sistemáticos, que han sido descritos durante la discusión de la iniciativa. La aceptación o no de ellos, según la ley, muchas veces depende de la posibilidad de lograr un empleo, sobre todo en las condiciones de crisis que vive un país como el nuestro. Una vez en posición de éste, la persona queda expuesta a circunstancias como la negativa de promociones, despidos, etcétera, lo cual produce una situación de intimidación y de violencia que afecta la salud psíquica y física de manera brutal. Muchas veces, hemos dictado leyes que protegen a los trabajadores de otros riesgos físicos o de seguridad en otros ámbitos. Hubo una gran polémica por lo que sufren las temporeras con los productos químicos. Pero en las relaciones laborales, el hostigamiento sexual también es un riesgo importante; un riesgo ocupacional más que las trabajadoras deben enfrentar en su desempeño.

Por eso, la Organización Internacional del Trabajo ha recogido el tema y ha llamado a los países a legislar sobre el mismo. Por esta razón, y con justicia, se ha definido como una traba a la incorporación de la mujer a los distintos ámbitos de la vida social. Es obvio que afecta la productividad, igual que los otros riesgos laborales que mencioné con anterioridad.

Creo que es muy importante avanzar en estos temas. Las sociedades no sólo crecen y se desarrollan cuando hay crecimiento económico: también lo hacen cuando van modificando ciertas conductas que implican un cambio cultural. Cuando hablamos de un plan de igualdad de oportunidades para la mujer y de su incorporación plena al campo laboral, estamos obligados a tocar estos aspectos y llevarlos al plano legislativo.

Por lo tanto, más allá de las legítimas aprensiones que les asistan en el plano operativo de la ley, llamo a los colegas a aprobar la idea de legislar sobre esta iniciativa y discutirla más a fondo en Comisión para su perfeccionamiento.

Recién, el diputado señor Mora hacía mención a la legislación de Estados Unidos al respecto. Aquí no pretendemos ponerla en debate, pues no es la instancia para ello; sólo queremos discutir este proyecto.

Llamo a formular las modificaciones que se estimen necesarias y a dar una señal muy potente y clara a la sociedad chilena en el sentido de erradicar, a partir de hoy, el hostigamiento sexual, que produce serios problemas no sólo de productividad, sino de riesgo laboral físico y psíquico para muchas mujeres, y a cambiar las estructuras de poder y autoritarismo que se dan al interior de nuestra sociedad.

He dicho.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

## Discusión En Sala

Tiene la palabra la diputada señora María Antoniera Saa , en su segundo discurso.

La señora SAA (doña María Antonieta) .-

Señor Presidente, valoro en toda su dimensión la discusión sobre este tema, que es muy difícil, ya que está cruzado por la cultura, las costumbres, etcétera. Sin embargo, la Cámara ha sido capaz de develarlo, de entender la posición de los distintos colegas, pero sin negar la existencia del fenómeno, en el cual no hay culpables, pues son posturas culturales que se han ido plasmando a lo largo del tiempo y que hicieron crisis en el siglo XX. Hoy se avanza hacia una nueva cultura, de gran respeto entre los sexos en su calidad de seres humanos. Me parece muy importante que la Cámara se haga cargo de ella y legisle en esos términos.

Si de mis palabras anteriores se entendió una posible descalificación, aclaro que esa no fue mi intención. Sólo quería dar cuenta de la profundidad de esta cultura de supremacía de un sexo sobre el otro, que es la raíz del acoso sexual.

Quiero hacer notar el profundo sufrimiento psicológico de las personas que sufren acoso sexual, en especial las mujeres, porque, por un lado, está la necesidad y el derecho a trabajar, y por el otro, la conducta que les impide trabajar en paz, que muchas veces pone en riesgo su trabajo. Conocemos muchos casos que pueden ilustrar la situación. El otro día, se me acercó un diputado y me dijo que consideraba el asunto como un fenómeno de cierta exquisitez; pero que un amigo suyo le contó que su esposa estaba sufriendo acoso sexual en su trabajo, donde le hacían imposible la vida, y que aun cuando necesitaban el trabajo para sobrevivir como familia, no podían seguir en esa situación. Recién ahí el colega se convenció de la existencia del problema, lo que normalmente pasa cuando le ocurre a alguien cercano, del mismo nivel social, por decirlo así. Por ello, creo que la discusión ha sido muy interesante, en cuanto al reconocimiento de la existencia del fenómeno.

Por otra parte, es muy importante la preocupación por perfeccionar el proyecto, con el fin de evitar abusos. La ministra Delpiano sabiamente decía que, en general, cualquier ley puede ser torcida, pero que se aspira a que sea lo menos torcida posible. Aquí se trata de establecer niveles prejudiciales al interior de las empresas, de que haya cultura al respecto y de no llegar a lo judicial. Sin embargo, en el caso de ser así, que sea de la mejor manera. No creo que esto se preste para nuevos abusos, pues la víctima de acoso sexual se siente culpable, ya que muchas veces se piensa que ella ha provocado la situación.

Entiendo el deseo de legislar lo mejor posible, pero me gustaría que el proyecto se votara en general y en particular y se perfeccionara en el Senado. Si nos demoramos, ingresarán otros proyectos muy importantes a la Comisión de Trabajo y éste se irá postergando. Me preocupa que la Comisión de Trabajo comience a tratar las reformas laborales y esta iniciativa quede postergada. Por otro lado, en el Senado va a costar que la traten a lo mejor tendremos que hacer lobby, porque no ha hecho el ejercicio de la Cámara de Diputados para apurar su estudio.

Sin el ánimo de menoscabar los derechos de mis colegas, pido aprobar el proyecto ahora en general y en particular y presentar nuestras indicaciones en el Senado. Me asiste la aprensión de que se pierda nuestro impulso y su estudio se entrase, por falta

## Discusión En Sala

de tiempo o por proyectos más importantes, y debamos esperar muchos años más para tener una legislación como la propuesta.

He dicho.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).-

La solicitud formulada por su Señoría se votará cuando exista quórum en la Sala.

El proyecto se votará a las 12.50 horas.

Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre este proyecto en los siguientes términos:

El señor MORA (Vicepresidente).-

A continuación, corresponde votar en general el proyecto de ley sobre acoso sexual.

Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 41 votos; por la negativa, 2 votos. Hubo 6 abstenciones.

El señor MORA (Vicepresidente).-

Aprobado en general el proyecto, y vuelve a Comisión para segundo informe.

Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Acuña , Alessandri , Ascencio , Caraball ( doña Eliana) , Ceroni , Delmastro , Dittborn , Elgueta , Gutiérrez , Jaramillo , Leay , Letelier (don Juan Pablo) , Mesías , Monge , Montes , Mora , Mulet , Muñoz ( doña Adriana) , Navarro , Núñez , Ojeda , Orpis , Ortiz , Palma (don Osvaldo) , Palma (don Andrés) , Paya, Pérez (don Víctor) , Pollarolo (doña Fanny) , Prokurica , Reyes, Saa (doña María Antonieta) , Sánchez , Sciaraffia ( doña Antonella) , Seguel , Silva , Soria , Soto (doña Laura) , Tuma , Velasco , Vilches y Villouta.

Votaron por la negativa los siguientes señores diputados:

Bertolino y Galilea (don Pablo) .

Se abstuvieron los diputados señores:

García (don René Manuel) , García (don José) , Jarpa , Martínez ( don Rosauero) , Vargas y Venegas .

El señor MORA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la ministra señora Adriana Delpiano .

La señora DELPIANO, doña Adriana (Ministra del Servicio Nacional de la Mujer).-

## Discusión En Sala

Señor Presidente, quiero agradecer a la Sala la discusión habida en torno de este proyecto.

Sé que para muchos parlamentarios las diversas argumentaciones dadas aquí habrán sido latas, pero considero que han permitido agregar a la iniciativa elementos que, sin duda, lo mejorarán. Con esto comparto lo que dijo el diputado Exequiel Silva , en cuanto a que un órgano del Estado tan importante como el Congreso está dando una potente señal respecto de una problemática que afecta como lo dije al inicio de la sesión del martes la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral. Sabemos que el acoso sexual puede afectar a hombres y mujeres; sin embargo, las estadísticas nos muestran que las mayores afectadas son las mujeres.

Quiero agradecer la seriedad con que se ha llevado a cabo este debate y garantizar que el Ejecutivo tiene la mejor disposición para que su discusión en la Comisión se lleve a cabo dentro del plazo más breve posible, dado que los argumentos entregados aquí no deberían por decirlo de alguna manera enfriarse, en atención a que es necesario analizar los detalles de las modificaciones que deberían introducirse, antes de que el proyecto vaya al Senado. Considero muy importante aprobar el proyecto durante el presente año, a fin de que el próximo tengamos una legislación sobre la materia, que insisto es una señal muy potente de un cambio cultural fuerte en el país, al mismo nivel de otras normas legales que han regulado aspectos prácticos muy concretos, pero que sin duda tienen un arraigo en elementos culturales muy significativos.

El proyecto es de la índole de la ley de violencia intrafamiliar y de otras que ha aprobado el Congreso Nacional en esta materia.

Me resta agradecer a los parlamentarios y dar la seguridad de la disposición del Ejecutivo para mejorar el proyecto con las observaciones planteadas, a fin de que, lo antes posible, sea despachada una buena iniciativa.

Gracias.

Aplausos.

El señor MORA (Vicepresidente).-

El proyecto vuelve a Comisión para segundo informe.

El proyecto fue objeto de las siguientes indicaciones:

Al artículo 1º

Número 5

Del señor Elgueta para sustituir el número 2, nuevo, que se intercala en el artículo 160 del Código del Trabajo, por el siguiente:

---

Discusión En Sala

“2. Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

**1.6. Segundo Informe de Comisión de Trabajo**

Cámara de Diputados. Fecha 09 de enero, 2001. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 34. Legislatura 343.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, recaído en el proyecto de ley sobre acoso sexual. (boletín N° 1419-07-2)

"Honorable Cámara:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informar, un segundo trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, sobre acoso sexual.

A las sesiones que esta Comisión destinó al estudio de esta materia, asistieron el señor ministro del Trabajo y Previsión Social, don Ricardo Solari Saavedra, quien se hizo acompañar de su asesor el señor Francisco del Río Correa, y la señora ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Adriana Delpiano Puelma, quien se hizo acompañar de la coordinadora del Programa de Reformas Laborales del mismo Ministerio, señora Ymal Ortiz.

-o-

**I. ANTECEDENTES GENERALES.**

En su sesión ordinaria celebrada el día 9 de noviembre de 2000, la Sala de la Corporación aprobó, en general, el proyecto de ley sobre acoso sexual.

De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 268 del Reglamento, el proyecto de ley con las indicaciones presentadas durante su discusión general fue remitido a esta Comisión para su segundo informe reglamentario, el que fue discutido en la sesión celebrada el día 9 de enero del presente año, evacuando el presente informe en conformidad con lo establecido en el artículo 288 del Reglamento.

**II. ARTÍCULOS QUE NO HAN SIDO OBJETO DE INDICACIONES NI DE MODIFICACIONES.**

No fueron objeto de indicaciones ni de modificaciones los artículos 2º y 3º consignados en el primer informe de esta Comisión, no revistiendo ninguno de ellos el carácter de normas de quórum calificado ni de ley orgánica constitucional.

**III. ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUÓRUM CALIFICADO.**

En el proyecto en informe no existen disposiciones que revistan el carácter de normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

**IV. ARTÍCULOS SUPRIMIDOS.**

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

No existen disposiciones en tal situación.

## V. ARTÍCULOS MODIFICADOS.

Vuestra Comisión, aprobó, por mayoría de votos, las siguientes indicaciones que modifican el artículo 1º del primer informe:

## Artículo 1º

-Indicación del diputado señor Sergio Elgueta Barrientos, para sustituir en su numeral 5, el número 2 nuevo que se intercala en el artículo 160 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral".

A juicio del señor Elgueta, don Sergio, debe precisarse que la conducta que se pretende sancionar es necesariamente unilateral, porque si ella fuera recíproca no existiría la conducta sancionada por la vía laboral. Del mismo modo, estima que la definición debería abordar la circunstancia de la oportunidad del empleo y no sólo la situación laboral.

-Fue aprobada por tres votos a favor, uno en contra y dos abstenciones.

-Indicaciones del diputado señor Aníbal Pérez Lobos, para sustituir en su numeral 8 la oración "pasando los actuales incisos segundo a cuarto a ser tercero a quinto, respectivamente". por la siguiente: "pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente.", la primera, y para eliminar su numeral 9, la segunda.

Ambas indicaciones del señor Pérez, don Aníbal, tienen por objeto, por una parte, introducir modificaciones formales al numeral 8 y, por otra, eliminar su numeral 9 aprobados por la Comisión en su primer informe, en razón de que el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, al que ambos hacen referencia, fue suprimido por la ley N° 19.630, de fecha 4 de septiembre de 1999.

-Fueron aprobadas por unanimidad.

## VI. ARTÍCULOS NUEVOS.

No existen artículos nuevos en el proyecto propuesto.

## VII. ARTÍCULOS QUE DEBAN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA.

Vuestra Comisión estimó que no existen preceptos de este proyecto que deban ser conocidos, reglamentariamente, por la Comisión de Hacienda.

## VIII. INDICACIONES RECHAZADAS.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

No existieron en la discusión de este segundo informe indicaciones rechazadas.

IX. TEXTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE EL PROYECTO MODIFIQUE O DEROGUE, O INDICACIÓN DE LAS MISMAS.

El proyecto modifica los artículos 2º, 153, 154, 160, 168, 171 y 425 del Código del trabajo. Asimismo, modifica los artículos 78 y 119 de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo. Del mismo modo, modifica los artículos 82 y 123 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

X. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que oportunamente os dará a conocer la señora diputada informante, el texto íntegro del proyecto de ley aprobado por la Comisión, es el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Intercálase en la segunda frase del inciso segundo del artículo 2º, a continuación de la palabra "contratación" las palabras "o despido".

2. Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase "Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual."

3. Agrégase al artículo 153 del Código del Trabajo el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

4. Agrégase al artículo 154, el siguiente numeral 12:

"12. El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 2, puedan hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, y en su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia."

5. En el artículo 160, intercálase el siguiente número 2, nuevo, pasando los actuales números 2 al 7 a ser números 2 al 8, respectivamente:

"2. Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral".

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

6. Intercálase, en el inciso tercero del artículo 168, entre los guarismos "1" y "5", el guarismo "2".

7. Reemplázase el inciso primero del artículo 171, por el siguiente:

"Si quien incurriera en las causales de los números 1, 2, 6 u 8 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro de los plazos indicados en el artículo 168, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 8, en el caso de las causales número 1, 2 y 6, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

8. Intercálase como inciso segundo en el artículo 171 el siguiente, pasando los actuales incisos segundo y tercero, a ser tercero y cuarto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de los números primero y segundo del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."

9. Agrégase al artículo 171 el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal del número dos del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

10. Agrégase al artículo 425 el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual deberán ser mantenidas en custodia del Secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas la partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.834, que aprueba el estatuto administrativo:

1. En la letra j del artículo 78, sustitúyase la "coma" y la conjunción "y", por un "punto y coma";

2. En la letra k del artículo 78, sustitúyase el "punto final", por una "coma" seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase al artículo 78 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo."

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

4. Introdúcese en el artículo 199, la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letra c) y d), a ser letra d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78."

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

1. Agrégase al artículo 82 la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo;"

2. Introdúcese en el artículo 123 la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser letras d) y e), respectivamente:

c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82."

-o-

Se designó diputado informante a doña Adriana Muñoz DAAlbora.

Sala de la Comisión, a 9 de enero de 2001.

Acordado en sesión celebrada el día 9 de enero del presente año, con asistencia de los señores diputados Fossa Rojas, don Haroldo; Muñoz Aburto, don Pedro; Muñoz DAAlbora, doña Adriana; Navarro Brain, don Alejandro; Pérez Lobos, don Aníbal (Presidente); Riveros Marín, don Edgardo; Rozas Velásquez, doña María, y Seguel Molina, don Rodolfo.

(Fdo.): PEDRO N. MUGA RAMÍREZ, Secretario-Abogado de la Comisión".

## INDICACIONES

Al artículo 1º

a. Para sustituir en el numeral 8 la oración "pasando los actuales incisos segundo a cuarto a ser tercero a quinto, respectivamente.", por la siguiente: "pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente."

b. Para eliminar el numeral 9.

Al artículo 1º

Número 5

-Del señor Elgueta para sustituir el número 2, nuevo que se intercala en el artículo 160 del Código del Trabajo, por el siguiente:

---

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

"2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral."

## 1.7. Informe de Comisión de Constitución

Cámara de Diputados. Fecha 14 de mayo, 2002. Informe de Comisión de Constitución en Sesión 1. Legislatura 347.

INFORME DE LA COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN Y JUSTICIA, recaído en el proyecto de ley sobre acoso sexual. (boletín N° 1419-07)

"Honorable Cámara:

La Comisión de Constitución, Legislación y Justicia viene en informar en primer trámite constitucional el proyecto de la referencia, originado en una moción de los diputados señora María Angélica Cristi Marfil y señores Sergio Aguiló Melo, Gabriel Ascencio Mansilla, Maximiano Errázuriz Eguiguren, Juan Pablo Letelier Morel y Exequiel Silva Ortiz y de los ex diputados señoras Fanny Pollarolo Villa y Marina Prochelle Aguilar y señores Iván de la Maza Maillet y Ramón Elizalde Hevia.

Cabe hacer presente que el proyecto en análisis fue remitido originalmente a esta Comisión y, luego, antes de ser informado, por acuerdo de la Sala de fecha 18 de marzo de 1997, se remitió a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para que lo analizará como comisión técnica.

Dicha Comisión emitió con fecha 9 de enero de 2001 su segundo informe reglamentario sobre la materia, pero como con posterioridad a esa fecha y antes de ser visto por la Sala, es decir, 5 de octubre de 2001, se publicó la ley N° 19.759, que modificó el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, sindicación y otras materias, la Corporación acordó, en sesión de 19 de marzo recién pasado, remitir los antecedentes a esta Comisión para los efectos de informarlos y adaptar el texto propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social a la nueva realidad laboral.

Finalmente, corresponde señalar que se fijó un plazo de treinta días a la Comisión para el cumplimiento de su cometido, prorrogado luego por otros treinta, venciendo definitivamente el término el día 19 de mayo próximo.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión consideró no corresponderle pronunciarse sobre la idea de legislar sino únicamente sobre el articulado propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

### PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE LA COMISIÓN

Durante el análisis del texto propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión contó con la colaboración de las siguientes personas:

- Doña Adriana Delpiano Puelma, ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer.
- Don Francisco del Río Correa, asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Doña Patricia Silva, asesora del Servicio Nacional de la Mujer.

## DISCUSIÓN DEL PROYECTO

### a) Personas escuchadas por la Comisión.

1. La señora Adriana Delpiano Puelma, ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, hizo presente que el proyecto había iniciado su tramitación en octubre de 1994 por lo cual completaba ocho años de estudios. Asimismo recordó que se había originado en una moción parlamentaria, de la que el Ejecutivo se había hecho parte mediante una indicación en el año 1995.

Señaló, igualmente, que la iniciativa había tenido una tramitación dificultosa, no sólo por lo objetivamente complicado de probar: la causal del acoso, sino también por los atavismos culturales que repercutieron en el debate.

Sostuvo que la mayoría de las legislaciones modernas sancionaban estas conductas, las que habían sido definidas por la Organización Internacional del Trabajo como un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral.

Explicó que las conductas de acoso pueden darse en las más distintas circunstancias, pero que se había buscado legislar sobre la materia en lo que se refiere a las relaciones laborales, tanto aquellas regladas en el Código del Trabajo como en las normadas en los estatutos administrativo y para funcionarios municipales. Ante una consulta, precisó que los personales de las Fuerzas Armadas y de Carabineros también quedaban comprendidos en la iniciativa, toda vez que las disposiciones del Estatuto Administrativo tienen carácter de supletorias respecto de sus normativas sobre personal.

Señaló que las conductas de acoso podían producirse mediante el chantaje o la intimidación, correspondiendo al primer caso las que se dan entre personas de distinto nivel al interior de un establecimiento laboral, existiendo entre ellas, básicamente, una relación de jefe a subalterno. El segundo caso corresponde a situaciones de carácter más general, las que pueden darse entre personas de igual nivel. Aclaró, en todo caso, que este tipo de conductas podían afectar tanto a hombres como a mujeres, pero, de acuerdo a las investigaciones realizadas, la gran mayoría serían mujeres, notándose una mayor incidencia en el caso de las menores de 25 años que inician su vida laboral. Agregó que conforme a los estudios realizados, porcentajes del 20 al 25% de mujeres señalaron haber sufrido acoso severo, es decir, no la simple insinuación verbal, sino conductas físicas que menoscaban su dignidad de trabajadoras.

En lo que se refiere al proyecto mismo, señaló que en su discusión incidían elementos culturales propios del medio en que se vive, que se traducían en la incredulidad frente a la palabra femenina en estos temas, por cuanto se piensa que se trata de un elemento que puede ser usado abusivamente en contra de otra persona. Efectuó al efecto un símil entre una persona a la que se acusa de robo y otra a la que se reputa de acosadora. En el primer caso, se realiza la investigación sin partir de la base de que la acusación en su contra es mal intencionada; en el segundo, en cambio, se piensa que la víctima entendió mal una determinada actitud o que acusa con una doble intención o que, sencillamente, provocó o dio lugar a la situación que denuncia. En resumen, la víctima deviene en culpable de lo ocurrido.

## Informe de Comisión de Constitución

Reconoció que cualquier disposición legal, y no solamente éstas, puede ser objeto de mal uso, razón por la que se contemplaban en la iniciativa los correspondientes resguardos.

Finalmente, recordó que las recientes reformas laborales consagraban explícitamente como uno de los objetivos que se debe tratar de alcanzar, la dignidad del trabajador, sin distinción de sexo, sumándose a las legislaciones más modernas que buscan establecer relaciones de trabajo equitativas y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

2.El señor Francisco del Río Correa, asesor del Ministerio del Trabajo, señaló que a partir del debate habido acerca de las reformas laborales, se viene imponiendo un concepto global de resguardo de la dignidad del trabajador, el que se caracteriza básicamente por el hecho de que éste, al estar bajo la potestad del empleador, conserva intactos sus derechos fundamentales, garantizados por la Constitución Política.

Explicó que al tratar el tema del acoso, lo que se quiere es evitar la práctica de conductas discriminatorias que afecten a las trabajadoras. Sin embargo, en este caso no está en juego la libertad sexual de estas personas, la que se encuentra amparada por la legislación penal, sino que el propósito de proteger la libertad de las trabajadoras a optar a un empleo o desempeñarse normalmente en él utilizando su capacidad profesional, sin necesidad de tener que añadir a esa capacidad, comportamientos sexuales no deseados para conservar el empleo o para lograr su promoción en él.

Siguiendo estas ideas, la indicación substitutiva efectuada por el Ejecutivo al proyecto original, busca perfeccionar su texto por distintas vías, tales como propender a que dentro de la empresa pueda existir un ambiente de respeto mutuo entre los trabajadores, debiendo el empleador utilizar todos los medios necesarios para que se alcance tal ambiente. Para lograr dicho propósito, se propone una modificación al reglamento interno de la empresa, de tal manera que contemple un procedimiento adecuado para recoger las denuncias sobre acoso sexual, como también se incluye dentro de las causales de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, las conductas de esta naturaleza observadas por el trabajador. Asimismo, si quien incurriere en estas conductas abusivas fuere el empleador, será el trabajador quien tendrá derecho a pedir la terminación del contrato y a requerir las correspondientes indemnizaciones legales, con los recargos que establece la nueva normativa laboral.

Destacó, asimismo, la particularidad que presenta el ejercicio de esta acción, la que permite demandar un resarcimiento por el daño moral causado, característica relevante en atención a las dificultades probatorias que presenta la acreditación del hecho y lo penoso y desgastador que resulta para la víctima y su familia.

Dijo estar consciente de la situación de riesgo que esto puede implicar, en cuanto a la posibilidad de producirse denuncias falsas o maliciosas destinadas a dañar la reputación de una persona o a obtener, por la vía de un chantaje, un beneficio económico, pero, en todo caso, tal eventualidad aparecía cubierta por el proyecto en cuanto establece responsabilidad por los daños y perjuicios que se puedan causar. Agregó que si fuera el trabajador el afectado, por esgrimirse en su contra una causal de despido fundada en una pretendida conducta de acoso, siempre contará con los

## Informe de Comisión de Constitución

medios que le proporciona el Código del Trabajo para impugnar tal causal. En todo caso, la honra o el prestigio personal de quienes se vean involucrados en estos conflictos, se encuentra debidamente cautelado por la obligación de reserva que contempla el proyecto para las causas en que se tramitan.

Finalmente, señaló que una adecuada regulación en materia de acoso sexual, seguramente permitiría aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral latinoamericano, toda vez que en nuestro país se da una de las tasas más bajas de la región.

b) Discusión en particular.

Durante la discusión pormenorizada de la iniciativa, la Comisión llegó a los siguientes acuerdos:

Artículo 1°

Introduce diez modificaciones al Código del Trabajo, las que la Comisión acordó tratar separadamente.

Número 1

Este número modificaba el inciso segundo del artículo 2° del Código, intercalando en la segunda frase de esa norma, después de la palabra "contratación", los términos "o despido".

El inciso segundo mencionado disponía lo siguiente:

"Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias."

El texto actual de este inciso, luego de las modificaciones de la ley N° 19.759, quedó como sigue:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación."

La Comisión, en atención a que el texto de este inciso fue reemplazado íntegramente por el número 2 del artículo único de la ley N° 19.759, quedando como se ha señalado, y no corresponder, en consecuencia, al texto analizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, procedió, por unanimidad, a rechazarlo.

Número 2

Este número agrega en el mismo inciso segundo del artículo 2° citado en el número anterior, en punto seguido, la siguiente oración:

"Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual."

## Informe de Comisión de Constitución

La Comisión como cuestión previa al análisis de esta proposición, estimó que no había incompatibilidad entre la oración propuesta y el texto actualizado del citado inciso segundo, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la ley N° 19.759.

Hecha la aclaración anterior, el representante del Ministerio del Trabajo sostuvo que la inclusión de esta oración no tenía un carácter meramente declarativo, sino que tenía su correspondencia en la tipificación de esta conducta que se consagraba en el artículo 160, disposición que establece las causales de terminación del contrato sin derecho a indemnización alguna. Precisó que los actos de discriminación, en razón de su ubicación en la parte general del Código, estarían comprendidos en el contrato de trabajo como conductas contrarias a las leyes laborales y si bien podría subentenderse comprendido el acoso sexual en el inciso tercero de este artículo, parecía conveniente incluirlo en forma expresa, toda vez que el proyecto lo agregaba como causal de terminación del contrato de trabajo en el artículo 160.

La Comisión debatió sobre la ubicación más apropiada de esta nueva oración, considerando el diputado señor Forni ser innecesaria su inclusión, toda vez que podría entenderse comprendida en el inciso tercero, el que define los actos de discriminación al establecer que "son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.". En todo caso, si se persistía en agregarla, pensaba que lo más lógico sería precisamente en el citado inciso tercero.

El diputado señor Bustos propuso agregar la oración mencionada, invirtiendo su redacción, como nuevo inciso sexto, el que quedaría como sigue: " Las conductas de acoso sexual serán consideradas como de discriminación".

Puesta en votación esta proposición, se la rechazó por mayoría de votos, aprobándose, en seguida, también por mayoría (5 votos a favor, 4 en contra y 1 abstención) el texto propuesto por la Comisión de Trabajo.

## Número 3

Agrega un nuevo inciso segundo al artículo 153, del siguiente tenor:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

El artículo 153, referido al Reglamento Interno de las empresas, establece en su inciso primero la exigencia de que aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

## Informe de Comisión de Constitución

Su inciso segundo dispone que una copia de este reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a contar de su vigencia.

Su inciso tercero habilita al delegado del personal, a cualquier trabajador o a las organizaciones sindicales de la empresa, para impugnar las disposiciones de este reglamento que estimen ilegales, mediante presentación ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, según corresponda. Igualmente, las autoridades mencionadas podrán, de oficio, exigir la modificación del reglamento por razones de ilegalidad o para que se le incorporen las normas que le son obligatorias y que señala el artículo 154 del Código.

No se produjo debate y se lo aprobó en los mismos términos, por unanimidad.

## Número 4

Agrega un nuevo número al artículo 154, del siguiente tenor:

“12. El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 2, puedan hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, y en su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia.”.

El artículo 154 contiene las menciones obligatorias que debe contemplar el reglamento interno, tales como las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno; los descansos; los diversos tipos de remuneraciones; el lugar, día y hora de pago; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y demás que señala.

El representante del Ministerio del Trabajo señaló que, como cuestión previa, correspondía reemplazar la mención que hace esta norma al artículo 160 N° 2 por otra al artículo 160 N° 1, letra b), por cuanto parecía más lógico tratar la causal de terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual, no en forma separada sino como una de las conductas indebidas de carácter grave a que se refiere el N° 1 de ese artículo.

El diputado señor Monckeberg estimó grave la situación que podría producirse para la empresa en este caso, por cuanto siendo de gran amplitud la definición que el proyecto da del acoso sexual, resultaba perfectamente factible que habiendo tomado el empleador los resguardos necesarios para evitar este tipo de conductas, un tercero ajeno a la empresa o un empleado, que no fuera denunciado por la víctima, incurriera en tales abusos. En tal situación podría la afectada recurrir a la figura del llamado despido indirecto, es decir, pedir, de acuerdo al artículo 171, la terminación del contrato y la correspondiente indemnización, más el recargo legal que, en este caso, podría llegar hasta un 80%. Estimó inequitativa la situación y propuso contemplar un resguardo que estableciera que si se han tomado las correspondientes precauciones por el empleador, establecidas en el reglamento interno, no debiera haber lugar a la

## Informe de Comisión de Constitución

indemnización, como también que se establezca como condición para que el empleador deba indemnizar, que la afectada haya puesto en su conocimiento la situación de acoso. Asimismo, se mostró partidario, para evitar la materialización de esta posibilidad, incluir como un elemento de la definición de acoso sexual, la existencia de un vínculo de dependencia y subordinación entre las partes.

Ante una proposición de indicación substitutiva del Ejecutivo, creyó necesario quitar el carácter facultativo para el trabajador en cuanto a hacer llegar el reclamo al empleador, toda vez que para que juegue la excepción que puede hacer valer en el caso de plantearse la obligación de indemnizar, debe, necesariamente, tomar conocimiento de la denuncia. Asimismo, estimó indispensable dejar constancia escrita del procedimiento llevado a cabo, como una forma de resguardo tanto para el empleador como para la parte afectada por el acoso.

Finalmente, la Comisión coincidió, por unanimidad, en el siguiente texto para este número:

“12. El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160, N° 1, letra b), deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

“En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.

## Número 5

Intercala en el artículo 160 un nuevo número 2 para incluir como causal de terminación del contrato de trabajo, las conductas de acoso sexual, las que define como “entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

De acuerdo a lo dicho respecto del número anterior, la Comisión hizo suya la sugerencia para incluir la causal de terminación del contrato de trabajo de acoso sexual, como una conducta indebida de carácter grave a que se refiere el N° 1 del artículo 160, intercalándose, en consecuencia, una letra b) nueva a ese número en lugar de un nuevo número 2 al artículo.

Respecto de esta disposición, se presentaron tres indicaciones: la primera de los diputados señora Cubillos y señores Forni y Paya para definir la causal de acoso sexual como “entendiéndose por tal una proposición unilateral de carácter sexual, no deseada por la persona requerida, bajo expresa amenaza de perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral en caso de no acceder a ella.

## Informe de Comisión de Constitución

“Tanto la proposición como la amenaza de perjuicio deberán acreditarse por elementos fidedignos ante el juez correspondiente”.

Explicó el diputado señor Paya los fundamentos de la indicación, señalando que con ella se rectificaba la redacción de la norma propuesta por la Comisión de Trabajo a fin de hacerla más coherente y se le agregaba un inciso segundo que exigía probar en forma fidedigna los fundamentos de la denuncia, como una forma de evitar el empleo de la misma como un elemento de chantaje.

Los diputados señora Guzmán y señor Monckeberg presentaron, a su vez, una indicación para substituir este número por el siguiente:

“Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual no deseado por la persona requerida, que la amenace o le produzca un perjuicio en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.

“Tanto el despido como la proposición y la amenaza deberán acreditarse con elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.

A juicio de la diputada señora Guzmán, el concepto de la causal debería incluir tanto la amenaza como la producción efectiva de un daño y, al igual como lo estableció la ley de filiación para la acreditación de la paternidad por medio de pruebas biológicas, deberían existir indicios o elementos fidedignos que permitieran suponer la existencia real de la conducta objeto de la denuncia. Recordó que, incluso para la procedencia de las presunciones, se exige la existencia de tales indicios que, a su juicio, es lo menos que puede pedirse.

Respecto de ambas indicaciones se suscitó un debate debido a la exigencia de la prueba, haciendo presente los representantes del Ejecutivo la inconveniencia de dudar de la palabra de quien efectúa denuncias en este tipo de situaciones, ya que la acreditación de la conducta abusiva resulta muy dificultosa. Por otra parte, si la regulación de la prueba fuera distinta a la que se establece para las demás causales de terminación del contrato, se estaría ante una nueva forma de discriminación, ya que ésta sería la excepción respecto de las demás.

El diputado señor Paya sostuvo ser necesaria la discriminación en materia de la probanza, porque se estaba ante una situación diferente a las demás, que no podría regirse por las mismas reglas.

La diputada señora Soto estimó que las proposiciones de los diputados señora Guzmán y señor Paya invertían el peso de la prueba respecto de esta causal, por cuanto exigían a la víctima acreditar su condición de tal.

Finalmente, el diputado señor Bustos señaló que el artículo 456 del Código del Trabajo, aplicaba para los efectos de apreciar la prueba, las reglas de la sana crítica y, en consecuencia, podría el juez tener en consideración cualquier antecedente. Colocar cualquier otra exigencia significaría alterar la regla general que la norma citada establece.

## Informe de Comisión de Constitución

En atención a lo anterior, y con el objeto de corregir errores de redacción en el texto propuesto por la Comisión de Trabajo y precisar el contenido del comportamiento sexual, presentó la siguiente indicación substitutiva:

“Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de comportamiento sexual no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.”.

Cerrado el debate, se aprobó la indicación por unanimidad, rechazándose en consecuencia las dos anteriores.

## Número 6

Este número intercalaba en el inciso tercero del artículo 168, entre los números 1 y 5, el guarismo “2”.

El artículo 168 da derecho al trabajador que vea terminada su relación laboral por aplicación de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y considera que no se justifican, para recurrir al juzgado competente para que declare la injustificación. Si el juez así lo estimare, ordenará el pago de las indemnizaciones correspondientes con los recargos que la misma norma señala, según cual sea la causal invocada.

El inciso tercero contempla un recargo de hasta un ciento por ciento sobre la indemnización, si la causal invocada y declarada carente de motivo plausible, fuere alguna de las que señala el N° 1 del artículo 160, es decir, conductas indebidas de carácter grave, debidamente acreditadas.

La proposición de la Comisión de Trabajo incluía entre las causales que dan derecho a este recargo, las conductas de acoso sexual, las que figuraban, como ya se ha dicho al tratar los números 2 y 4 de la citada proposición, en un nuevo número 2 que se agregaba al artículo 160, pero que esta Comisión acordó incorporar como letra b) del número 1 de ese artículo.

En consecuencia, al incluirse la causal de acoso entre las conductas indebidas que enumera el número 1 mencionado, la proposición en análisis perdió todo objeto.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión rechazó este número por unanimidad.

## Número 7

Reemplaza el inciso primero del artículo 171.

Este artículo reglamenta el llamado “despido indirecto”, es decir, aquel que se produce cuando quien incurre en las causales de terminación del contrato de trabajo señaladas en los números 1, 5 y 7 del artículo 160, es decir, conductas indebidas de carácter grave; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa, y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, es el empleador. En tal caso, el trabajador puede poner término al contrato y recurrir ante el juez competente para que ordene el pago de las

## Informe de Comisión de Constitución

correspondientes indemnizaciones con los recargos que la misma norma establece, según cual sea la causal de término.

La proposición de la Comisión de Trabajo buscaba colocar entre las causales señaladas, la de las conductas de acoso sexual, que al quedar comprendida en el número 1 del artículo 160 según se dijo al tratar el número anterior, perdió también objeto.

Por las mismas razones anteriores, la Comisión rechazó este número, por unanimidad.

## Número 8

Este número intercala como inciso segundo del artículo 171, el siguiente:

“Tratándose de la aplicación de las causales de los números primero y segundo del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

Como ya se dijo al tratar los números 6 y 7 de la proposición de la Comisión de Trabajo, la causal de terminación por acoso sexual quedó incluida en la letra b) del número primero del artículo 160, de tal manera que la oración inicial de este nuevo inciso, debe quedar como sigue:

“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160...”.

La proposición, que no pretende otra cosa que la de dar al titular de la acción de despido indirecto, la facultad de reclamar también las demás indemnizaciones civiles a que tenga derecho, incluidas en ella el perjuicio moral, fue aprobada sin mayor debate, por unanimidad.

## Número 9

Agrega un inciso final al artículo 171 del siguiente tenor:

“Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.

Los representantes del Ejecutivo explicaron que la proposición establecía un resguardo para el empleador, ante la denuncia infundada de acoso sexual.

Los diputados señoras Cubillos y Guzmán y señores Forni, Monckeberg y Paya presentaron una indicación para substituir este número por el siguiente:

“El trabajador que hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.

## Informe de Comisión de Constitución

“El afectado podrá reclamar también las indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

La diputada señora Guzmán defendió la procedencia de la indemnización del daño moral causado al afectado porque una denuncia falsa de este tipo, produce un considerable perjuicio a la familia y a la honra de la persona.

Los diputados señora Soto y señores Ceroni y Navarro discreparon de la indicación, por cuanto, no obstante concordar con la necesidad de resguardos para evitar abusos, éstos no podían adquirir una entidad tal que llegara a inhibir las posibles denuncias de los trabajadores. Recordaron que la finalidad de la introducción de esta causal en la ley laboral, tendía, fundamentalmente, a proteger a la parte trabajadora y, sin duda alguna, el establecimiento de resguardos excesivos, desalentaría cualquier denuncia, empañando, en consecuencia, la finalidad de la inclusión de la causal

Finalmente, los representantes del Ejecutivo, concordando con las argumentaciones anteriores, señalaron que la eventualidad de posibles abusos no puede desembocar en soluciones que imposibiliten la realización de denuncias, especialmente, si con la inclusión de la causal de acoso, se quiere garantizar la existencia de ambientes laborales que sean gratos en lo concerniente a las relaciones humanas, en que se respete la dignidad de las personas. Asimismo, recordaron que cualquiera fuera la causal que fundamentara la acción de despido indirecto, su rechazo por parte del tribunal, redundaría en la terminación del contrato por renuncia del trabajador.

Cerrado finalmente el debate, se rechazó la indicación por mayoría de votos (5 votos en contra y 3 a favor), aprobándose el texto propuesto por la Comisión de Trabajo.

## Número 10

Agrega un inciso segundo al artículo 425 del siguiente tenor:

“Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual deberán ser mantenidas en custodia del secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.”.

El artículo en cuestión, ubicado en el párrafo primero sobre las Reglas Comunes, aplicables al procedimiento laboral con que se substancian todas aquellas materias no sometidas a una regla especial diversa, incorpora, en base a la proposición, una medida de reserva o privacidad para la tramitación de este tipo de causas.

Se aprobó sin debate, por unanimidad.

## Artículo 2°

Introduce dos modificaciones a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

A. Por la primera modifica el artículo 78, que se refiere a las prohibiciones a que están afectos los funcionarios, para agregarle una letra l) del siguiente tenor:

## Informe de Comisión de Constitución

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo.”.

Con la sola salvedad, por las razones ya dichas, de substituir la referencia al N° 2 del artículo 160 por la letra b) del N° 1 de ese artículo, la Comisión aprobó esta disposición, sin debate, por unanimidad.

B.Por la segunda modifica el artículo 119, que se refiere a las causales de destitución de los funcionarios, para intercalar una nueva letra c), del siguiente tenor:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;”.

La modificación que no hace otra cosa que incorporar el acoso sexual como causal de destitución, se aprobó sin debate, por unanimidad.

### Artículo 3°

Introduce dos modificaciones a la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

A.Por la primera modifica el artículo 82, que se refiere a las prohibiciones que afectan a los funcionarios, para agregarle la siguiente letra l):

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual entendido según los términos del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo.”.

Con la misma salvedad ya señalada respecto del artículo 160, la Comisión aprobó la disposición, sin debate, por unanimidad.

B.Por la segunda modifica el artículo 123, que trata de las causales de destitución de los funcionarios, agregándole la siguiente letra c), nueva:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82:”.

Se aprobó sin debate, por unanimidad.

### CONSTANCIA

La Comisión acordó dejar constancia en cuanto a que coincidía plenamente con lo señalado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el sentido de no contener el proyecto disposiciones que tengan rango de ley orgánica constitucional o que deban aprobarse con quórum calificado, como asimismo, que no comprende proposiciones que sean de la competencia de la Comisión de Hacienda.

### ARTÍCULOS RECHAZADOS POR LA COMISIÓN

La Comisión rechazó los números 1, 4, 5, 6 y 7 del artículo 1°.

## Informe de Comisión de Constitución

Cabe precisar que los números 1, 6 y 7 fueron rechazados por haber perdido vigencia, en cambio los restantes fueron objeto de indicaciones substitutivas.

## INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISIÓN

La Comisión rechazó las siguientes indicaciones:

1. La del diputado señor Bustos para modificar el N° 2 de la proposición, a fin de agregar un inciso sexto nuevo al artículo 2° del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

“Las conductas de acoso sexual serán consideradas como de discriminación.”.

2. La de los diputados señora Cubillos y señores Forni y Paya para modificar el N° 5 de la proposición, en el sentido de intercalar el siguiente N° 2 al artículo 160:

“2.- Conductas de acoso sexual entendiéndose por tal una proposición unilateral de carácter sexual, no deseada por la persona requerida, bajo expresa amenaza de perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral en caso de no acceder a ella.

Tanto la proposición como la amenaza de perjuicios, deberán acreditarse por elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.

3. La de los diputados señora Guzmán y señor Monckeberg para modificar el N° 5 de la proposición, a fin de intercalar el siguiente N° 2 al artículo 160:

“2.- Conductas de acoso sexual entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida, que la amenace o le produzca un perjuicio en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.

Tanto el despido como la proposición y la amenaza, deberán acreditarse con elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.

4. La de las diputadas señoras Cubillos y Guzmán para modificar el N° 9 de la proposición, a fin de agregar al artículo 171 los siguientes incisos finales:

“El trabajador que hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivos plausibles, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

El afectado podrá reclamar también las indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

-o-

Por las razones expuestas y por las que hará valer oportunamente el señor diputado informante, esta Comisión recomienda aprobar el proyecto, con las adaptaciones y modificaciones aprobadas por la Comisión, más otras de carácter puramente formal, de conformidad al siguiente texto:

## Informe de Comisión de Constitución

## "PROYECTO DE LEY:

Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: "Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual."

2. Agrégase al artículo 153 el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3. Introdúcense al artículo 154 las siguientes modificaciones:

a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito".

"En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará efecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4. Intercálase en el número 1 del artículo 160, la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral:"

5. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 171:

## Informe de Comisión de Constitución

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

b) Agrégase el siguiente inciso final:

“Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.

6. Agrégase al artículo 425 el siguiente inciso segundo:

“Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.”.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

a-1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción “y” por un punto y coma (;).

a-2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción “y”.

a-3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”.

b) En el artículo 119 introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;”.

Artículo 3°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

## Informe de Comisión de Constitución

a-1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

a-2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

a-3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123 introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"

-o-

Sala de la Comisión, a 14 de mayo de 2002

Se designó diputado informante al señor Nicolás Monckeberg Díaz.

Acordado en sesiones de fechas 9 y 17 de abril y 7 y 14 de mayo del año en curso, con la asistencia de los diputados señor Jorge Burgos Varela (Presidente), señoras Marcela Cubillos Sigall, María Pía Guzmán Mena y Laura Soto González y señores Juan Bustos Ramírez, Guillermo Ceroni Fuentes, Eduardo Díaz del Río, Marcelo Forni Lobos, Zarko Luksic Sandoval, Nicolás Monckeberg Díaz, Darío Paya Mira y Aníbal Pérez Lobos.

En reemplazo de los diputados señores Jaime Mulet Martínez y Juan Bustos Ramírez asistieron los diputados señores Gabriel Ascencio Mansilla y Alejandro Navarro Brain.

Asistieron también a las sesiones los diputados señores Alberto Cardemil Herrera, Maximiano Errázuriz Eguiguren y Juan Pablo Letelier Morel.

(Fdo.): EUGENIO FOSTER MORENO, Secretario".

## Discusión en Sala

**1.8. Discusión en Sala**

Fecha 04 de junio, 2002. Diario de Sesión en Sesión 2. Legislatura 347. Discusión Particular. Se aprueba en particular.

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. Primer trámite constitucional.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

A continuación, corresponde conocer, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley sobre acoso sexual, informado en primer trámite reglamentario por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, y en segundo, por la Comisión de Trabajo.

Diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la señora Adriana Muñoz, y de la de Constitución, el señor Nicolás Monckeberg.

Antecedentes:

-Segundo informe de la Comisión de Trabajo, boletín N° 1419-07, sesión 34ª, en 16 de enero de 2001. Documentos de la Cuenta N° 13.

-Informe de la Comisión de Constitución, sesión 1ª, en 21 de mayo de 2002. Documentos de la Cuenta N° 4.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Como la diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la Presidenta de la Cámara , quien se encuentra dirigiendo la reunión de los Comités en este momento, hará uso de la palabra el diputado señor Monckeberg para que, en representación de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, informe sobre el proyecto.

Tiene la palabra el diputado señor Monckeberg.

El señor MONCKEBERG.-

Señor Presidente , este proyecto fue sometido a la consideración de la Comisión de Constitución luego de haber sido emitido el segundo informe de la Comisión de Trabajo.

En lo esencial, se aprobó, en primer lugar, incluir en el Código del Trabajo el acoso sexual como causal de despido. Además, la definición de acoso sexual, en términos generales, mantiene la redacción anteriormente propuesta y sólo introduce pequeñas modificaciones.

## Discusión en Sala

El segundo punto relevante del informe se refiere a la necesidad de incluir en el reglamento interno de las empresas un procedimiento para que el acoso sexual sea conocido, tratado y prevenido por las respectivas instituciones.

En tercer lugar, se establece en el Código del Trabajo el acoso sexual como un acto discriminatorio.

En cuarto lugar, como una forma de evitar eventuales abusos y mal usos de esta norma, se propone la modificación del artículo 171 del Código del Trabajo agregando el siguiente inciso final:

“Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado”.

Por último, el proyecto modifica, en el mismo sentido, las leyes N°s 18.834 y 18.883, referidas al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, respectivamente.

Cabe destacar que, respecto del proyecto original, la Comisión de Constitución no introdujo modificaciones al Código Penal y sólo se remitió al Código del Trabajo.

Me refiero a ello, pues el proyecto original establecía un nuevo tipo penal, el cual no fue aprobado ni sometido a conocimiento de la Comisión de Constitución.

Asimismo, durante la discusión de este proyecto se objetó en reiteradas oportunidades la idea de que las empresas asumieran la responsabilidad de indemnizar perjuicios por actos cometidos por terceras personas y no por las empleadoras directas. En ese sentido, se aprobó unánimemente una indicación que dispone que aquellas empresas que actúen diligentemente ante una denuncia y que den cumplimiento estricto al procedimiento establecido en el reglamento de la empresa, quedarán liberadas de la responsabilidad de indemnizar eventuales perjuicios en forma adicional.

El proyecto que hoy se somete a conocimiento de la Sala fue aprobado por unanimidad en la Comisión, y, básicamente, las indicaciones rechazadas dicen relación con definiciones acerca del concepto de acoso sexual distintas de las incluidas en el proyecto original.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Para informar sobre el proyecto, en nombre de la Comisión de Trabajo, tiene la palabra el diputado señor Rodolfo Seguel.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, lamento que no se encuentre en la Sala la Presidenta de la Cámara, señora Adriana Muñoz, quien era la diputada informante de este proyecto. Lo digo

## Discusión en Sala

porque me han pedido que yo entregue el informe sobre esta iniciativa, respecto de la cual permanentemente he sido un detractor. Pero las vueltas de la vida son así.

En todo caso, no tengo nada que informar al respecto, por cuanto la Comisión de Trabajo no introdujo ninguna modificación.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Se declaran aprobados, por no haber sido objeto de indicaciones ni de modificaciones, los números 3 y 10 del artículo 1º, y los artículos 2º y 3º.

Para votar las indicaciones de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, tendremos presente el texto de la Comisión de Trabajo.

Por lo tanto, en discusión el N° 1 del artículo 1º.

Tiene la palabra el diputado señor Jorge Burgos.

El señor BURGOS .-

Señor Presidente , quiero hacer una observación de carácter general, no obstante estar conforme con el informe, breve pero claro, del diputado señor Nicolás Monckeberg .

En relación con el artículo 1º, me parece prudente introducir una pequeña modificación de carácter formal.

En las enmiendas al artículo 171 del Código del Trabajo, en particular al nuevo inciso segundo, en la Comisión estimamos conveniente hablar de una institución jurídica puramente doctrinaria: el despido indirecto. Sin embargo, esta nomenclatura no figura en ninguna parte del Código del Trabajo. Establecerla en una normativa sobre acoso sexual, a mi juicio, parece ser bastante complejo desde el punto de vista de la interpretación judicial, que es la más importante en materia laboral.

En consecuencia, bastaría que ese artículo aludiera a lo establecido en el inciso primero, sin referirse a la institución doctrinariamente conocida como despido indirecto, que haría compleja su interpretación.

Propongo, en consecuencia, hacer una mera referencia a la acción que concede el inciso anterior, en vez de hablar de despido indirecto.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Juan Pablo Letelier.

El señor LETELIER (don Juan Pablo) .-

## Discusión en Sala

Señor Presidente , lamento que mi colega Seguel se retire de la Sala, por cuanto la materia en análisis es muy de fondo, y en la Comisión de Trabajo él siempre fue un detractor de esta iniciativa. Ello es natural, por cuanto es un tema discutible y no quiero descalificar su oposición en lo más mínimo.

Este es un fenómeno extendido en nuestra sociedad. Las mujeres se consideran acosadas en el lugar de trabajo, tanto en el momento de la contratación como durante su permanencia. Muchas veces se ven obligadas a retirarse de sus trabajos por situaciones de acoso sexual -o al menos así lo sienten- o por estar insertas en ambientes laborales que pueden calificarse de tales.

Por ello, en el N° 1 del inciso segundo del artículo 2º, se plantea sólo un concepto general, que es muy importante establecer para asegurar que la nueva definición que se va a incorporar al Código del Trabajo tome en cuenta los diferentes momentos en los cuales puede presentarse este cuadro.

Por ello, para quienes somos autores del proyecto, presentado hace más de siete años, este dilatado debate lo consideramos natural frente a un tema social complejo. Pero, asimismo, consideramos que si las mujeres se incorporan cada vez más al trabajo, hay que tomar en cuenta estos fenómenos sociales que antes no se veían o no se percibían de la misma forma.

Las últimas encuestas demuestran que más del setenta por ciento de las mujeres se consideran acosadas. Es decir, se trata de un fenómeno social real.

Lo que aquí se propone, como bien lo indicaba el colega Monckeberg , no es innovar en materia penal, pero sí establecer, en el Código del Trabajo, un concepto que evite el abuso de poder en el ambiente laboral, para que las mujeres no sean discriminadas en la contratación, en la permanencia ni menos en el despido, aludiendo otras causales de despido, práctica que la sociedad, en su conjunto, debe condenar.

Por lo tanto, vamos a votar a favor de la incorporación del concepto en el artículo 2º.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Marcela Cubillos.

La señora CUBILLOS (doña Marcela).-

Señor Presidente , en términos generales, quiero señalar que éste es un proyecto muy importante.

En Chile se debe legislar sobre el acoso sexual. Al respecto, he compartido, desde su inicio, que no sea un tipo penal, sino solamente una modificación laboral.

Lamentamos el rechazo de dos indicaciones que presentamos en la Comisión. Buscaban, básicamente, evitar dos cosas: por una parte, consagrar un concepto demasiado amplio de la conducta de acoso sexual, para evitar los extremos en que se

## Discusión en Sala

ha caído en otros países, de estimar como acoso sexual casi cualquier conducta entre hombres y mujeres. Por otra -en relación con los términos de los medios de prueba-, que el hecho de no lograr probar una denuncia de acoso sexual, efectivamente pudiera ser considerado una causal de despido y no solamente ser obligado a indemnizar, y que no quedara solamente a juicio del tribunal el hecho de que haya ánimo de lesionar.

Aun cuando esas dos indicaciones fueron rechazadas, estoy de acuerdo con el proyecto. Ojalá que esta legislación sobre un tema tan importante no se preste para abusos, en el sentido de que, si bien es cierto que hoy para las mujeres en Chile es una preocupación fundamental el acoso en el trabajo, también lo es la cesantía. Por ello, espero que esto no contribuya a generar mayor desempleo y dificultades de contratación.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende.

La señora ALLENDE ( doña Isabel).-

Señor Presidente , una vez más, aparte de los temas específicos -algunos fueron modificados-, pensamos que, a lo mejor, esta materia requería algo más que su sola incorporación en el Código del Trabajo. Quizás habría sido conveniente haberla considerado desde otro punto de vista.

En fin, más allá de los acuerdos concretos, es un tema que tiene tremenda importancia, porque ha pasado a ser social.

Quiero señalar que, según los últimos datos que tenemos -más allá de lo expresado por el colega Juan Pablo Letelier -, recogidos de un informe elaborado por el Centro de Estudios de la Mujer, efectuado en Santiago, el 84 por ciento de las trabajadoras reconoció la existencia de este problema, que claramente pasó a tener un carácter social. Las mujeres que son objeto de este tipo de hostigamientos no trabajan tranquilas, se sienten humilladas y su rendimiento es menor. Además, dada la situación unilateral, a todas luces se trata de un abuso de poder, con el evidente temor, daño o perjuicio que puede implicar para la mujer que trabaja.

Además, si se efectúa una revisión de la legislación vigente en otras partes del mundo y del actual derecho internacional, se obtiene como resultado que cada día son más los países que han incorporado en sus normas el tipo penal del acoso sexual.

Hago presente que algo similar ocurrió cuando se presentó la moción sobre violencia intrafamiliar y se iniciaron sus primeros estudios: se comprobó la existencia de un silencio cómplice, por la humillación y la vergüenza que significa denunciar estos hechos. Afortunadamente, tanto en el caso de la violencia intrafamiliar como en el del acoso, el silencio se está rompiendo.

Hoy, contar con un instrumento legal sobre la materia permitirá a las mujeres sentirse más seguras y respaldadas para efectuar las denuncias. En el caso que nos convoca,

## Discusión en Sala

queremos proteger a las mujeres en el campo laboral, de manera que no se sientan discriminadas y que desempeñen su trabajo con entera libertad y dignidad, como corresponde a cualquier ser humano.

Insisto en la importancia de la iniciativa, y espero que la Sala acoja las modificaciones incorporadas en la Comisión -aunque algunas de ellas fueron rechazadas-, y apruebe el texto propuesto.

Aunque no se haya tipificado una figura penal, es importante que se use bien esta futura ley, que se constituya en un instrumento que permita a las mujeres ganar en libertad, en dignidad y en respeto, como corresponde, sin abusar o hacer mal uso de una instancia tan necesaria e importante.

Por las consideraciones expuestas, reafirmo la disposición de nuestra bancada de apoyar el proyecto.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Tiene la palabra la diputada señora María Antonieta Saa .

La señora SAA (doña María Antonieta) .-

Señor Presidente , me alegro mucho de que estemos discutiendo en la Sala el segundo informe del proyecto, pues todos sabemos que ha costado enormemente llegar a este trámite.

El primer proyecto sobre acoso sexual se presentó en 1990, y recién ahora, doce años después, estamos discutiendo el segundo informe. Esto significa que no ha sido fácil tratar el tema, que existen problemas, que no hay un reconocimiento del acoso sexual como una falta, como un hecho que se da en muchos sectores de nuestra sociedad.

Ha costado llegar a este trámite porque aquí, en la Cámara de Diputados, también ha existido la misma ceguera que en la sociedad.

Me alegro mucho de que nos hayamos despojado de las vendas que cegaban nuestros ojos y que analicemos un tema tan importante, que implica una discriminación en el ámbito laboral, que es real, concreta, y que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Me complace que discutamos en particular el proyecto, porque ha sido difícil llegar a este punto de su tramitación.

Hace algunas semanas, en el Parlamento Europeo se aprobó un proyecto para que se discutiera el tema en los quince parlamentos de los países miembros de la Unión Europea, aun cuando en muchos ya existe legislación al respecto. O sea, se trata de una realidad que está siendo reconocida a nivel mundial.

El proyecto asume bien la problemática en el campo laboral, pero faltan algunos elementos. En ese sentido, hace más o menos seis meses presenté una moción para

## Discusión en Sala

modificar el Código Penal con el propósito de tipificar el delito de acoso sexual, la que fue firmada por colegas de distintas bancadas, entre ellos, el diputado señor Errázuriz y el entonces diputado señor Elgueta . Esperamos que sea discutida pronto, para que quede tipificado no sólo en el ámbito laboral, sino también en el educacional, en la relación médico-paciente, etcétera.

Si avanzamos en la materia, seremos un país más civilizado y haremos conciencia sobre un tema que origina discriminación y grandes problemas no sólo a las mujeres que trabajan, sino también a las estudiantes universitarias y de enseñanza media.

El que discutamos en particular la iniciativa constituye un avance para las mujeres. Para nuestro partido es importante que se apruebe, y, ojalá, que la modificación al Código Penal, a través de la cual se tipifica el delito de acoso sexual, sea patrocinada por el Ejecutivo como complemento del proyecto en debate.

También es positivo habernos despojado de la ceguera que no nos permitía avanzar en la materia y que detuvo el proyecto durante más de un año, período en que no se puso en tabla precisamente por no reconocer que legisla sobre un problema de discriminación que afecta a las mujeres en el campo laboral.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Maximiano Errázuriz.

El señor ERRÁZURIZ.-

Señor Presidente , como bien señaló la diputada señora María Antonieta Saa , el proyecto es absolutamente transversal, pues fue presentado por diputados de distintas bancadas.

Para señalar sus años de tramitación basta indicar que entre sus patrocinantes figuran los ex diputados señores Iván de la Maza y Ramón Elizalde , quienes ya en el período anterior no formaban parte de la Cámara.

Cuando presentamos la iniciativa, lo hicimos pensando en las consecuencias del acoso sexual en el trabajo, fundamentalmente para la mujer, y cómo muchas veces una persona, apremiada por la necesidad de trabajar, debe aceptar conductas indebidas.

Sin embargo, después de escuchar en la Comisión a algunas personas que han sido objeto de denuncias de acoso sexual, que no fueron probadas -pienso en un destacado y conocido animador de televisión, quien se refirió en forma detallada al montaje que se le hizo en Estados Unidos para tratar de obtener una indemnización, el cual, por lo demás, le costó a la empresa que él representaba cuantiosos recursos en la contratación de abogados-, me hago eco de lo que señaló la diputada señora Marcela Cubillos , en el sentido de que es legítimo sancionar al que comete acoso sexual, pero también es necesario establecer medidas ante actuaciones de personas cuyo único objetivo es obtener beneficios económicos a través de una denuncia infundada de hechos que nunca se pudieron probar o que no existieron.

## Discusión en Sala

Desde ese punto de vista, el proyecto ha quedado incompleto. Se legisla sobre una materia importante, pero no en la forma en que se debería. Es indispensable que la persona que formule una denuncia infundada reciba una sanción. De otra manera, puede ocurrir que se intente utilizar esta futura ley para hacer montajes con el propósito de obtener beneficios económicos a través de denuncias de este tipo.

En cuanto al N° 2 del artículo 1° del proyecto, que señala que "Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual", compartimos su redacción y lo votaremos a favor.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Exequiel Silva.

El señor SILVA .-

Señor Presidente , quiero ratificar la importancia que el proyecto tiene para el Ejecutivo -dada la presencia en la Sala de la ministra Delpiano y del ministro Fernández - y manifestar una duda que, a lo mejor, debe ser resuelta por la Comisión.

El nuevo inciso segundo que se agrega al artículo 153 del Código del Trabajo, que se refiere al reglamento interno, señala: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

Sin embargo, el inciso primero de dicho artículo establece la exigencia de un reglamento interno sólo para aquellas empresas que tengan diez o más trabajadores.

Entonces, ¿qué pasará con aquellas empresas que tienen menos de diez trabajadores? ¿No les será aplicable esta modificación? ¿Quedarán fuera del marco legal que hoy estamos aprobando?

El tema no es menor y se debe resolver, porque habrá mujeres que quedarán protegidas por la ley, pero otras no lo estarán. Por eso, es necesario que la Sala lo resuelva hoy o que el proyecto vuelva a la Comisión de Trabajo para que analice ese aspecto.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Por un asunto de Reglamento, tiene la palabra el diputado señor Juan Pablo Letelier.

El señor LETELIER (don Juan Pablo) .-

## Discusión en Sala

Señor Presidente , estamos discutiendo las modificaciones al artículo 2º del Código del Trabajo. Por lo tanto, primero debemos concentrarnos en esa materia y luego debatir el resto.

En primer lugar, es preciso definir si el acoso sexual, como concepto general, se considera una discriminación, y después se verá el tema de los reglamentos o de la situación en que pueden quedar las víctimas o los victimarios. Además, también debemos establecer el derecho de las mujeres o de las personas que se sientan acosadas a interponer diferentes recursos si estas prácticas se califican como tales. Pero ahora estamos discutiendo la función social del trabajo y la calificación del acoso como discriminación, no otros temas.

Por eso, es necesario votar ese punto y luego analizar el tema planteado por el diputado señor Silva , que también es muy importante.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Debo hacer presente a la Sala que está en discusión el número 1 del artículo 1º del proyecto. En seguida, analizaremos el número 4 del mismo artículo.

Tiene la palabra el diputado señor Hales.

El señor HALES .-

Señor Presidente , quiero referirme en particular al número 1 del artículo 1º, y en su momento me reservo la oportunidad de intervenir respecto del número 5 del artículo 1º, que señala qué se entiende por acoso sexual. Ahora me referiré al tema en discusión, sobre todo por la aprensión manifestada por el diputado señor Errázuriz , cuya preocupación comparto, al igual que todos los autores del proyecto, en cuya discusión participé desde el momento en que se presentó.

Discrepo de la observación del diputado señor Errázuriz , pues la finalidad del proyecto es proteger y defender a las víctimas que sufren abuso de poder y castigar y sancionar a los victimarios.

El legislador, tanto en su espíritu como en su letra, debe establecer en el texto una clara orientación de principios respecto de las características de la víctima, cuando efectivamente sufre acoso, y, a la vez, las sanciones del victimario; pero no se puede señalar en cada proyecto tanto la definición de las características del acto que convierten en víctima a una persona como, a la vez, todos los resguardos en aquellos casos en que la acusación no tiene fundamentos, porque en todos los proyectos tendríamos que establecer los actos ilegítimos, las sanciones y, posteriormente, la definición de todos los casos en que podrían existir abusos de parte de quien se presenta como víctima sin fundamentos, y su sanción. Esa forma de legislar es impracticable, ya que permitiría entregar tanta argumentación que, al final, el proyecto terminaría refiriéndose -no sé si la ministra estará de acuerdo- tanto a la protección de la víctima como del victimario. Nadie va a entender el sentido de la ley.

## Discusión en Sala

Señor Presidente , por su intermedio le concedo una interrupción al diputado señor Errázuriz .

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Por la vía de la interrupción, tiene la palabra el diputado señor Errázuriz.

El señor ERRÁZURIZ.-

Señor Presidente , comparto absolutamente el fondo de la argumentación del diputado señor Hales . Por lo demás, si no se comprueba la denuncia, queda la posibilidad de interponer una querrela por calumnia, que es la imputación de un delito determinado, pero falso, y que actualmente puede perseguirse de oficio.

Sin embargo, la idea contenida en las indicaciones respectivas era establecer ciertos mecanismos para evitar acusaciones infundadas que transformaran el acoso en un volador de luces y en una caza de brujas. Ése era el espíritu.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Puede continuar el diputado señor Hales.

El señor HALES .-

Señor Presidente , comprendo perfectamente lo señalado por el diputado señor Errázuriz . El punto respecto del cual expresa su preocupación, en mi opinión, debiera quedar resguardado -ahí quiero intervenir con más precisión en ese mismo sentido- en el número 5 del artículo 1º, que se refiere a qué se entiende por acoso sexual. De lo contrario, en todos los proyectos tendríamos que establecer esa prevención respecto de la situación de falsas víctimas o de personas acusadas injustamente, sea en el caso de hurto, de violación, etcétera.

Para legislar debemos tener la claridad que en los últimos dos siglos han tenido los norteamericanos, quienes nos han enseñado la simplificación -¡quien hubiera dicho que iba a citar alguna vez a los norteamericanos en la política! Pero no encuentro ninguna cita de Lenin para referirme al tema, excepto algunos paseos con Alejandra Kollontai , de lo cual no surge nada en defensa de las mujeres que sufren acoso-.

En resumen, debemos centrarnos en la simplificación, en la definición clara, en la cual se establezca que esta sociedad, en términos del derecho y no sólo de la práctica cultural, instaura una sanción, pues no es posible que ni a hombres ni a mujeres se los utilice, como una forma de abuso de poder, respecto de lo más maravilloso que existe como manifestación de interés entre los seres humanos: el interés amoroso. Eso tiene que quedar bien definido cuando se discuta el número 5 del artículo 1º. Ahí va a quedar el resguardo. Si el diputado señor Errázuriz , por ejemplo, es acusado el día de mañana de acoso sexual, pero por una definición equivocada, distinta de la establecida correctamente en el número 5, se aplicará todo el rigor de la ley en contra de aquella o aquel que presente la denuncia, porque de lo que fue acusado no

## Discusión en Sala

corresponde a la definición del número 5. Ahí quedarán establecidos los resguardos, porque inevitablemente en la aplicación de la ley habrá un sobreentusiasmo en la búsqueda del equilibrio, y es probable que durante un tiempo comprobemos el error de que muchos, tal vez más hombres que mujeres, serán acusados de acoso sexual ante la menor manifestación de interés amoroso, lo que será un error, por cuanto no constituye un abuso. En ese momento, tendremos que ir a la definición del número 5.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Hago presente a los señores diputados que estamos discutiendo el número 1 del artículo 1º, con las modificaciones de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

A continuación, discutiremos los números 4, 5, 7 y 8.

Tiene la palabra el diputado señor Alejandro Navarro.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente , de acuerdo con lo que usted ha señalado, estaría terminada la discusión del número 1 del artículo 1º. Pedí la palabra para intervenir en relación con los números 3, 4 y 5.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

¿Habría acuerdo para cerrar la discusión del número 1 del artículo 1º?

No hay acuerdo.

Para plantear un asunto de Reglamento, tiene la palabra el diputado señor Juan Pablo Letelier.

El señor LETELIER (don Juan Pablo) .-

Señor Presidente , en verdad existe consenso para eliminar el número 1 del artículo 1º. En el fondo, lo que estamos discutiendo es el número 2 del mismo artículo, que modifica el artículo 2º del Código del Trabajo, lo que está muy claro en el informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

Por lo tanto, como ya está agotado el debate y queremos continuar, sería bueno que pudiésemos pasar a los otros numerales, por cuanto -repito- hay acuerdo para eliminar el número 1 y para aprobar el 2, ya que las discrepancias están a partir del número 3.

Por consiguiente, pido someter a votación la eliminación del numeral 1 y aprobar el 2, a fin de avanzar en la discusión.

He dicho.

## Discusión en Sala

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Señor diputado , al inicio del debate del proyecto solicité el acuerdo de la Sala para discutir los números 1, 4, 5, 7 y 8, porque las otras disposiciones ya están aprobadas reglamentariamente, y votar al final del Orden del Día.

Como ya han intervenido ocho parlamentarios respecto del número 1, corresponde discutir el número 4.

¿Habría acuerdo?

Acordado.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente , ¿el número 3 también está aprobado?

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Está aprobado reglamentariamente, señor diputado.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente , si lo tiene a bien, puedo hacer una observación respecto del mismo.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Señor diputado , los artículos que reglamentariamente están aprobados no se pueden discutir.

Ofrezco la palabra sobre el número 4 del artículo 1º.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

Ofrezco la palabra sobre el número 5 del artículo 1º.

Tiene la palabra el diputado señor Patricio Hales.

El señor HALES .-

Señor Presidente , en mi opinión, esta es la norma que constituye la clave del impedimento de los abusos de quien quiera presentarse como víctima para entablar una demanda de carácter laboral en contra de alguien que tiene poder sobre él o sobre ella. Es el artículo que el ahora ex diputado señor Elgueta , bien inspirado, apuntaba a su primera definición.

## Discusión en Sala

Tengo interés en que la Sala discuta su mejor caracterización, a fin de evitar el envío del proyecto a la Comisión. Creo que, por unanimidad, podríamos perfeccionar la definición, porque si queda establecido de mala forma en qué consiste o qué se entiende por el acoso sexual, para sancionar esta conducta en el ámbito laboral, dejaremos mal planteada la ley desde la propia definición.

En el artículo 160 del Código del Trabajo, se intercala el siguiente número 2, nuevo, que dice: "Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual,...". Hasta ahí no habría acoso, porque si alguien tiene un interés unilateral por un compañero de trabajo o un subalterno, es perfectamente legítimo. Incluso, un gerente general podría estar enamorado de una funcionaria que esté en el último grado de su empresa o, al revés, como en el caso de una famosa película que se planteó a la inversa desde el punto de vista del género, en la que una gerenta general o casi presidenta de la compañía estaba enamorada de uno de los profesionales de la empresa. En mi opinión, ese interés unilateral no constituye un acoso, sino expresamente lo que señala la definición: interés.

Si alguien está enamorado o apasionadamente enamorado, y lo expresa intensamente, hasta ese momento no hay acoso. La norma también dice: "no deseado por la persona requerida". Tampoco existiría acoso, porque la mayoría de los enamoramientos son unilaterales y suele suceder que, inicialmente, no sea deseado por una de las partes. Es raro que se dé la relación del tipo Capuleto-Montesco, en que Julieta y Romeo, de manera biunívoca y shakespearianamente perfecta, estén interesados el uno por el otro, y en la que ambos se aceptan a raja tabla, sin importar la costumbre, la ley y la familia. Es muy raro. Por lo tanto, no puede constituir acoso si existe interés unilateral, no deseado por la persona requerida.

Pero, a continuación, en el citado número 2 se dice: "y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral". Al respecto, propongo a la Sala que veamos dos modificaciones que sugiero incluir, sin necesidad de enviar el proyecto a Comisión. Incluso, es tan grande mi interés en aprobarlo, que estoy dispuesto a retirar mi indicación y dejar la definición imperfecta, lo que puede producir abuso, con tal que se apruebe sin volver a Comisión.

En la definición de conductas de acoso sexual, sugiero sustituir la frase "entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual" por "expresado en forma de presión de carácter sexual". O sea, se trata de un comportamiento unilateral expresado en forma de presión. No es cualquier comportamiento unilateral no deseado. En todos los ejemplos anteriores, perfectamente puede ocurrir que se trate de un amor unilateral, no deseado, pero no constituir una presión. Es decir, en mi opinión, la primera característica del acoso está constituida por la presión.

Debo aclarar que no me he subido al carro del movimiento feminista; también me interesa la situación de los hombres. ¿Qué pasa con nuestros jóvenes o con los hombres de cualquier edad que tienen necesidad laboral? Que en virtud de una legítima emancipación que ha alentado a las mujeres a tomar la iniciativa a la hora de la conquista amorosa, también podrían verse sometidos a tal acoso.

Por eso, considero que en el número 2, nuevo, que se intercala en el artículo 160, debería incluirse la frase "expresado en forma de presión"; y después de la expresión

## Discusión en Sala

“no deseado por la persona y”, debería agregarse la siguiente frase: “que constituya un abuso de poder”.

En ese sentido, como lo señaló muy bien el diputado señor Juan Pablo Letelier al referirse a las contrataciones, lo que queremos es poner fin a los abusos. No quiero que mis palabras se malentiendan, en cuanto a que el acoso afecta por igual a hombres y mujeres. Tal como se demuestra en la película que protagonizó Michael Douglas , el abuso y el acoso sexual de mujeres hacia hombres constituyen casos excepcionales. A lo mejor el acoso existe, pero no el abuso de poder, porque, además, las oportunidades de que las mujeres tengan acceso al poder son muy escasas.

Aquí, el tema central es el poder ejercido como forma de presión sobre las mujeres con una intención de carácter sexual. Esto se expresa a través de diversas conductas culturales, como aquella estúpida y despectiva frase -supuestamente de alabanza- que se profiere cuando una profesional, una diputada o una ministra se incorpora a una reunión: “Esta flor ha llegado a adornar la reunión”. Nada más peyorativo que esa expresión, porque da la impresión de que todos son profesionales y que la persona que ingresa en la reunión es sólo un adorno, en circunstancias de que se trata de una profesional, de una diputada más. Yo preferiría decirle que es hermosa, que es bella y que tiene los mismos derechos a la hora de decidir.

En consecuencia, mi propuesta es que el número 2, nuevo, que, en virtud del numeral 5 del artículo 1º, se intercala al artículo 160 del Código del Trabajo, quede redactado en los siguientes términos:

“2.- Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento unilateral, expresado en forma de presión, de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que constituya un abuso de poder que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral”.

Para terminar, un alcance sobre la frase relacionada con el abuso de poder. Alguien podría decirme que no es necesaria, caso en el cual entraríamos a discutir la materia. Por ejemplo, ¿constituye abuso de poder que un compañero de trabajo que se enamora de una colega le mande flores y mensajes en forma insistente, y como consecuencia de eso ella se ponga nerviosa? Por cierto que no.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

El diputado señor Hales propone modificar la redacción del número 2, nuevo, que se intercala en el artículo 160 del Código del Trabajo.

El señor HALES .-

Señor Presidente , haré llegar la indicación a la Mesa a fin de que solicite el acuerdo de la Sala para someterla a votación de inmediato.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

## Discusión en Sala

¿Habría acuerdo unánime de la Sala para acoger la indicación del diputado señor Hales?

No hay acuerdo.

El señor HALES.-

Señor Presidente, si no hay acuerdo, estoy dispuesto a retirarla para que se despache el proyecto, a pesar del error que, en mi opinión, contiene.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Ésa es decisión de su Señoría.

El señor HALES .-

No creo que valga la pena hacerla llegar a la Mesa si no hay acuerdo para someterla a votación.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Señor diputado , no hubo acuerdo unánime para acoger su indicación y, por lo tanto, no corresponde seguir discutiendo el asunto.

Tiene la palabra la ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Adriana Delpiano.

La señora DELPIANO ( Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer ).-

Señor Presidente , considero que este proyecto ha sido enriquecido en las Comisiones de Trabajo y de Constitución de la Cámara.

No es fácil legislar sobre esta materia, porque el acoso sexual ocurre en lugares en los que muchas veces no hay testigos. Además, la demora en la tramitación de esta iniciativa se ha debido, en parte, a aspectos culturales, pero también a la complejidad del tema. Sin embargo, no es muy diferente de lo que ha ocurrido en los países en que existe legislación sobre la materia. La legislación comparada nos demuestra las dificultades que debieron superar los países que establecieron legislaciones para sancionar el acoso sexual.

Valoro infinitamente el debate realizado sobre esta materia, y espero que el proyecto sea aprobado, porque con ello daremos una señal muy potente en cuanto a que queremos generar un clima laboral moderno en el país, lo cual -como se ha expresado muy bien aquí- no tiene que ver con ciertas conductas culturales, como el coqueteo o el acercamiento afectivo de las personas, sino con otras -los jueces lo saben, de acuerdo con la sana crítica-, de acoso sexual y de abuso de poder.

Pero el acoso y el abuso no se manifiestan siempre en un estricto sentido; es decir, de alguien que es superior jerárquico de otro. Según los estudios disponibles, el acoso

## Discusión en Sala

sexual muchas veces se utiliza como una manera de hostigamiento hacia una persona recién ingresada a determinado trabajo. En otras palabras, es usado como una forma de menoscabar la dignidad de las personas, y no tiene nada que ver con la coquetería, con el acercamiento amoroso o con cualquier otra situación.

Por eso considero muy importante que el proyecto establezca que se entienden como conductas de acoso sexual aquellas que amenacen o puedan amenazar la estabilidad y el clima laboral.

Asimismo, el proyecto establece que el reglamento y el clima interno es de responsabilidad del empresario. Esto también es relevante porque, en este caso, el acoso sexual es un complemento a otras formas de discriminación que pueden amenazar la dignidad del trabajador o de la trabajadora. Tal como lo han señalado algunos diputados, si bien es un problema que afecta fundamentalmente a las mujeres, estamos conscientes de que también se ejerce en contra de hombres, y no sólo de la jefa a un trabajador, sino -por qué no decirlo- del jefe a un trabajador.

De manera que el acoso sexual forma parte de la realidad que existe en las relaciones laborales de nuestro país. Tal como lo señaló el diputado señor Errázuriz, se trata de un tema transversal que debe concitar el interés de todo el país, con el objeto de poner nuestras relaciones laborales al nivel de las existentes en países más desarrollados con los cuales interactuamos, hacemos negocios, etcétera, y que estarán observando el desarrollo de las mismas.

Señor Presidente, para terminar, deseo solicitarle dos cosas. En primer lugar, que recabe el acuerdo unánime de la Sala para que pueda ingresar en ella la asesora legal del Ministerio del Trabajo y del Sernam, a fin de que recoja las inquietudes de los señores diputados.

En segundo lugar, quiero destacar la seriedad y minuciosidad con que el proyecto fue discutido durante tanto tiempo en esta Corporación. Si hay alguna indicación que lo mejore, les rogaría a sus autores que nos la hagan llegar para incorporarla durante su trámite en el Senado. Además, con ello daríamos una señal en el sentido de que deseamos que sea despachado por la Cámara lo antes posible.

Ésas son las dos cosas que solicito, sin perjuicio de continuar debatiendo la materia. Preferiría, sí, que el proyecto se perfeccionara en la Sala y que no volviera a Comisión, porque eso ha ocurrido muchas veces. Si no es posible, se podrían recoger las inquietudes de los señores diputados con el fin de lograr el mejor proyecto posible y continuar su discusión en el Senado.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

¿Habría acuerdo para que ingrese a la Sala la asesora legal del Ministerio del Trabajo y del Servicio Nacional de la Mujer?

No hay acuerdo.

## Discusión en Sala

Tiene la palabra el diputado señor Seguel.

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente , creo que el proyecto debería reenviarse a la Comisión de Trabajo de la Cámara, porque no ha sido discutido suficientemente.

Después de escuchar algunas opiniones, se reafirma aún más lo que he expresado públicamente, tanto en este hemiciclo como en la Comisión de Trabajo.

No comparto las expresiones de la señora ministra, en cuanto a que por el solo hecho de aprobar una ley de este tipo Chile será considerado como un país que ha crecido al nivel de los países europeos. Creo que habría que empezar por respetar las leyes laborales existentes; así podríamos aspirar a ser merecedores de respeto y cariño en otros lugares del mundo. En Chile ni siquiera se respetan las leyes laborales ni se pagan las cotizaciones previsionales. Eso es lo que sucede hoy día.

Este proyecto es una simple adecuación de palabras escritas en un papel, con una muy buena intención política, por un grupo de parlamentarios de todas las bancadas, quienes no han manifestado aquí algo que debieron decir -si hubiera estado presente en la Sala la diputada Adriana Muñoz , seguramente lo habría hecho-: que el único propósito de quienes redactaron esta iniciativa es dejar estipulado que en Chile existe una ley sobre acoso sexual, a sabiendas de que será, prácticamente, letra muerta.

Si nosotros hubiéramos tratado de encontrar -como lo hicimos muchas veces con la señora ministra en la Comisión de Trabajo- los contenidos de fondo de una verdadera ley sobre acoso sexual seguramente habríamos arribado a una buena conclusión. Pero bastó con que un señor parlamentario dijera que había escuchado que en el Congreso existía acoso sexual -prácticamente todo el país se enteró de esta situación e, incluso, algunos colegas estuvieron a punto de llegar a los "combos"- para que se presentara una iniciativa sobre la materia. Yo no me baso en este tipo de situaciones, sino en el fondo del problema.

Entonces, si se le da tanta publicidad a nivel nacional a una simple denuncia sobre acoso sexual en el Congreso sin que se precise si es de los diputados hacia las mujeres o de éstas hacia sus compañeros de trabajo -no se dice nada más y todo queda en una nebulosa-, me pregunto qué pasará con la futura ley. Debo decir que me extraña que la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia haya aprobado el proyecto con tanta rapidez, sin citar a nadie.

Si en Chile no se respetan las leyes laborales ni el Código del Trabajo, ¿quién nos puede asegurar que cuando este proyecto se convierta en ley -ojalá que no ocurra, pero al parecer la Cámara lo aprobará; espero mayor sensatez en el Senado- no se producirá una verdadera caza de brujas? Quienes propician esta iniciativa el día de mañana se arrepentirán, porque se prestará para todo lo que los colegas han expresado aquí. El diputado Juan Pablo Letelier sabe perfectamente bien -lo hemos discutido muchas veces- que un trabajador o una trabajadora -esto no debe ser materia del Sernam, sino de los trabajadores chilenos, y así lo ha dicho siempre la señora ministra, a pesar de que hoy no lo mencionó- que no tuvo reajuste de su sueldo, una mejoría en su relación laboral o cualquier otro beneficio, podría fingir un acoso sexual de su superior jerárquico. Y aquí no estoy hablando del dueño o del

## Discusión en Sala

representante de la empresa, sino del superior jerárquico, porque el acoso se da en este caso. Entonces, cuando ese hombre o esa mujer efectúe una provocación para lograr el acoso sexual, recurrirá a la ley para llevar a cabo su defensa. Ahora bien, los afectados serán personajes importantes, no el dueño de una pequeña empresa de diez personas. Con toda seguridad se tratará de un político o de un personaje público.

Por eso, considero que el día de mañana los colegas se arrepentirán de haber aprobado un proyecto de ley de esta naturaleza, sobre todo en un país donde ni siquiera se respetan las leyes laborales.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente, que se refiera al numeral 5.

El señor SEGUÉL.-

Me estoy refiriendo al numeral 5 del artículo 1º, no al proyecto en general, diputado señor Navarro , pues dicho numeral está relacionado con todo lo que he expresado.

Por eso, sugiero acoger la indicación del diputado señor Hales , y que el proyecto vuelva a la Comisión de Trabajo, porque muchos parlamentarios me han dicho que no estarán presentes en la Sala para no aparecer votando en contra, y otros votarán presionados. En los ocho o nueve años de tramitación, a pesar de todo el respeto que me merece, he sido el único diputado que se ha opuesto al proyecto por las razones que acabo de dar y porque será una suerte de vendetta de hombres y mujeres. Los colegas se arrepentirán de haber votado favorablemente tal incongruencia política.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Mario Escobar.

El señor ESCOBAR .-

Señor Presidente , mucho más allá de lo sucedido en la Cámara hace algunos días, para mí esta materia tiene que ver con la sociedad.

A propósito del numeral 5, quiero expresar algunas ideas sobre este tema que, en el fondo, tiene que ver con el problema del sexo en nuestra sociedad. Durante muchos años, tuve el privilegio de trabajar con estudiantes de enseñanza superior y, normalmente, eran los alumnos los que planteaban los temas que eran discutidos en una mesa redonda. Durante cinco años, en los diferentes cursos, de treinta temas propuestos, se seleccionaban cuatro o cinco, y en el 99 por ciento de los casos el tema principal fue siempre el sexo.

¿Qué significa esto? Si se extrapola a la sociedad, uno se da cuenta de que el sexo sigue siendo un tema tabú en Chile, con una fuerza implacable que tiene que ver con su naturaleza atávica, porque en él radica nada menos que la mantención de la especie. En esos preciosos años compartidos con los alumnos, me di cuenta de la

## Discusión en Sala

profunda ignorancia que existe respecto del tema. Pues bien, esa misma ignorancia, la falta de conocimiento, la costumbre machista y la influencia de poder han dado origen durante muchos años al acoso sexual, a la presión sexual, a la amenaza sexual, a la violencia sexual. Hay, pues, una relación directa entre el poder y el sexo.

Por lo tanto, cuando escucho a algunos distinguidos colegas señalar que el proyecto ha permanecido en la Cámara durante más de nueve años, y a otros, que hay que tener cuidado con la aprobación del proyecto, pues se puede prestar para muchos equívocos, yo digo que hay que poner las cosas en la balanza. Concuero con el colega que manifestó que la Cámara debe dar una fuerte señal en cuanto a que estamos dispuestos a hablar de sexo. Por esa misma razón, no comparto lo planteado por el diputado Rodolfo Seguel , porque, a propósito de mi intervención en una sesión anterior, se podría generar otro escándalo relacionado con este tema. Por el contrario, dicho escándalo se podría originar porque en este hemiciclo, espejo democrático de la sociedad, todavía tenemos miedo y seguimos teniendo actitudes solapadas en relación con el sexo.

Por las razones indicadas, votaré favorablemente el proyecto, y espero que su aprobación sea lo más rápida posible a fin de dar una señal contraria a lo que está pasando en Chile, que tiene que ver con la actividad laboral, en la que sí existe una gran discriminación relacionada con el abuso sexual.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Tiene la palabra el diputado señor Alejandro Navarro.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente , resulta difícil referirse a un numeral de un artículo, porque el tema de fondo -lo ha planteado el diputado señor Seguel - surge a cada momento. Lo que la Cámara debe resolver es si vence el miedo, el temor y los fantasmas que existen en torno del sexo a fin de poder legislar.

El diputado señor Seguel señaló que hemos tenido poco tiempo, en circunstancias de que la iniciativa ingresó a la Cámara el 18 de marzo de 1997; es decir, llevamos cinco años discutiendo la materia. En la Comisión de Trabajo debatimos el tema latamente y efectuamos audiencias públicas. Incluso, el señor Mario Kreutzberger, Don Francisco , asistió a una sesión secreta en la cual nos contó que fue llevado a los tribunales de Miami debido a una acusación de acoso sexual. Asimismo, conocimos la experiencia de otros personajes, a fin de tener plena conciencia respecto de hacia dónde vamos con la innovación y progresismo que estamos incorporando en las relaciones laborales.

Negarse a legislar sobre la materia significa, lisa y llanamente, desconocer el problema. Lo peor que puede hacer un parlamentario es negarse a legislar aduciendo que el problema no existe. Es lo mismo que ocurría con los sabios de la Edad Media, o cuando Galileo afirmaba que la Tierra se movía o Sócrates planteaba sus teorías, y la gente decía: "¡Eso no existe!". "¡No lo quiero ver!". Entonces, lo más fácil es decir que los problemas no existen para no enfrentar los temas de fondo.

## Discusión en Sala

El acoso sexual existe. Lo hemos conocido a través de denuncias formuladas en la Dirección del Trabajo, en relación con diversos casos ocurridos al interior de la administración pública, del Parlamento, de las universidades y de liceos. El acoso sexual existe y, por lo tanto, es necesario legislar a fin de prevenir y regular una situación que causa problemas y daño material y moral. El Congreso no puede negarse a legislar sobre un problema que está provocando serios trastornos en la sociedad, porque lo que ocurre, al final, es que el afectado opta por dejar su trabajo y asumir todos los costos, pues queda indefenso. Este Parlamento no puede dejar a las personas en la indefensión; por el contrario, debe proteger a los trabajadores y a los empleadores. ¿Qué hace el numeral 5? Exactamente eso: proteger al trabajador y al empleador; al denunciante y al denunciado; establecer normas que regulen esta situación.

Por lo tanto, no creo que aquí vaya a haber una caza de brujas. El diputado señor Seguel está viendo fantasmas. ¿Qué caza de brujas va a haber? Tiene una visión catastrofista del problema: el día de mañana habrá un destape sexual en Chile y una oleada de denuncias de acoso sexual que afectará a todos por igual. Yo diría que las denuncias no se conocen porque la gente tiene miedo. Por ello, hay que vencer ese temor y establecer normas claras. En materia laboral, éste es uno de los pocos puntos respecto de los cuales debe existir flexibilidad, porque se trata de un tema transversal -no se trata de que la Derecha esté en contra y la Concertación a favor-; y lo es porque toca la esencia de la naturaleza humana y, por lo tanto, no se puede analizar estrictamente dentro del marco de una posición ideológica, pues incluso tiene una transversalidad a nivel mundial. Es así como las bancadas de los parlamentos de Europa y de las Américas se han dividido frente a este tema, porque involucra también una cuestión de fe, de moral y de principios; y como cada cual asume que, en materia moral, la individualidad es un elemento que debe ser considerado -aunque algunos sostengan que existe una única moral, ineludible e inviolable para todos-, estoy por que la sociedad enfrente y reglamente esta materia.

Hay dos elementos considerados en el número 12, nuevo, que se agrega en virtud de la letra c) del numeral 3: por un lado, la estricta reserva, cuando el empleador tramita el problema de acuerdo con el reglamento interno -este punto debe ser muy bien aclarado-, y por otro, la mediación del empleador, es decir, una vez detectado el problema, éste puede separar al denunciante y al denunciado y ubicarlos en espacios físicos distintos, sin que ello signifique menoscabo para ellos.

El concepto de menoscabo fue debatido intensamente con los profesores, con motivo de la discusión del Estatuto Docente. En consideración a que no es una materia incluida en el numeral en discusión, dejo planteada la necesidad de definir ese concepto, por cuanto serán problemas de este tipo los que se presentarán cuando se aplique la ley.

Quiero explicar también el alcance de la letra a) del numeral 5, porque no ha habido tiempo de debatir este punto y son pocos los diputados que la conocen en forma directa y en profundidad: sólo 26, es decir, los integrantes de las comisiones de Constitución, Legislación y Justicia, y de Trabajo. Dicha letra a) intercala un inciso segundo al artículo 171, que dispone que el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral. Es decir, si un trabajador ha sufrido acoso y reclama de esa situación al empleador, podrá solicitar el despido

## Discusión en Sala

indirecto; sin embargo, la legislación laboral vigente establece que quien desee esa causal no tiene derecho a indemnización.

Ahora bien, frente a una situación de acoso sexual, muchos trabajadores o trabajadoras pueden manifestar su deseo de no continuar en su lugar de trabajo, pero sin renunciar a su indemnización, gratificaciones y años de servicio. Por tal razón y para salvaguardar ese punto -esto es muy importante-, el inciso que se agrega señala que, simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, el trabajador podrá reclamar las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral. Si una persona considera que el acoso sexual le ha provocado un daño moral porque ha tenido problemas con su familia, porque ha destruido su matrimonio o porque ha sido sometido a vejámenes, puede hacer presente tales situaciones al juez del trabajo, quien deberá fijar montos para resarcir el daño causado o determinar si hay motivo plausible. Por lo tanto, no sólo se está resguardando la integridad del trabajador, sino también el daño moral infligido.

Algunos se preguntarán: ¿Puede un juez del trabajo determinar si hubo daño moral? Eso lo determinará él. Pero ¿cuál es el contrapeso de lo señalado en la letra a) del numeral 5, que modifica las letras a) y b) del número 1 del artículo 160? La letra b), que agrega un inciso final, que considera la situación contraria: "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada -lo que mencionó el diputado señor Seguel : denuncias sin fundamentos, pagar a alguien para perjudicar a otro, etcétera- y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

Daré un ejemplo para ilustrar este punto. Las denuncias que conocimos en la Cámara de Diputados son con nombre y apellido. La secretaria del diputado equis denuncia que fue objeto de acoso sexual. Se realiza la investigación y -poniéndonos en un caso extremo- se descubre que sólo quería causar un perjuicio, y el diputado es declarado inocente. Por lo tanto, no había motivo plausible para denunciar. Entonces, es claro que la persona demandante estará obligada a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

¿Por qué no se establecen para el empleador las mismas condiciones que se disponen para el trabajador? Porque el empleador deberá determinar si va a demandar civilmente por daño moral, si va a demandar por daños y perjuicios, si efectivamente va a presentar las acciones que estime convenientes, porque tiene todas las facultades y atribuciones que otorga el Código Civil en materia de denuncias, como aquí se ha dicho, por injurias o por calumnias. En verdad, no podríamos, además, decirle al empleador lo que tendría que hacer en estos casos. El empleador tiene todas las facultades de hacerlo. Además, la letra b) del número 5 del artículo 1º agrega un inciso final a la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, que establece que el trabajador que invoque falsamente dicha letra del mencionado Código estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

Se producen situaciones hipotéticas en este caso. Por ejemplo, ¿podrá un trabajador humilde, que gana un sueldo mínimo y que ha sido contratado por quien fuere, pagar una demanda por daño moral? Ahí se abre un debate que considero absolutamente justo. A lo mejor, se quiso causar un daño con conocimiento de esta causal. En verdad, mucho de eso forma parte de un capítulo de política ficción; no obstante, debemos

## Discusión en Sala

tener en cuenta que la vida real es mucho más concreta. O sea, se puede dudar de la capacidad, primero, de los tribunales del trabajo, y segundo, del grupo de trabajo; pero las cosas son lo que son y no lo que parecen, y, por lo tanto, al interior de los grupos de trabajo se sabe perfectamente cuando hay un acosador y de sus conductas. En consecuencia, si alguien denuncia un hecho de esta naturaleza, será porque efectivamente alguien lo propició y dio cabida a eso.

No comparto en absoluto lo planteado por el diputado señor Seguel en el sentido de seguir dilatando la tramitación del proyecto, como se ha hecho hasta ahora. Por lo tanto, pido que lo votemos, ya que el Senado de la República tendrá la oportunidad de revisar sus normas. Además, la ministra ha dicho que está en condiciones de acoger más indicaciones. No me parece conveniente la estrategia de dilatar la tramitación de proyectos tan importantes como éste sin fundamentos plausibles, como los que he escuchado.

Repito, estoy de acuerdo en que votemos la iniciativa y, obviamente, anuncio mi voto a favor.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Quiero hacer presente a la Sala que existe un acuerdo unánime de votar el proyecto al final del Orden del Día, pero hay diez diputados inscritos y si no acortan sus discursos, será imposible cumplir con dicho acuerdo.

Tiene la palabra el diputado señor Antonio Leal.

El señor LEAL .-

Señor Presidente , seré muy breve.

El proyecto de ley tiene que ver con varios temas muy significativos. En primer lugar, con la libertad de decidir sobre la propia sexualidad; en segundo lugar, con derechos laborales, y en tercer lugar, con garantías individuales establecidas en la Constitu-

ción. Por lo tanto, si se trata de respetar los derechos laborales, debo señalar que este tema tiene que ser incorporado plenamente a los derechos laborales y a las libertades individuales, porque las personas deben decidir, sin presión alguna, cómo enfrentan la sexualidad.

Comparto este artículo y lo votaré a favor, porque cuando se habla de acoso, estamos hablando de presión, de un tipo de persecución; no es cualquier aproximación afectiva. Estamos hablando de una presión y de una persecución.

Comprendo el sentido de la proposición del diputado señor Hales , respecto de enfatizar el tema del abuso de poder; pero creo que en el artículo está bien expresado el hecho de que se configura el delito si esta conducta causa daño o amenaza las oportunidades de empleo o la situación laboral del afectado, aunque no implique un

## Discusión en Sala

abuso de poder; es decir, que estas conductas pueden provenir también de personas que no necesariamente estén haciendo abuso de poder.

Considero que debemos incorporar este tema como parte de una legislación que se pronuncie en contra de las discriminaciones, de las persecuciones y de las violaciones de las libertades individuales. Asimismo, es muy importante consagrar la tipificación del acoso sexual, porque no existe una definición al respecto. Tal es así que los medios de comunicación utilizan el término "acoso sexual" para cualquier cosa. En consecuencia, es muy importante que la Cámara de Diputados legisle al respecto con el objeto de establecer claramente qué es acoso sexual.

Finalmente, no comparto la propuesta de mi amigo el diputado señor Maximiano Errázuriz, en cuanto a colocar resguardos y garantías, porque en la legislación chilena existen normas que permiten defender la honorabilidad de las personas que puedan resultar acusadas de acoso sexual.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Tiene la palabra el diputado señor Maximiano Errázuriz.

El señor ERRÁZURIZ.-

Señor Presidente, estaba asintiendo con entusiasmo a lo expresado por el diputado Leal, hasta que dijo que discrepaba de mi proposición de tomar medidas respecto de una denuncia infundada.

Quiero partir por señalar que lamento la descalificación del diputado señor Rodolfo Seguel a los patrocinantes del proyecto. No se puede sostener, como él lo hizo, que aquí hay una intención política de parte de diputados y ex diputados, como María Angélica Cristi, Sergio Aguiló, Gabriel Ascencio, Maximiano Errázuriz, Juan Pablo Letelier, Exequiel Silva, Fanny Pollarolo, Marina Prochelle, Iván de la Maza y Ramón Elizalde, ya que eso es simplemente mirar muy en menos la representación parlamentaria de las distintas bancadas.

Como se ha señalado, con la iniciativa se pretende regular y sancionar una conducta que se está produciendo, a la que se refiere en forma muy precisa el número 5 del artículo 1º. Aquí no se está castigando cualquier cosa: lo que se está sancionado son conductas de acoso sexual. Para evitar arbitrariedades en cuanto a su interpretación - cuestión que al final le va a corresponder resolver de todas maneras al juez-, se señala que se entiende por acoso sexual no cualquier cosa, sino una conducta que debe cumplir una serie de requisitos en forma copulativa, unilateral, por cualquier medio de comportamiento sexual no deseado por la persona y que le ocasione un perjuicio o amenaza en sus oportunidades de empleo, en su situación o en su normal desenvolvimiento laboral. Es decir, para que ocurra lo que se llama en derecho "la tipificación del hecho", para que haya acoso sexual, deben darse conjunta o simultáneamente todas estas exigencias.

## Discusión en Sala

La propuesta del diputado Patricio Hales , de modificar este artículo para regular como acoso sexual el abuso de poder, limita la norma exclusivamente al abuso de poder que se podría producir entre un superior y un subalterno; pero resulta que el acoso sexual se da con frecuencia entre compañeros de trabajo, entre personas que desarrollan una misma actividad, que trabajan en una misma oficina, situación en la cual uno de ellos -normalmente la mujer, pero no en forma exclusiva, como se ha señalado- sufre el acoso sexual de parte de otro compañero.

Por lo anterior y para evitar que a los jueces se les dificulte determinar si la conducta constituye o no un acoso sexual, se establece que deben -señalo esto para que quede en la historia fidedigna de la ley- verificar que se han reunido todos esos requisitos. Algunos serán más difíciles de probar, pero deben concurrir todos.

En cuanto a la propuesta de la señora ministra, de que el proyecto vuelva a Comisión, entiendo su intención, cual es que se puedan discutir nuevamente algunas cosas que no habrían quedado suficientemente claras o introducir algunas modificaciones o normas.

Al respecto, debo señalar que el proyecto lleva tantos años discutiéndose en la Cámara de Diputados que soy partidario de votarlo ahora en la Sala y que no vuelva nuevamente a Comisión. Estoy dispuesto a cualquier cosa con tal de que se zanjen en la Sala las diferencias que puedan existir, con el objeto de que el proyecto no vuelva a Comisión, porque eso significaría eternizar su tramitación. Hemos iniciado el período de legislatura ordinaria de sesiones, en el cual pueden tratarse las mociones parlamentarias, a menos que el Ejecutivo dé urgencia a sus propias iniciativas.

Déjennos legislar sobre proyectos nuevos, que, en algunos casos, han quedado inconclusos desde septiembre del año pasado, y no devolvamos a Comisión un proyecto altamente conocido y sobre el cual, como se señaló en la Sala, ha habido suficiente discusión, sin perjuicio de que podamos agregarle otros elementos que lo enriquezcan.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Jorge Burgos.

El señor BURGOS .-

Señor Presidente , seré muy breve.

De partida, es importante tener presente que en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia hicimos un cambio, menor pero no menos importante, en la tipificación de la conducta. Al tipificar la conducta de acoso sexual, en el informe de la Comisión de Trabajo se hablaba de "oportunidades de empleo", pero esta expresión fue cambiada por "oportunidad en el empleo", por cuanto se estaba hablando de una situación anterior a la relación laboral, y este tema dice relación exclusivamente con la relación laboral.

## Discusión en Sala

Desgraciadamente, no se encuentra presente el diputado señor Hales, por cuanto quiero contestar a su legítima duda respecto de la tipificación de la conducta de acoso sexual.

Si bien es cierto que aquí estamos incluyendo un tema esencialmente laboral, de alguna manera estamos ocupando normas de la legislación penal, que tipifican un acto ilícito, una conducta ilícita de acción u omisión. Podremos entregar nuestros mejores esfuerzos, tener muy buenas ideas, estar mucho tiempo tratando de tipificar esta conducta y devolver varias veces el proyecto a Comisión, pero lo importante es saber si la conducta tipificada en los informes cumple lo que en doctrina se entiende por acoso sexual, esto es, que contiene, a lo menos, las siguientes consideraciones: si se trata de un comportamiento con connotación sexual que es rechazado por la persona a quien se dirige -ya está eso-; si tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura -también está-; si la conducta puede ser verbal o física, pero siempre de naturaleza sexual -también está-; si el autor sabe o debería saber que el acoso es ofensivo o humillante para el afectado -eso depende de la interpretación jurídica que habrá en cada juicio-; si, en principio, importa una discriminación en razón de sexo -también está en la tipificación que hemos hecho-. Es decir, todas las consideraciones que doctrinariamente uno podría recoger del derecho comparado para analizar el proyecto, están incluidas en la tipificación que hemos hecho.

Ahora, si uno quiere hacer una tipificación mediante casos resultaría absolutamente imposible, por las características del tema. Resultaría imposible tratar de hacer una lista de actitudes u omisiones de situaciones que comporten un acoso sexual. Cada caso debe ser entregado a la interpretación judicial.

En consecuencia, estoy de acuerdo con lo planteado por algunos diputados, en el sentido de que debemos hacer un esfuerzo para aprobar el proyecto aquí y ahora, pues recoge una sentida necesidad de nuestra legislación laboral.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la ministra señora Adriana Delpiano.

La señora DELPIANO ( Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer ).-

Señor Presidente , sólo quiero hacer una aclaración.

El proyecto en discusión fue ampliamente analizado en la Comisión de Trabajo de la Cámara; más adelante, se discutió en la Sala y se dio un tiempo para hacer indicaciones. La única que llegó, de parte del ex diputado Elgueta, fue discutida nuevamente en la Comisión de Trabajo, y en la Sala se acordó enviarla a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, que también la discutió ampliamente. Ahora, el proyecto está otra vez en la Sala.

Con esto quiero decir que comparto plenamente lo señalado por el diputado señor Errázuriz. Ojalá que cualquier observación se haga y se vote en la Sala, aunque

## Discusión en Sala

también he abierto con gusto la posibilidad de hacer llegar al Senado cualquier indicación que contenga algún aspecto que mejore el proyecto, pero para nosotros es fundamental y deseable que le demos un corte ahora.

Muchas gracias.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Fulvio Rossi.

El señor ROSSI.-

Señor Presidente , tenemos muy claro que en este tema lo más complejo es determinar los medios de prueba; pero más allá de eso, quiero hacer una breve reflexión.

La ministra ha dicho que se trata de enviar una señal potente de modernidad, ya que la experiencia internacional demuestra que mejora el clima laboral cuando se tiene una legislación de este tipo.

Con respecto a los medios de prueba, sí hay posibilidades, a ciencia cierta, de establecer cuando hay un patrón acosador de determinada persona. Incluso, ese comportamiento está determinado por ciertos rasgos de personalidad que pueden ser evaluados por un psiquiatra.

Es más, en mi distrito tenemos el caso de una funcionaria que fue acosada, a quien, después de diez sesiones, un psiquiatra de alto prestigio le determinó un daño psicológico como consecuencia del acoso sexual de su jefe.

Por otro lado, habitualmente el acosador tiene una personalidad -valga la redundancia- de acosador, y son varias las personas que lo denuncian. Con esto quiero decir que si bien es cierto que todas las leyes pueden contener elementos que puedan inducir a error -y no sólo ésta-, también es posible determinar de manera objetiva cuándo existe la figura de acoso sexual.

Es fundamental tener una normativa legal de esta naturaleza en un país como el nuestro, pues, además de significar una señal, contribuirá a que muchos de esos casos no lleguen necesariamente al tribunal, ya que el propio empleador tomará medidas con el objeto de mejorar el rendimiento y el clima laboral de su empresa.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Iván Paredes.

El señor PAREDES.-

## Discusión en Sala

Señor Presidente, quiero expresar un punto de vista algo distinto, que no significa llegar al extremo de lo planteado por el diputado Seguel ni compartir algunas de las cosas señaladas por el colega Navarro.

Estamos frente a una futura ley que, eventualmente, podría ser insuficiente o representar un testimonio, como se ha dicho, ya que es evidente que estamos ante una cuestión de fondo: cómo probar o acreditar el acoso sexual.

El diputado Burgos dijo que el proyecto considera una serie de elementos para establecer qué es acoso sexual. Para mí, lo complicado es determinar cómo se prueba. Además, del texto se deduce que se deja a la víctima la responsabilidad de demostrar que fue acosada, delito que es muy complicado probar.

El diputado Rossi se refirió al perfil psicológico del acosador. Estamos hablando, entonces, de una especie de psicópata, que eventualmente podría captarse con algún tipo de test médico o algún estudio de esa naturaleza, pero es evidente que se trata de otra cosa.

No siempre el acosador tiene esa actitud en forma permanente, porque puede serlo excepcionalmente, en determinada situación, como al enamorarse, como dijo hace un rato el diputado Hales. A lo mejor hay una relación de otro tipo, pero igual puede caerse en acoso.

Con esto quiero decir, desde mi particular punto de vista, que nadie quiere ser más papista que el Papa. Curiosamente, nadie quiere aparecer defendiendo con sus fundamentos una posición distinta de la sustentada por la eventual víctima de acoso.

Precisamente para garantizar el derecho de una mujer acosada en una empresa, no podemos darle la responsabilidad de acreditar el delito o la falta cometida en su contra. Si la acreditación de la prueba se mantiene en estos términos tan poco definidos, podríamos estar frente al eventual riesgo de exponer a una persona que, por ejemplo, trabaja por un sueldo de 100 mil pesos al mes y que denuncia el acoso mediante una demanda civil, a enfrentarse a otra, que cuenta con enormes recursos económicos y jurídicos.

Se agrega, también, que los testigos son un elemento de prueba. ¿Quiénes son los testigos de un acoso? ¡No sé si alguien llama a conferencia de prensa para acosar a otra persona! En ese escenario, los testigos son, normalmente, compañeros de trabajo de la persona afectada y, por lo tanto, corren también el riesgo de sufrir represalias y una serie de otras cosas por parte del empleador.

En mi opinión, no podemos legislar por legislar. Si vamos a crear un instrumento que en verdad sea una solución a un problema que efectivamente existe, no podemos poner como ejemplo el caso de Don Francisco, como aquí se mencionaba, pues me imagino que en Estados Unidos existen normas para combatir una falta como el acoso sexual. Sin embargo, no fueron suficientes para garantizar el derecho a defenderse adecuadamente frente a una montada denuncia que se hizo en su contra.

He dicho.

## Discusión en Sala

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Debo advertir a la Sala que el único Comité que no ha hecho uso de la palabra con respecto al proyecto es el Socialista-Radical.

Por lo tanto, después de escuchar a su representante procederemos a votar.

Tiene la palabra el diputado señor Alberto Robles.

El señor ROBLES .-

Señor Presidente , creo que el punto central de la discusión se relaciona con la definición de acoso sexual. Tanto es así, que en la Comisión algunos diputados formularon indicación con el objeto de permitir la posibilidad de que fuera acreditado en forma adecuada por la persona que imputa esta conducta.

Al respecto, las diputadas señoras Cubillos y Guzmán propusieron que la conducta de acoso sexual fuera acreditada por medio de elementos fidedignos ante el juez correspondiente.

El diputado señor Bustos señaló que el artículo 456 del Código del Trabajo aplica, para los efectos de apreciar la prueba, las reglas de la sana crítica.

Con esto quiero decir que el artículo que estamos discutiendo, además de definir el acoso sexual como un comportamiento sexual no deseado por la persona, entrega finalmente su definición al juez del trabajo.

Por eso, no me parece bueno que la futura ley deje esta resolución al criterio personal de quien tomará la decisión de algo tan delicado para la sociedad, y no la determine en forma clara.

Algunos jueces del trabajo entenderán como acoso sexual algunas prácticas como las que señalaba el diputado señor Hales , que son habituales desde el punto de vista general de la sexualidad humana y normales desde el punto de vista técnico-médico. Es probable que un juez considere como acoso sexual el envío de flores a una persona a la cual se está tratando de conquistar.

Lo complicado del proyecto -y es muy importante que la señora ministra revise esta materia en el Senado- está en la definición de la conducta de acoso sexual, que debe ser mucho más clara.

El hecho de que se entienda por acoso sexual un requerimiento unilateral por cualquier medio o cualquier cosa que se haga como comportamiento sexual no deseado por la otra persona y que le produzca un perjuicio o amenaza en sus oportunidades, en el empleo o normal desenvolvimiento laboral, no es una definición clara de cómo debe entenderse esa conducta.

Este aspecto debe ser mucho más claro, y por eso comparto la idea del diputado señor Hales , en el sentido de revisarlo en forma más exhaustiva. Sin embargo, votaré

## Discusión en Sala

afirmativamente, pues comparto la idea de que el país necesita una norma que regule este tipo de comportamientos en el ámbito laboral.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Ha terminado el Orden del Día.

Solicito la unanimidad de la Sala para que los dos diputados que no alcanzaron a hacer uso de la palabra inserten sus discursos. Ellos son los diputados señores Juan Pablo Letelier y Enrique Accorsi.

¿Habría acuerdo?

Acordado.

-El texto del discurso que se acordó insertar es el siguiente:

El señor ACCORSI.-

Señor Presidente, una sociedad que no cuida a la mujer, es una sociedad que no tiene principios ni moral; apoyo fuertemente el despacho de esta ley, ya que en Chile el acoso sexual involucra en un porcentaje altísimo a las mujeres.

Las mujeres que sufren acoso sexual en su trabajo, tienen un problema gravísimo al llegar a su hogar, ya que normalmente no lo comentan con sus parejas y maridos. Esta agresión cobarde se traduce pues en una alteración de la convivencia intrafamiliar, fomentando el maltrato infantil y la violencia intrafamiliar.

Creo que es necesario y urgente que se legisle en torno a una práctica habitual en nuestro país, que es un enemigo silencioso que destruye a las familias chilenas.

He dicho.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

¿Habría acuerdo para tratar este proyecto sobre la base del informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia?

Acordado.

Debo informar que la Mesa tiene una indicación del diputado señor Burgos . No sé si quiera retirarla o fundamentarla.

El señor BURGOS .-

Señor Presidente , se trata de una modificación relacionada con una mera formalidad, que suscribimos con el diputado señor Monckeberg , pues en las modificaciones al

## Discusión en Sala

artículo 171 del Código del Trabajo -número 5 del informe de la Comisión de Constitución- se menciona la "acción de despido indirecto", frente a la doctrina del derecho laboral, pero ella no está recogida en la ley laboral ni en el Código del Trabajo.

En consecuencia, lo lógico sería cambiar esa apelación a la doctrina, que puede ser compleja desde el punto de vista de la interpretación jurídica, por la sola mención a la acción del inciso anterior. Con ello se salvaría un problema formal complejo desde el punto de vista de la interpretación, y no se cambiaría el sentido definitivo, cual es otorgar esa acción especialísima a quien demande por acoso sexual.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Con la venia de la Sala, se dará lectura a la indicación.

El señor LOYOLA ( Secretario ).-

La indicación a que ha hecho referencia el diputado señor Burgos tiene por finalidad sustituir, en la letra a) del número 5 del artículo 1º del informe de la Comisión de Constitución, las expresiones de "despido indirecto" por "los términos que concede el inciso anterior".

El señor MONCKEBERG.-

Punto de Reglamento, señor Presidente.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra su Señoría.

El señor MONCKEBERG.-

Señor Presidente , sólo quiero expresar que dicha indicación es meramente formal, porque en lugar de referirse a la acción de despido indirecto, que en términos legales no existe -es un término impuesto por la jurisprudencia de los tribunales-, se hace referencia a la misma acción, pero remitiéndola al inciso anterior. No hay cambio de fondo. Es sólo una adecuación formal para no cometer un error legal.

He dicho.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Riveros.

El señor RIVEROS.-

Señor Presidente , deseo apoyar la indicación formulada por los diputados señores Burgos y Monckeberg .

## Discusión en Sala

Es de toda lógica analizarla. Tanto es así, que los miembros de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, unánimemente, estamos por la idea de incorporarla, por técnica legislativa, pura y simplemente. Ella no entrapa el proyecto, pues igual lo vamos a votar hoy, pero se mejora su redacción. No creo que sea bueno que la Cámara de Diputados despache la iniciativa haciendo mención de algo que tiene importancia doctrinaria. Es más, podría confundir desde el punto de vista normativo.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Se agregaría al informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia la indicación presentada por los diputados señores Monckeberg, Burgos y otros.

¿Habría acuerdo para votar el informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia con dicha indicación?

No hay acuerdo.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 51 votos; por la negativa, 2 votos. Hubo 13 abstenciones.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Aprobado y despachado el proyecto.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi, Álvarez-Salamanca, Allende ( doña Isabel), Araya, Ascencio, Barros, Bayo, Burgos, Bustos, Correa, Errázuriz, Escalona, Escobar, Espinoza, Galilea (don Pablo), García-Huidobro, González (doña Rosa), González (don Rodrigo), Hales, Jaramillo, Kuschel, Lagos, Leal, Letelier (don Juan Pablo), Letelier (don Felipe), Longueira, Martínez, Mella ( doña María Eugenia), Monckeberg, Montes, Mulet, Navarro, Ortiz, Paredes, Pareto, Pérez (don José), Pérez (don Víctor), Quintana, Riveros, Robles, Rossi, Saa (doña María Antonieta), Saffirio, Salas, Sánchez, Silva, Tapia, Tohá (doña Carolina), Tuma, Venegas y Von Mühlenbrock.

-Votaron por la negativa los siguientes señores diputados:

Kasta y Seguel.

-Se abstuvieron los diputados señores:

Egaña, Forni, Hernández, Ibáñez (don Gonzalo), Jarpa, Leay, Masferrer, Norambuena, Pérez (don Ramón), Prieto, Rojas, Ulloa y Urrutia.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

## Discusión en Sala

¿Habría acuerdo para incorporarla al informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia?

Varios señores DIPUTADOS.-

iNo!

El señor LETELIER (don Juan Pablo).-

Punto de Reglamento, señor Presidente.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra su Señoría.

El señor LETELIER (don Juan Pablo) .-

Señor Presidente , no tengo ninguna discrepancia respecto del tema de fondo.

El problema es hacer la referencia correspondiente a los diferentes textos. Es parte de la dificultad. En el comparado, el numeral 8 propuesto por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia modifica el artículo 171 -para que los colegas sepan dónde está ubicado-.

Estoy absolutamente de acuerdo con la indicación de los colegas Monckeberg y Burgos.

El señor SALAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la ministra señora Delpiano.

La señora DELPIANO, doña Adriana ( Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer ).-

Señor Presidente , quiero agradecer este momento tan especial, que representa la aprobación de un proyecto de ley de difícil concepción, pero que favorecerá, fundamentalmente, a trabajadores y trabajadoras jóvenes, que son los más perjudicados por la situación planteada.

Asimismo, quiero agradecer la seriedad con que las dos comisiones abordaron la materia. Su labor es un ejemplo en términos de cómo se flexibilizaron posturas que, originalmente, dificultaron la comprensión del tema.

Con esto estamos dando una señal de respeto al país y un paso adelante en la importante relación hombre-mujer en el ámbito laboral, que nada tiene que ver con aspectos de sano y fructífero coqueteo entre personas, sino con el acoso, entendido como una forma de poder o de hostigamiento en dicho ámbito.

---

Discusión en Sala

Una vez más, si hay indicaciones de los señores parlamentarios que mejoren el proyecto y puedan incorporarse en el Senado, con todo gusto nos haremos cargo de ellas.

Muchas gracias.

El señor SALAS ( Vicepresidente ).-

Gracias, señora ministra.

### 1.9. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

Oficio de Ley a Cámara Revisora. Fecha 04 de junio, 2002. Oficio en Sesión 5. Legislatura 347.

VALPARAISO, 4 de junio de 2002.

Oficio N°3767

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

Con motivo de la Moción, Informes y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente

"PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.-

Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- En el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, agrégase la siguiente frase: "Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual."

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

" Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en

## Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

“b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;”.

5.- En el artículo 171:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

“ Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

b) Agrégase el siguiente inciso final:

“ Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.

6.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

“ Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.”.

Artículo 2º.-

Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción “y” por un punto y coma (;).

## Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3°.-

Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"

\*\*\*\*

Dios guarde a V.E.

EDMUNDO SALAS DE LA FUENTE

Primer Vicepresidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO

Secretario de la Cámara de Diputa

## 2. Segundo Trámite Constitucional: Senado

### 2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 02 de abril, 2004. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 45. Legislatura 350.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual (BOLETÍN N° 1.419-07).

=====

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señora María Angélica Cristi y señores Sergio Aguiló, Gabriel Ascencio, Maximiano Errázuriz, Juan Pablo Letelier y Exequiel Silva; y de los ex Diputados señoras Fanny Pollarolo y Marina Prochelle y señores Iván De la Maza y Ramón Elizalde.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa de ley, concurrieron, además de los miembros de la Comisión, la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Cecilia Pérez, y los abogados de ese organismo, señoras Patricia Silva y Mitzy Henríquez y señor Marco Rendón; el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Ricardo Solari, acompañado de su asesor, señor Francisco Del Río.

- - -

#### OBJETIVOS DEL PROYECTO

Incorporar en la legislación chilena la figura del acoso sexual, definiéndolo específicamente y sancionándolo.

- - -

Durante la discusión del proyecto de ley, concurrieron especialmente invitados para exponer sus puntos de vista sobre el mismo:

- La Central Unitaria de Trabajadores, representada por la señora Ana Bell.
- La Central Autónoma de Trabajadores, representada por las señoras Carmen Gloria Aravena y Magdalena Castillo y el señor Enrique Aravena.
- La Confederación de la Producción y del Comercio, por intermedio de su Gerente General, señor Carlos Urenda.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

- La Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, representada por su Presidente, señor Luis Lizama, y su Director, don José Luis Ugarte.
- Las especialistas en la materia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de la Dirección del Trabajo, señoras Marcela Gómez y Pamela Farías, respectivamente.

Además, asistió la abogada, señora Pilar Oyarzún, quien se refirió a su experiencia jurídica -administrativa y judicial- sobre la materia de que trata esta iniciativa, acompañando una sentencia de la Corte Suprema en relación con un caso de acoso sexual. Asimismo, concurren a entregar su testimonio personal respecto del tema, la señora Aída Guerrero, la señorita Katherynna Garea y el abogado, señor Leonardo Cubillos.

Por su parte, hicieron llegar su opinión por escrito acerca del proyecto:

- La Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, por medio de la profesora de esa Facultad, señora Teresa Tagle.
- La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Talca, por intermedio de su Decano, señor Andrés Bernasconi.
- La Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile, en documento remitido por su Presidente, don Diego Corvera.

Es del caso señalar que vuestra Comisión solicitó a la Biblioteca del Congreso Nacional un estudio sobre legislación comparada en materia de acoso sexual, el que fue elaborado por su Unidad de Apoyo al Proceso Legislativo. El estudio en cuestión hace una breve descripción de la legislación aplicable a la figura del acoso sexual en los siguientes países: Argentina, Canadá, Costa Rica, España, Francia, Irlanda, Nueva Zelandia, Puerto Rico y Venezuela. También aborda lo establecido en una Directiva de la Unión Europea sobre el tema. Por último, incluye como anexo la parte pertinente de la legislación de cada país.

Se deja constancia de que todos los documentos acompañados por quienes concurren invitados a la Comisión, así como los de las entidades que hicieron llegar sus opiniones por escrito -incluido el aludido estudio sobre legislación extranjera-, se contienen en un Anexo que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

## ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

### I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- 1.- El Código del Trabajo.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

2.- La ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo.

3.- La ley N° 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

## II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que dio origen a este proyecto de ley, destaca que existe una preocupación naciente a nivel nacional e internacional por proteger al trabajador frente a cualquier abuso de poder, agregando que no hay en Chile ninguna normativa que sancione el acoso u hostigamiento sexual a que se ven enfrentados muchas trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

Añade que los legisladores tienen la obligación moral y constitucional de crear los medios legales idóneos para proteger la integridad física y psíquica de todos los habitantes de nuestra patria.

- - -

## DISCUSIÓN EN GENERAL

En primer término, la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) advirtió que existe un marco más global del que ella presentaría, que corresponde al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que se relaciona con los esfuerzos que el Estado, el Gobierno y el Parlamento han hecho en la dirección de perfeccionar la legislación laboral, particularmente, mediante aquellas modificaciones que dicen relación con la protección de los trabajadores en contra de la discriminación en el trabajo.

Afirmó que el SERNAM entiende que el proyecto de acoso sexual en el trabajo se inserta en esa dimensión y planteó que, como se ha visto en el transcurso de la tramitación del mismo -que lleva más de diez años en el Parlamento- estamos frente a una iniciativa que, como en otras materias vinculadas a los asuntos que importan a su Ministerio, tiene un fuerte componente cultural y valórico, no solamente en lo conceptual, sino también a partir del análisis de la discusión que se dio en la Cámara de Diputados.

Recordó que en esa discusión se esgrimieron argumentos en contra del proyecto, sosteniendo que pretendería condenar relaciones históricamente consuetudinarias, tradicionales o acostumbradas entre hombres y mujeres: coquetería, comportamientos naturales del acercamiento, etcétera.

Otro argumento consistió en dudar del carácter no deseado del acoso, por cuanto se establece a priori, mayoritariamente, que ante una situación de virtual acoso, habitualmente masculino, habría una provocación previa, porque la forma femenina de vestir o de comportarse estaría dando lugar a las reacciones que constituirían eventuales comportamientos de acoso.

Informó que se plantea, también, la relevancia de la protección al honor, por el daño que se provoca al acosador o al acosado. Sostuvo, asimismo, que sistemáticamente

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

se pone en duda la palabra de la denunciante respecto a una actuación de acoso, y que es importante situar esta discusión en un plano cultural e incluso valórico, tradicional e histórico en las relaciones entre hombres y mujeres, particularmente en el ámbito del ambiente laboral, más allá de la regulación específica del texto de la ley.

Aseguró que nada justifica la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, una de las formas más claras y complejas de discriminación, que afecta la dignidad y la honra de las personas y daña el clima y el ambiente laboral en su conjunto.

Explicó que la experiencia respecto de las denuncias que recibe SERNAM, e incluso la Dirección del Trabajo, es que es un hostigamiento que genera clara e indefectiblemente menoscabo psicológico, problemas psíquicos graves a los que es difícil sobreponerse, y que pueden provocar, incluso, a algunas víctimas, desequilibrios mentales, emocionales y nerviosos. Hay cifras que muestran disposición a la pérdida del empleo e, inclusive, de la capacidad de reinsertarse en otro trabajo remunerado.

Destacó que Chile se estaría poniendo al día en estas materias, con algún retraso, en relación con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que define al acoso como un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio. Hizo presente que esta Organización realizó un estudio, en 23 países industrializados, concluyendo que alrededor de un 25% de las mujeres encuestadas confesó haber estado sometida a un grave acoso sexual, traducido en innumerables y diversas actitudes implícitas o explícitas de connotación sexual.

Expuso que, en el caso de Chile, un estudio realizado en el gran Santiago arrojó que un 20% de las encuestadas manifestó haber sido alguna vez víctima de acoso sexual. Dependiendo del sector de la economía en que esas mujeres laboran, destacan los servicios financieros como el que tiene el más alto índice de acoso sexual, con un 22%, seguido por el comercio, los servicios y, por último, el sector industrial.

Ello coincidiría con los espacios donde hay mayor inserción femenina en el ámbito del trabajo. La misma investigación, desarrollada por el Centro de Estudios de la Mujer en Chile, reveló que un tercio de las mujeres que sufre acoso terminó renunciando a su trabajo; el 4% fue despedido y casi un 5% fue, a pesar de la denuncia de tal situación, perseguido u hostigado en el ambiente laboral.

Manifestó que, más allá de las cifras, el Gobierno, y específicamente el Servicio Nacional de la Mujer, están profundamente comprometidos e interesados en generar diversas medidas, incluidas reformas legales como éstas, para fortalecer la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado en condiciones de trabajo digno, "decente" en la terminología de la O.I.T.

Puso de relieve que, mientras no se cuente con una legislación adecuada en la materia, buena parte de ese objetivo, que es un objetivo de Estado, será difícil de cumplir, enfatizando la relevancia de vincular la discusión en el Senado con una reforma laboral acordada hace no mucho tiempo, para proteger y regular mejor conceptos que antes no estaban en nuestra legislación laboral, como los temas de dignidad, no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social recordó que el proyecto en informe se origina en una moción parlamentaria de mediados de los años noventa, y que lleva muchos años de dificultosa tramitación en el Congreso Nacional. A su juicio, merece una reflexión especial dilucidar por qué se ha demorado tanto tiempo en transformarse en ley.

Sobre el particular, habría dos asuntos importantes de tener en cuenta. En primer lugar, una subestimación del diagnóstico del problema, no tanto en su contundencia estadística, sino en cuanto a los efectos negativos que este tipo de asuntos tienen en la realidad laboral de las mujeres chilenas y, en segundo término, la dificultad de encontrar las formas jurídicas laborales precisas para contener adecuadamente el problema.

Consideró que lo fundamental ha sido la subestimación y la legitimación de estas prácticas, como propias de la vida laboral en la sociedad chilena, que no atiende al reclamo de muchas mujeres que son acosadas. Señaló que varios casos se han puesto en conocimiento de la Dirección del Trabajo, pero que por la inexistencia de figuras jurídicas adecuadas, por un lado, y por la necesidad de requerir asesoría jurídica, que es cara, por otro, sumado a la lentitud que tienen los Tribunales del Trabajo en general para tratar los temas de interés de los trabajadores, los casos son habitualmente desestimados, aunque hay algunos, particularmente emblemáticos, donde los tribunales han acogido el punto de vista de las mujeres acosadas y dictado sentencia, pero son la excepción. Llamó la atención, además, respecto de que en esos casos han actuado abogadas que se han desempeñado voluntariamente, básicamente para poder comprobar los casos más flagrantes.

Hizo notar que durante la temporada agrícola, el fenómeno ocurre de un modo mucho más masivo y que es considerado como uno de los aspectos más agraviantes de la situación de la mujer en esos sectores, donde la subcontratación y la intermediación laboral por varones se acompaña muchas veces de formas de acoso. Éste sería nítidamente un tema laboral, en el sentido de que se origina por la relación de poder que se establece en el lugar de trabajo y la condición de subordinación de las mujeres pobres.

Manifestó que nuestro país no cuenta con una legislación laboral que condene el acoso sexual, y que el principal problema que existe se relaciona con la prueba de estos actos. Desde ese punto de vista, de lo que se trata en este proyecto, originado en una moción parlamentaria de la que el Ejecutivo se ha hecho parte, a través del SERNAM y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es ver cómo identificar esta figura de un modo más preciso y, de ese modo, lograr que las mujeres sepan que disponen de un instrumento de defensa y con ello provocar un cambio cultural en la sociedad. Mencionó que algunas condiciones de menoscabo son bastante habituales en la publicidad, por ejemplo, y ello no ayuda a configurar un cuadro de mayor igualdad y no discriminación en el mundo laboral, ni a privar de "legitimidad" a la figura del acoso.

Observó que la realidad laboral es heterogénea, porque hay muchas empresas donde este tipo de prácticas se condenan y son factores de sanciones internas, sin necesidad de ningún tipo de figura legal, por políticas de aquéllas, pero, desafortunadamente, la mayoría de esas empresas son extranjeras, vinculadas más bien con el área de los conocimientos y de la tecnología que al de la prestación masiva de bienes o servicios.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

El Secretario de Estado expresó que la iniciativa trata de configurar el acoso como una causal de despido sin derecho a indemnización, es decir, como una sanción estrictamente laboral, para no entrar en el esquema de las compensaciones que existen hoy en día en nuestros códigos, pero ello no resuelve el tema de la ocurrencia del acoso sexual en los distintos espacios del quehacer laboral.

Procura, asimismo, introducir en los reglamentos internos normas sobre el respeto mutuo en el ambiente laboral. Insistió que es especialmente importante en aquellas labores donde la incorporación de la mujer es masiva y ocurre por períodos limitados de tiempo, por lo que la preocupación del empleador por crear un ambiente de trabajo adecuado es menos frecuente que donde la relación laboral se da en la lógica de contratos indefinidos. Hizo hincapié en que lo esencial es contar con esta figura y reflejar la manifestación de voluntad del legislador de dictar normas que defiendan la dignidad de la mujer en el mundo del trabajo.

Por último, señaló que, a fin de equilibrar los nuevos derechos que se establecen, se consagra la indemnización de perjuicios y la denuncia infundada maliciosa, respecto de denuncias irresponsables.

El Honorable Senador señor Parra recordó que, en sus orígenes, la iniciativa buscaba tipificar el acoso sexual como delito. Era, pues, de índole penal y, en la discusión en la Cámara de Diputados, se transformó en un proyecto que modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo. Tuvo, en consecuencia, un giro notable y la verdad es que es una iniciativa bastante compleja, teniendo en cuenta la legislación comparada. Por ello, consultó a los representantes del Ejecutivo si se identifican con el proyecto que despachó la Cámara de Diputados o si el acuerdo llega solamente hasta la idea de legislar.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que, durante la discusión del proyecto, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, se acordó que fuera conocido por la Comisión de Constitución, para incorporar un tipo penal al efecto. Tras un largo período en esta última Comisión, volvió a la de Trabajo y Seguridad Social con la opinión expresa de que no había sido posible establecer tal tipificación y que la conducta debía describirse, tipificarse y sancionarse en el ámbito laboral. En ese contexto, el Ejecutivo presentó una indicación sustitutiva del proyecto, buscando armonía entre los siguientes factores: dar un cauce más amplio al empleador para que las conductas de acoso sexual en su empresa no tengan consecuencias sancionatorias para la propia víctima, y que la conducta sexual no deseada por esta última se vincule con el hecho de que se haya puesto en riesgo su situación laboral. En ese sentido, se llegó a la definición que se propone en el texto.

Precisó que también se advirtió la necesidad, por parte del Ejecutivo, de consagrar los resguardos del caso para que el empleador no deba responder por actos de terceros cuando el acoso se produzca en forma horizontal, es decir, no entre personas que tengan una relación de subordinación entre ellas, sino que ostenten cargos de igual jerarquía y en que, por una u otra razón, el acoso sexual ponga en juego su vida laboral.

En ese sentido, se estableció la posibilidad de que el empleador mitigara su responsabilidad, contemplando criterios objetivos dentro del reglamento interno, como un procedimiento estándar ante el cual una víctima de estas conductas pudiera

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

recurrir. Si el empleador estima que efectivamente hubo acoso, podría proceder al despido del responsable, en virtud del artículo 160 del Código del Trabajo -que este proyecto modifica-.

El asesor del señor Ministro explicó que al final de la tramitación de la iniciativa en la Cámara de Diputados surgió el problema de la denuncia irresponsable, estableciéndose, en definitiva, la obligación de indemnizar los perjuicios cuando la denuncia es irresponsable, maliciosa o con manifiesto fin de perjudicar la honra de quien se acusa.

Por último, expresó que el Ejecutivo comparte el proyecto en general y en particular, sin perjuicio de las mejoras que puedan introducirse.

Iniciada la última sesión, el Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Bombal, manifestó que tenía que ausentarse para asistir a la ceremonia oficial de inauguración del Busto del ex Senador señor Jaime Guzmán Errázuriz. Por esta razón, propuso elegir como Presidente Accidental al Honorable Senador señor Parra, lo que se acordó unánimemente.

A continuación, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social hizo presente que el Ejecutivo comparte la idea de legislar sobre la materia, reconociendo que se trata de un tema complejo, pero de evidente interés público, lo que amerita su más pronto conocimiento en general por la Sala del Honorable Senado.

Enseguida, el asesor del señor Ministro expresó que este proyecto se inscribe dentro de una de las materias explicitadas en la reforma laboral del año 2001, cual es dejar establecido en nuestra legislación los derechos a que accede el trabajador en virtud de su "ciudadanía laboral", esto es, el respeto a sus derechos constitucionales en el ámbito del trabajo, lo que tiene importancia para delimitar, por una parte, lo que corresponde al trabajador y, por otra, aquello que es de competencia del empleador en el ejercicio de sus potestades como tal. Lo anterior, naturalmente, contribuye a mejorar las relaciones al interior de la empresa.

Agregó que, en ese sentido, uno de los derechos básicos del trabajador es el de no discriminación, y en el tema del acoso sexual dicha discriminación se produce, sea en el acceso o en la mantención del empleo, de ahí la importancia de delimitar las conductas constitutivas de tal acoso.

Ahora bien, se requiere que el proyecto dé cuenta de un esfuerzo mayor a fin de objetivar las responsabilidades. Así, está claro que cuando el acoso es del empleador hacia el trabajador la responsabilidad es del primero y se podrá hacer efectiva de distintas formas, sea por despido indirecto, denuncia a la Inspección del Trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato o, derechamente, por conductas de acoso sexual que la normativa del proyecto incorpora expresamente como causal de despido en el artículo 160 del Código del Trabajo.

La situación es distinta cuando se trata de acoso sexual de carácter horizontal, esto es, entre trabajadores, caso en el cual se le asigna al empleador la responsabilidad de tomar una decisión que puede o no ser la correcta. Por ejemplo, si éste acciona despidiendo al trabajador que supuestamente es el acosador, ese despido puede ser impugnado, quedando expuesto el empleador a pagar indemnizaciones aumentadas

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

en los términos establecidos en el Código del Trabajo, resultando responsable por actos de terceros.

Destacó que el proyecto contempla dos líneas de acción: una, legislar para establecer que no es admisible en una debida relación laboral un requerimiento discriminatorio de tipo sexual para acceder o mantener un trabajo, y la otra, objetivar las responsabilidades del caso, de tal manera de precaver las consecuencias de denuncias infundadas o maliciosas.

Precisó que, en lo sustancial, la iniciativa incorpora el acoso sexual en el Código del Trabajo como una conducta discriminatoria y como causal de despido, incluido el indirecto. Además, contempla la obligación de establecer en el reglamento interno de la empresa, tanto las normas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, como el procedimiento para canalizar las denuncias de acoso sexual.

Por último, el asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social enfatizó que el proyecto es una buena y fuerte señal de respeto de los derechos de los trabajadores, por lo que el Ejecutivo respalda la idea de legislar, sin perjuicio de la conveniencia de perfeccionar esta normativa, entre otras cosas, para que el empleador no asuma un rol de juez arbitrador respecto de las denuncias en la empresa -papel que podría asignarse, dentro de su competencia, a la autoridad administrativa-, y para que tenga mejores resguardos ante denuncias infundadas.

El Honorable Senador señor Canessa anticipó su acuerdo de legislar sobre este tema, puesto que, si bien es una materia compleja, debe abordarse, especificándose con claridad qué se entiende por acoso sexual, para evitar que esto dé lugar a denuncias infundadas.

- Puesto en votación en general, el proyecto se aprobó por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

El Honorable Senador señor Parra, al fundar su voto positivo, expresó que el acoso sexual está presentando niveles preocupantes, lo que se une al hecho de que, en defecto de normas legales expresas sobre el particular, los tribunales han tenido que hacer un esfuerzo para resolver casos que han conocido en relación con la materia. Lo anterior justifica avanzar en el plano legislativo.

Su Señoría consideró que el proyecto despachado por la Honorable Cámara de Diputados está bien orientado, en el sentido de que estamos ante un tema laboral y no penal, pero que requiere un esfuerzo mayor para poder contar con una legislación que sea eficaz y equilibrada.

Como quedó de manifiesto en los testimonios de los invitados a esta Comisión, no existe un mecanismo adecuado para procesar las denuncias de acoso sexual ni hay un resguardo para quien es víctima de una denuncia infundada, de modo que, junto con aprobarse la idea de legislar, debiera fijarse un plazo adecuado para que puedan presentarse indicaciones que permitan introducir en la iniciativa los perfeccionamientos necesarios.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

El Honorable Senador señor Canessa fundamentó su voto afirmativo en las consideraciones que formuló precedentemente y que constan en este informe.

Finalmente, el Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, al fundar su voto favorable, señaló que cada vez hay más mujeres trabajadoras y muchas otras se seguirán incorporando al mundo laboral para desarrollarse como personas y colaborar en la economía familiar. Ante esta realidad, corresponde al Estado, y desde luego a su Poder Legislativo, facilitar dicho acceso, contribuyendo a resolver los crecientes problemas que en materia de discriminación y abusos enfrenta la mujer.

Su Señoría expresó que es importante legislar sobre el acoso sexual, ya que se requiere una normativa legal clara que permita a los tribunales de justicia actuar en forma expedita, de manera de evitar que la resolución de estos asuntos se dilate, especialmente considerando la situación de la mujer afectada y de la propia empresa.

- - -

## TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

## PROYECTO DE LEY

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- En el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, agrégase la siguiente frase: "Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual."

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa,

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;"

5.- En el artículo 171:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

6.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 4 de noviembre de 2003 y 9 de marzo de 2004, con asistencia de los Honorables Senadores señores Augusto Parra Muñoz (Presidente), Julio Canessa Robert, Sergio Fernández Fernández, Jorge Lavandero Illanes y José Ruiz De Giorgio; y en sesiones celebradas los días 16 y 31 de marzo de 2004, con asistencia de los Honorables Senadores señores Carlos Bombal Otaegui (Presidente), Julio Canessa Robert, Augusto Parra Muñoz (Presidente Accidental), Mario Ríos Santander y José Ruiz De Giorgio.

---

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Sala de la Comisión, a 2 de abril de 2004.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

---

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY SOBRE ACOSO SEXUAL

(Boletín N° 1.419-07)

I.PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: incorporar en la legislación chilena la figura del acoso sexual, definiéndolo específicamente y sancionándolo.

II.ACUERDOS: aprobado en general (3x0).

III.ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos. El artículo 1º contiene seis numerales, mientras que los artículos 2º y 3º se componen de dos letras cada uno.

IV.NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V.URGENCIA: no tiene.

VI.ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora María Angélica Cristi y señores Sergio Aguiló, Gabriel Ascencio, Maximiano Errázuriz, Juan Pablo Letelier y Exequiel Silva; y de los ex Diputados señoras Fanny Pollarolo y Marina Prochelle y señores Iván De la Maza y Ramón Elizalde.

VII.TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII.APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: 42 votos a favor, 2 en contra y 6 abstenciones.

IX.INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 11 de junio de 2002.

X.TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe.

XI.LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: a) Código del Trabajo; b) Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo, y c) Ley N° 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

---

---

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Valparaíso, 2 de abril de 2004.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

- - -

## 2.2. Discusión en Sala

Fecha 05 de mayo, 2004. Diario de Sesión en Sesión 54. Legislatura 350. Discusión General. Pendiente.

### ESTABLECIMIENTO Y SANCIÓN DE FIGURA DE ACOSO SEXUAL

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Corresponde tratar el proyecto de ley de la Honorable Cámara de Diputados sobre acoso sexual, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de "simple".

--Los antecedentes sobre el proyecto (1419-07) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 5ª, en 11 de junio de 2002.

Informe de Comisión:

Trabajo, sesión 45ª, en 7 de abril de 2004.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor SEPÚLVEDA ( Secretario subrogante ).-

La Comisión deja constancia en su informe de haber discutido la iniciativa sólo en general, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento.

Ella tiene como objetivo principal incorporar en la legislación chilena la figura del acoso sexual, definirlo específicamente y establecer sanciones. La idea de legislar fue aprobada en general por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables señores Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En la discusión general del proyecto, tiene la palabra el Honorable señor Ruiz.

El señor RUIZ .-

Señor Presidente , el acoso sexual en el desempeño laboral es un tema de antigua data, mas su tratamiento y sanción por el Derecho son relativamente recientes. Sólo en los años 70 aparecerá este concepto en la legislación sobre derechos civiles en los Estados Unidos. En las últimas décadas se han realizado importantes estudios y en

## Discusión en Sala

muchos países se ha legislado sobre la materia, sea a través del derecho laboral, civil o penal.

En nuestro país ha existido en los últimos años un esfuerzo importante en promover el pleno respeto a derechos fundamentales en el trabajo. El que labora, al traspasar la puerta del lugar donde presta sus servicios, no deja de ser ciudadano, por lo que su empleador y sus compañeros están obligados a respetar los derechos que la Constitución le reconoce en su artículo 6º, al señalar que sus preceptos obligan a "toda persona, institución o grupo".

En las conductas de acoso sexual, la víctima puede verse privada, perturbada o amenazada en sus derechos a la integridad psíquica, a su honra y a no ser objeto de discriminación. Es necesario perfeccionar nuestra normativa a fin de garantizar de mejor manera los derechos reconocidos por la Carta Fundamental. Además, las conductas de acoso sexual no sólo afectan a sus víctimas directas, en su mayoría mujeres, sino que pueden dañar seriamente el clima laboral.

La iniciativa legal que hoy discutimos tiene en cuenta los avances experimentados en materia de Derecho comparado y da cuenta de los criterios con que nuestros tribunales superiores de justicia han resuelto los casos que les ha correspondido conocer.

Así, el proyecto de ley considera las conductas de acoso sexual como actos de discriminación, modificando para dicho efecto el artículo 2º del Código del Trabajo. Con ello, sigue la tendencia de la jurisprudencia de Estados Unidos, la que ha ejercido gran influencia sobre otros países. Comparto dicho criterio, por cuanto estas conductas por motivos de sexo pueden dar lugar a distinciones, exclusiones o preferencias que anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Por otra parte, en la recomendación del año 1991 de la Comisión Europea relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, encontramos elementos que nos permiten ir definiendo con claridad lo que se entiende por acoso sexual.

La mencionada recomendación señala que "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

"a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

"b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o

"c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma".

## Discusión en Sala

Por su parte, el proyecto de ley que en este momento discutimos presenta una definición del acoso sexual que recoge en un texto más breve los principales elementos de la definición recién citada. De todos modos, creo que la norma propuesta es perfectible.

La iniciativa señala que se entiende como acoso sexual "un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;".

Deberemos explorar el perfeccionamiento de esta definición, incorporándole conductas de naturaleza sexual que afecten la dignidad de la mujer y del hombre, aunque ellas no se manifiesten en un requerimiento unilateral de carácter sexual. Así, por ejemplo, en Nueva Zelandia se considera que hay acoso sexual cuando se utilizan palabras o actitudes de naturaleza sexual que son rechazadas por el empleado y que le pueden producir efectos depresivos.

Estimo oportuno manifestar que no comparto en plenitud la ubicación de la definición legal de acoso sexual, por cuanto el proyecto la incorpora a propósito de su establecimiento como causal de despido. Si bien me parece adecuado que este tipo de conductas entre trabajadores pueda eventualmente ser sancionada con el despido, en muchos casos es el empleador o quien lo representa el que incurre en estas conductas abusando de su poder. Por ello, preferiría incorporar la definición en el artículo 2º del Código del Trabajo, junto a la norma que considera el acoso sexual como discriminación.

Me parece del todo acertado consagrar la responsabilidad del empleador frente al acoso sexual entre trabajadores, en caso de no adoptar medidas ante las situaciones que se presenten en este ámbito. Ello, en atención al criterio establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, en orden a que "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.". En la medida en que los actos u omisiones del empleador afecten la salud de quienes presten servicios laborales, nos encontraremos ante el incumplimiento de las obligaciones que impone un contrato de trabajo. Precisamente éste ha sido el criterio manifestado por la Corte Suprema en los fallos existentes sobre la materia.

En el caso de España sucedió algo similar, puesto que, antes de contar con una normativa específica, se consideró que el acoso sexual era una violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

Con todo, los mecanismos expuestos en la iniciativa para que el empleador actúe ante los casos de acoso sexual entre trabajadores no me parecen los más idóneos. Pienso que transferirle la responsabilidad de efectuar un procedimiento, asumiendo la función de un pequeño juez, no es lo más indicado. Es difícil que el empleador pueda apreciar la situación con absoluta imparcialidad, sobre todo en el evento de que quien supuestamente incurrió en las conductas de acoso sexual tiene un cargo de mayor responsabilidad jerárquica que la víctima. Muy probablemente, esta última se sentirá en posición desmedrada con relación a quien la acosó.

## Discusión en Sala

Ante un caso de supuesto acoso sexual, es exigible al empleador tomar medidas racionales que impidan que dichas conductas continúen produciéndose. Además, en la iniciativa debería consagrarse la obligación del empleador de remitir los antecedentes de la situación de que tuviera conocimiento a la autoridad administrativa o judicial.

En los casos en que el empleador sea quien incurre en la conducta de acoso sexual, se establece la posibilidad de que el afectado recurra al autodespido o despido indirecto, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo. En dicho evento, además de las indemnizaciones contempladas en ese precepto, podrá reclamar las otras a que tenga derecho, incluido el daño moral. El uso de esta facultad reviste serio peligro para el trabajador, puesto que si el tribunal respectivo rechaza el reclamo, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia suya.

Deberemos estudiar detenidamente las sanciones que se aplicarán al empleador en caso de que él o su representante incurran en conductas de acoso sexual y de que el trabajador que ha sido víctima quiera continuar en su puesto. Las infracciones al artículo 2º del Código del Trabajo ¿que de aprobarse la iniciativa también se referirán al acoso sexual- no contemplan una sanción especial, por lo que se les aplicaría la norma general del artículo 477, cuyas multas me parecen demasiado bajas para la gravedad de la falta.

En Francia existe una regulación que sanciona las conductas de acoso sexual con privación de libertad y altas multas. En España también se aplican penas privativas de libertad.

Debemos valorar que, junto con incorporar esta normativa al Código del Trabajo, se realicen los ajustes pertinentes para adecuar el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Al legislar sobre el acoso sexual, debemos establecer una normativa legal clara que cumpla una función preventiva, inhibiendo este tipo de conductas, y permita a los tribunales de justicia actuar en forma expedita en los casos en que se incurre en ellas, considerando especialmente la protección de la víctima.

Por todas las razones antes señaladas, manifiesto mi disposición favorable a la idea de legislar y anuncio que presentaré indicaciones para mejorar la iniciativa.

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Bombal.

El señor BOMBAL.-

Señor Presidente , antes de entrar al fondo de la materia que nos ocupa, deseo hacer presente que el día en que el proyecto se votó en la Comisión, con el Honorable señor Ríos estábamos participando en la ceremonia recordatoria del Senador señor Jaime Guzmán . Ésa fue la razón que nos impidió estar presentes en la votación y por ello no se registran nuestros pronunciamientos.

## Discusión en Sala

Hago esta salvedad, de la cual se dejó constancia en la Comisión, para que no quede la impresión de que alguien que no se pronunció en ella lo está haciendo en la Sala.

El proyecto en análisis regula y sanciona la circunstancia de que en las relaciones laborales una persona con poder de decisión dentro de una empresa presione a otra con fines de aprovechamiento sexual.

Las normas sobre acoso sexual que se proponen no hacen distinción en cuanto al sexo del ofensor y de la víctima, lo que es conceptualmente correcto. Sin embargo, es probable que los casos que se comprueben afecten preferentemente a las mujeres. De ser así, y sobre la base de que la regulación propuesta puede hacer incurrir en costos -por ejemplo, eventuales mayores indemnizaciones-, es factible que como consecuencia de la iniciativa se produzca en el acceso al trabajo una restricción que perjudique en mayor medida a las mujeres. Esta consideración de orden genérico también se analizó en su momento en la Comisión.

Por otra parte, el proyecto contempla una etapa al interior de la empresa, con el objeto de solucionar allí el caso de acoso sexual producido. Nada puede impedir que el asunto llegue a los tribunales de justicia, donde la prueba que se rinda habrá de ser determinante y no será fácil de resolver desde el punto de vista del juez.

Las normas básicas contenidas en la iniciativa -como señalaron el señor Secretario y el señor Senador que me antecedió en el uso de la palabra- son más o menos las siguientes:

-El acoso sexual entre personas al interior del lugar de trabajo (cuando ninguna de ellas es el empleador) debería resolverse de acuerdo con el reglamento interno de la empresa, mediante una reclamación del afectado. El responsable del acoso, una vez comprobado, incurrirá en una causal de despido, sin derecho a indemnización.

-Si el acoso proviene del empleador, la persona acosada tendrá derecho a poner término judicialmente al contrato de trabajo, a reclamar la indemnización de un mes por año de servicio -aumentada en 50 por ciento- y, además, a demandar por daño moral, cuya cuantía carece de una orientación o parámetro en el proyecto.

-Si ante una denuncia por acoso sexual de un trabajador contra otro el empleador no aplica el procedimiento que debe establecerse en el reglamento interno y la persona afectada reclama judicialmente la terminación del contrato, el empleador estará obligado a pagar una indemnización de un mes por año de servicio, aumentada en 80 por ciento. Pero si aplica el reglamento interno y la víctima reclama judicialmente, sólo quedará obligado al pago de la indemnización, sin el recargo señalado.

-Si el trabajador invocare falsamente la causal de acoso sexual para lesionar la honra de una persona, estará obligado a indemnizar los perjuicios causados.

Normalmente, en el tema de las indemnizaciones surge una inquietud en cuanto a que el empleador no siempre estará en conocimiento de una relación íntima entre personas vinculadas por trabajo en la empresa en la cual fueron contratadas. De manera que no es fácil, así tan simplemente, derivar de un acto privado que desconoce el

## Discusión en Sala

empleador a una responsabilidad que termine en una indemnización de la que él deberá hacerse cargo.

Esta materia fue analizada, y, según nos dijo la señora Ministra -desgraciadamente, hoy día no pudo concurrir al Senado-, la inquietud señalada se traduciría en una indicación que permitiría corregir el proyecto.

El esquema que propone la iniciativa parece, en líneas generales, bien concebido y equilibrado, salvo este punto, que admite una revisión.

Lo inconveniente del sistema, que hace dudar de su eficacia, es que siempre, en todos los casos, la persona afectada podrá requerir a los tribunales de justicia, aun cuando el reglamento interno de la empresa permita resolverlos. Por ejemplo, si un trabajador acosa sexualmente a otro y, conforme a dicho reglamento, se comprueba el hecho y se aplica la causal de despido, podría suceder que, llevado el asunto ante el juez, éste estimara injustificado el despido y condenara al empleador al pago de la indemnización de un mes por año de servicio (sin el aumento del 80 por ciento). Entonces, lo que se resuelva internamente según el reglamento de la empresa no obliga a los tribunales de justicia. Pero sí puede ocurrir que el juez desestime la situación que internamente se determinó y que implique al empleador caer en una causal mayor de indemnización.

Éstos son puntos que habría que perfeccionar. Porque ¿reitero- lo delicado en el proyecto que nos ocupa es que juegan dos áreas investigativas: la interna y la de los tribunales de justicia. Y siempre, no obstante que se realice la primera de ellas, la persona tendrá derecho a acudir ante los tribunales de justicia. De ese derecho no se la podrá privar jamás.

Entonces, en el mismo orden de ideas, si se produce una denuncia infundada por acoso sexual, lo más probable es que en materia de prueba se deba apreciar la palabra del denunciante contra la del denunciado. Allí caben desde los simples malos entendidos hasta las reales intenciones de presionar en el sentido inverso; es decir, desde el trabajador hacia el empleador, situación que el proyecto pretende evitar condenando al denunciante al pago de los perjuicios causados.

La forma como se podrán probar los hechos y fijar el monto de la indemnización genera una incertidumbre que no parece tener solución. Tal incertidumbre tiene un costo y constituye un desincentivo adicional a la contratación de personal.

Es necesario hacer presente que el proyecto de ley aplicaría las normas sobre acoso sexual a las relaciones laborales privadas y a las de carácter estatutario, tanto en el sector público general como en el municipal, pues sólo se modifican el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto de los Empleados Municipales. Ello deja afuera a los personales y entidades no regidos por los aludidos cuerpos legales.

Así, por ejemplo, las Fuerzas Armadas se rigen por su respectiva ley orgánica constitucional y por un estatuto específico: el decreto con fuerza de ley N° 1 (G), de 1968. En similar situación se hallan Carabineros de Chile, que tiene su propia ley orgánica, y la Policía de Investigaciones.

## Discusión en Sala

En el Congreso Nacional, si bien son aplicables las normas sobre probidad del sector público, éstas sólo alcanzan a la obligación de efectuar una declaración jurada de intereses económicos, la que es pública. Pero las conductas atentatorias contra el principio de probidad administrativa no afectan a los Parlamentarios.

En el Poder Judicial, por su parte, regido por el Código Orgánico de Tribunales, es aplicable solamente la obligación de efectuar una declaración jurada de intereses, en los mismos términos que en la Administración del Estado.

Ahora bien, en los tres ejemplos anotados existen regulaciones legales que exigen, bajo distintas expresiones, un comportamiento consistente con principios de probidad y que no sea contrario a la moral o a las buenas costumbres. En esas exigencias legales o estatutarias se encuentran normas que, bien aplicadas, deberían sancionar conductas de acoso sexual. Tales disposiciones también están contempladas actualmente en el Código del Trabajo y en los Estatutos Administrativo y de Empleados Municipales. No obstante, el proyecto regula especialmente el acoso sexual en estos tres cuerpos legales, a pesar -como se dijo- de que todos ellos ya exigen comportamientos de probidad y buenas costumbres.

Como se observa, la inclusión de una regulación legal sobre acoso sexual en esos tres cuerpos legales, aun cuando existen también otras normas que, sin mencionar expresamente el acoso, serían aplicables, puede conducir a interpretar que en aquellos que ahora no se modifican (Fuerzas Armadas, Congreso, etcétera), el acoso sexual no sería constitutivo de infracción por no encontrarse expresamente sancionado.

Podría darse perfectamente esa realidad, desde el momento en que se establece dicha figura sólo en tres cuerpos legales. En los otros se asume que un comportamiento de esta naturaleza tendría que estimarse como falta de probidad. De hecho, alguien que hoy se vea enfrentado a una situación de acoso sexual puede obtener una sanción mediante el Estatuto Administrativo.

Se quiere acotar, precisar más, lo cual me parece bien; pero habría que pensar en incorporar esa regulación sobre acoso sexual en toda la legislación, porque, de otra forma, por la vía interpretativa podría considerarse que tal figura no existe en otros cuerpos legales, como los que he señalado.

De hecho, el Código del Trabajo exige probidad, pues la falta de ésta constituye causal de despido. Si ello no basta para reprimir el acoso sexual, cabe preguntarse si en los demás cuerpos legales tampoco sería sancionable, dado que no se trata nominativamente esta materia.

En tal virtud, para poder perfeccionar el proyecto, sugerimos incluir todos los casos en que puede darse una situación de acoso sexual en ambientes de naturaleza laboral, en forma similar a los tres que he mencionado y que se hallan contemplados en aquél.

En consecuencia, concurriré con nuestros votos favorables a la idea de legislar, en el claro entendido de que la iniciativa admite, todavía, mejores precisiones que la perfeccionen, las que haremos llegar por la vía de indicaciones dentro de los plazos que al efecto se fijan.

## Discusión en Sala

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Viera-Gallo.

El señor VIERA-GALLO.-

Señor Presidente, es muy importante que este proyecto haya llegado al Senado y que podamos discutirlo hoy día.

La incorporación masiva de las mujeres al ambiente laboral ha generado un recrudecimiento de este tipo de conductas y una mayor conciencia de la dignidad de las personas, sobre todo de aquéllas.

Según estadísticas que se me han hecho llegar, el 20 por ciento de las mujeres que laboran en nuestro país ha sufrido algún tipo de acoso sexual. Y, desgraciadamente, del total de las que denuncian, 32 por ciento ha debido renunciar a su empleo, mientras que 19 por ciento ha sido despedida. O sea, a la víctima le va peor cuando hace la denuncia y sufre aun mayor discriminación en el trabajo.

Sin embargo, hay ciertos aspectos del proyecto, como los señalados por los Senadores señores Ruiz De Giorgio y Bombal, que deseo comentar y que no me parecen del todo adecuados.

En primer lugar, la definición que se hace de acoso sexual resulta extremadamente vaga, y se puede prestar para todo tipo de interpretaciones. Porque habla de un "requerimiento unilateral" por cualquier medio (puede ser el más inocuo) de carácter sexual, no deseado por la persona, y que le produzca un perjuicio. Uno puede mandar una carta de amor no deseada por quien la recibe y la persona destinataria puede estimar que ha sufrido un enorme perjuicio. Es muy subjetivo.

Hace muchos años, con motivo de la discusión del proyecto sobre delitos sexuales, presenté una indicación para tipificar el delito de acoso sexual en el Código Penal como el menos grave entre los delitos sexuales, siendo el más grave el de violación, y el menos grave, el de acoso. En esa ocasión propuse lo siguiente: "El que abusando de la autoridad que le confiere su función o empleo pretenda mediante amenazas o presiones indebidas, o tener prestaciones sexuales.". O sea, primero debe haber un abuso de autoridad; segundo, una amenaza o una presión indebida. Pero no se puede hablar simplemente -como señala la iniciativa en debate- de "un requerimiento unilateral", porque ello resulta muy vago. Además, tiene que decir lo que se busca, esto es, la obtención bajo amenaza de una prestación sexual.

Por ello, hago un llamado a la Comisión ¿a mi juicio, varios Senadores presentaremos indicaciones- en orden a definir más precisamente qué se entiende por acoso sexual.

Desgraciadamente, en esa oportunidad no obtuvimos los votos necesarios para que la referida materia fuera considerada en el Código Penal, con lo cual se habría evitado el problema que presenta este proyecto y se habría dado una respuesta adecuada a la

## Discusión en Sala

objeción del Senador señor Bombal en cuanto a que el punto quede sólo en un aspecto de la legislación.

Si no se desea consagrar tal conducta en dicho Código como delito, al menos podría considerarse como falta grave. Pero, en fin, no se hizo de esa manera.

Ahora estamos refiriéndonos sólo al ámbito laboral. Hay que pensar, por ejemplo, que aquí queda excluido lo que pueda hacer un profesor respecto de una alumna, que es algo muy frecuente, no sólo en los liceos, sino también a nivel universitario. O sea, estamos en presencia de algo muy restringido.

En segundo término, me parece importante asimismo -como decía el Honorable señor Ruiz De Giorgio - ver bien cuál es el mecanismo de reclamo.

En la forma como está concebida la iniciativa, se reclama ante el propio empleador. Eso no es adecuado.

Al parecer, hay acuerdo entre la Confederación de la Producción y el Comercio y el Gobierno para que se reclame ante la Inspección del Trabajo. Ésa puede ser una fórmula mejor.

En todo caso, al final debiera llegarse a un tribunal, que es el que ha de decidir si existen indemnizaciones o no, etcétera.

Otro aspecto es el atinente a la responsabilidad del empleador. Porque, obviamente, resulta absurdo que en las grandes empresas modernas él sea culpable del acoso sexual ocurrido en secciones de aquéllas que a lo mejor ni siquiera conoce. En tal caso, la responsabilidad debe ser de la persona que comete la falta; o sea, del acosador. La única responsabilidad empresarial que podría haber sería por carencia de medidas generales de ambiente laboral adecuadas, como pueden ser las separaciones en los vestuarios o elementos de la empresa que no favorezcan la existencia de conductas indebidas de tal índole.

Por cierto, vamos a votar a favor de la iniciativa. Nos alegramos de ella. Hablamos con la señora Ministra Directora del SERNAM acerca de la necesidad de perfeccionar el texto. Sin embargo, ello ha de hacerse partiendo por la definición de lo que se quiere sancionar, la cual debe ser bien ubicada en el Código del Trabajo.

No soy experto, pero incluso respecto de lo que planteaba el Honorable señor Ruiz De Giorgio me asaltan dudas en cuanto a que se trate de una conducta discriminatoria. Porque discriminar por sexo es otra cosa: es no contratar a una persona en función de su sexo. En cambio, aquí estamos hablando de abuso de autoridad para obtener una acción sexual. Creo que ello debiera estar consignado de manera clara en alguna parte de aquel Código, y asimismo, que es indispensable mejorar todas las formas de reclamo.

Me parece que la Comisión debe estudiar la conveniencia de establecer una norma más general, que también sea aplicable a los Tribunales de Justicia, al Parlamento, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad. Es decir, un precepto que abarque todo el ámbito laboral.

## Discusión en Sala

Lamento que una esfera completa de la actividad humana que no está relacionada con el trabajo no se vea afectada por la norma pertinente. Por eso, yo habría preferido una disposición inserta en el Código Penal.

He dicho

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Parra.

El señor PARRA .-

Señor Presidente , como quedan sólo un par de minutos del Orden del Día y varios colegas se han inscrito en este momento, solicito que continuemos el debate en la próxima sesión.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Salvo que se acordara prorrogar la sesión hasta despachar el proyecto.

Están inscritos, luego de Su Señoría, los Senadores señora Matthei y señores Espina y Ríos.

El señor RUIZ-ESQUIDE .-

Yo, también.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Y el Honorable señor Ruiz-Esquide .

El señor LAVANDERO .-

No soy partidario de prorrogar la sesión.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Salvo que limitáramos el tiempo para despachar el proyecto, autorizando una prórroga de la sesión...

El señor LAVANDERO .-

Yo no estoy de acuerdo.

El señor ÁVILA .-

¿Existe la posibilidad de privarnos del punto de vista de algunos señores Senadores?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

## Discusión en Sala

Sus Señorías solicitaron la palabra y yo no los puedo privar de ese derecho reglamentario.

El señor LAVANDERO.-

Me opongo a que se prorrogue la hora. Ayer, en una Comisión Especial nos quedamos sin la posibilidad de entregar un informe pendiente.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Está bien. Nadie está discutiendo con Su Señoría. Basta con que diga que no lo desea.

El señor LAVANDERO .-

Conforme.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En consecuencia, no se prorrogará el Orden del Día.

Si le parece a la Sala, suspenderemos el tratamiento de este proyecto para continuarlo en la próxima sesión ordinaria.

Como está pendiente el homenaje a una institución muy importante, si le parece a la Sala...

El señor ESPINA .-

Señor Presidente , ¿me puede conceder la palabra por los tres minutos que restan para la conclusión del Orden del Día?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Podemos dar la palabra a Su Señoría por el tiempo señalado.

El señor ESPINA.-

Sólo quiero hacer algunos breves comentarios.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra, señor Senador.

El señor ESPINA.-

Señor Presidente, en primer lugar, me parece bien que una conducta como la referida en el proyecto entre al ámbito de las acciones civiles y no al de las acciones penales.

## Discusión en Sala

Acabamos de reformar el Código Penal en materia de delitos sexuales y dejamos el abuso sexual como un delito que tiene grados de tentativa, grados de frustración. Creo que la figura penal cubre bien la conducta que tenga por objeto realizar acciones sexuales contra la voluntad de la víctima. Por lo tanto, no soy partidario de una nueva tipificación, pues al final por esa vía se termina enredando a los jueces respecto a cuál figura penal deben aplicar.

Simplemente, en cuanto al informe, quiero dejar dos constancias.

Primero, pienso que la Comisión pudo haber invitado a más personas para que expusieran sobre la estructura básica de lo que se desea sancionar. Veo que sólo concurrió la señora Ministra Directora del SERNAM. Empero, hay una cantidad importante de especialistas y de otras personas que han trabajado en este tema, quienes podrían acotar mejor la figura que se pretende establecer en el Código del Trabajo.

Segundo, a mi juicio, la definición que se hace es extraordinariamente mala. Y lo digo con todas sus letras.

Votaré favorablemente el proyecto, porque considero correcta su idea matriz. Opino, sin embargo, que la definición consagrada llevará a que nunca se condene a nadie. Porque es al revés de lo que la gente cree. Cuando un juez se ve enfrentado a algo tan vago y que difícilmente puede precisar, concluye que hay una especie de disposición en blanco y, por lo tanto, no la aplica.

Ahora, ¿qué es esto de "requerimiento unilateral"? ¿Significa que, de existir un requerimiento bilateral, no es válido?

¿Qué significa "cualquier medio"? ¿No tiene que ser un medio idóneo para esa conducta? ¿Se puede calificar un medio menor, insignificante, como entregar un regalo, que también constituiría acoso?

¿Qué significa que a la persona "le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo"? ¿Y si no le produce eso y, empero, es acosada sexualmente en forma permanente? ¿Tampoco es una conducta sancionable?

Incluso, esa definición se contradice con lo que sostiene la propia señora Ministra Directora del SERNAM en el sentido de que, según la experiencia de la Dirección del Trabajo, por ejemplo, se trata de un hostigamiento que genera "menoscabo psicológico, problemas psíquicos graves a los que es difícil sobreponerse, y que pueden provocar, incluso, a algunas víctimas, desequilibrios mentales, emocionales y nerviosos".

Lo que se está sancionando ahí, más allá de que al afectado le signifique perder el empleo, es la conducta objetiva hacia una persona que, aunque no sea amenazada con perder su trabajo, recibe permanentemente hostigamiento sexual. Y si eso pasara a vías materiales, estaríamos en presencia de un delito de abuso sexual, que es el abuso deshonesto.

## Discusión en Sala

Por lo tanto -y lo planteo con el mejor espíritu constructivo-, opino que debe definirse en forma adecuada la norma pertinente, porque de lo contrario vamos a dictar una ley que nunca se aplicará.

Nada hay peor, señor Presidente, que entregar a la gente instrumentos que los jueces, por su vaguedad, en definitiva no pueden aplicar.

Se habla en el proyecto de un requerimiento que le produzca a la persona "un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo". ¿No es mejor y más objetivo decir que al afectado se le produzca "un daño"?

Votaré a favor de la iniciativa, porque es necesario avanzar en una legislación de esta naturaleza, como lo han hecho todos los países del mundo. Se trata de una realidad que no podemos eludir, que debemos enfrentar derechamente, para proteger a quienes -según señaló el Honorable señor Viera-Gallo -, estando en un grado de jerarquía inferior respecto de otros, son objeto de los referidos abusos. Pero siento que al articulado le falta mucho perfeccionamiento para ser útil a los efectos de defender a las víctimas.

Entiendo que todos los Senadores de Renovación Nacional votaremos a favor, sin perjuicio de las indicaciones que habremos de formular para mejorar la iniciativa.

He dicho.

### 2.3. Discusión en Sala

Fecha 11 de mayo, 2004. Diario de Sesión en Sesión 55. Legislatura 350. Discusión General. Se aprueba en general.

#### ESTABLECIMIENTO Y SANCIÓN DE FIGURA DEL ACOSO SEXUAL

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Corresponde continuar la discusión general del proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (1419-07) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 5ª, en 11 de junio de 2002.

Informe de Comisión:

Trabajo, sesión 45ª, en 7 de abril de 2004.

Discusión:

Sesión 54ª, en 5 de mayo de 2004 (discusión general pendiente).

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

La relación del proyecto se efectuó en la sesión celebrada el miércoles 5 de mayo, oportunidad en que se inició el debate general.

Han hecho uso de la palabra hasta el momento los Honorables señores Ruiz De Giorgio, Bombal, Viera-Gallo y Espina.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Se han inscrito para intervenir los Senadores señores Parra, Matthei, Ríos, Ruiz-Esquide, Canessa, Martínez, Cordero, Vega y Sabag.

Tiene la palabra el Honorable señor Parra.

## Discusión en Sala

El señor PARRA .-

Señor Presidente , al término de la sesión pasada, el Honorable señor Espina lamentó que la Comisión no hubiera efectuado un trabajo detallado y profundo en el análisis de una materia que es, sin duda, delicada.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Excúseme una breve interrupción, señor Senador.

Solicito el asentimiento de la Sala para que ingresen la Jefa del Departamento Legal del Servicio Nacional de la Mujer, señora Patricia Silva, y el asesor del señor Ministro del Trabajo, don Francisco del Río.

--Se accede.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Puede continuar, Honorable señor Parra.

El señor PARRA .-

Deseo aclarar, señor Presidente , que la Comisión hizo aquel trabajo con la acuciosidad que correspondía. No sólo escuchó a organizaciones gremiales que tenían una palabra que decir en el tema -como la Central Unitaria de Trabajadores, la Central Autónoma de Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio-, sino también al mundo académico, a través de los Departamentos de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca y de la Pontificia Universidad Católica de Chile; a la Asociación de Abogados Laboralistas; a la corporación que agrupa en nuestro país a los especialistas en materia de Derecho del Trabajo, y a múltiples otras instancias.

Tuvo a la vista, igualmente, un estudio completísimo sobre Derecho comparado que efectuó la Secretaría de la Comisión.

Por ende, el informe que se presenta a la Sala está complementado por un anexo al que Sus Señorías pueden recurrir a efectos de profundizar en el análisis del tema y presentar las indicaciones, que seguramente serán muy numerosas.

Todos quienes concurrieron a la Comisión compartieron el criterio de que es necesario legislar en esta materia.

El proyecto que el Senado analiza en segundo trámite constitucional ha tenido una discusión parlamentaria prolongada. Entre tanto, en muchos otros países y, a través de direcciones comunitarias, en la Unión Europea, el tema ha sido abordado en el Derecho positivo. No podía ser de otra manera, porque, sin duda, el acoso sexual se ha estado manifestando con fuerza en la vida laboral durante los últimos años.

El acoso sexual afecta a un conjunto de derechos fundamentales. No sólo violenta el principio de no discriminación establecido en el campo de la legislación laboral. Afecta también el derecho a la vida y a la integridad física y síquica de las personas; el derecho

## Discusión en Sala

a la salud; el derecho a la vida privada y a la intimidad, muy especialmente de las mujeres trabajadoras.

Por consiguiente, es imposible sustraerse a la necesidad de, por la vía legislativa, mejorar las condiciones laborales y, hasta donde sea posible, erradicar un fenómeno de tal naturaleza.

En 1997, en defecto de legislación, la Dirección del Trabajo tomó la iniciativa de organizar un procedimiento para la fiscalización y el procesamiento de las denuncias que se presentaran en materia de acoso sexual. Ya ese año registró 46 casos, que afectaron a un total de 70 mujeres. En el 91 por ciento de ellos, las denunciadas señalaron ser acosadas por el dueño de la empresa o por el jefe inmediato, y sólo en muy menor medida, por compañeros de trabajo. De esos casos, 34 constituyeron denuncias propiamente tales, que fueron procesadas por la referida Dirección. El 29 por ciento de ese total se resolvió gracias a buenos oficios de los fiscalizadores. El 8 por ciento restante pasó a conocimiento de Carabineros y de los tribunales de justicia.

En fin, si se consideran los casos de 37 mujeres en que la denuncia originó un procedimiento completo, es decir, en que no hubo desistimiento ni traspaso a otra institución, se verá que sólo 16 de las denunciadas lograron una solución expresada en el fin del acoso o en la sanción o en el despido del acosador. En cambio, 21 casos se transformaron en que las propias denunciadas fueron despedidas o amenazadas de despido, o tuvieron que renunciar voluntariamente al empleo.

Por eso preocupa este problema, señor Presidente.

En 2003, según consta en un estudio de que son autoras Pamela Farías y Marcela Gómez, encargado por la Dirección del Trabajo, el número de denuncias había subido por sobre las 60.

Sin duda, este fenómeno se manifiesta no sólo en el campo de las relaciones laborales privadas, sino también en el ámbito público y en áreas no laborales, como la de la educación, donde la relación jerárquica hace perfectamente posible la manifestación de esas malas prácticas.

Chile no ha legislado sobre el particular. Ha tratado de salir del paso con esas acciones de la Dirección del Trabajo. Y en unos poquitos casos, muy contados, el tema ha llegado a los tribunales superiores de justicia.

Particular relevancia tiene una sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, de 9 de abril de 2003, que hace lugar al acoso sexual como causal del despido indirecto, es decir, aquel al que acude el propio trabajador.

Su Excelencia el Presidente de la República, el 8 de marzo pasado, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, emitió un instructivo para el conjunto de la Administración Pública chilena, especialmente para los jefes de servicio, donde ordena que las denuncias por acoso sexual se investiguen de manera debida y que, si fuere del caso, se castigue esa conducta.

## Discusión en Sala

No voy a leer el instructivo presidencial. Empero, destaco que da cuenta de la forma en que a ese respecto, a falta de legislación, hemos ido haciendo camino.

Camino muy incompleto, señor Presidente, porque la verdad es que, particularmente en el campo de la Administración Pública, la mayor parte de las denuncias ha quedado en nada.

Camino incompleto también porque, así como no existe protección adecuada para las víctimas de acoso sexual, tampoco la hay para quienes son objeto de denuncias temerarias en esta materia. Y conozco más de un caso en que motivaciones totalmente ajenas a hechos reales configurativos de un acoso sexual las han provocado.

Tengo a la mano un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago que acoge un recurso de protección de alguien que fue denunciado como supuesto acosador, con el propósito de obtener su remoción del cargo de autoridad que desempeñaba en determinado servicio; es decir, con móviles políticos. Y, en ese caso, tanto la Contraloría General de la República cuanto los Tribunales Superiores establecieron la inocencia del supuesto acosador. Sin embargo, éste perdió definitivamente su cargo; vio comprometida la unidad de su familia, y, desde luego, vio comprometido su honor personal ante la sociedad en su conjunto.

Ésas cosas no deben seguir ocurriendo. Y, en la medida en que tengamos una legislación adecuada, evidentemente serán superadas.

En el mundo, el tema ha sido objeto de preocupación por parte de la Organización Internacional del Trabajo y de distintos países. Tengo a la mano el estudio en materia de Derecho comparado a que me referí al comenzar esta intervención. Se advierten aquí, claramente, tres tendencias. Una, la de quienes desean abordar el problema desde la perspectiva penal; es decir, configurar un delito. España y Francia tienen normas que apuntan en esta dirección. Sin embargo, como lo reconoció el Honorable señor Viera-Gallo, quien inicialmente, siendo Diputado, se inclinó por esa tendencia, resulta extraordinariamente difícil tipificar un delito de tal naturaleza. Y, sin duda, las dificultades de tipificación, llevadas a la práctica, pueden originar también injusticias en la aplicación de la norma, en circunstancias de que la justicia es criterio que debe inspirar siempre una disposición legal.

Una segunda tendencia opta por formular leyes de carácter general que abordan el acoso en todos los ámbitos en que se pueda producir. Particularmente, agregan al estrato laboral -como ya lo manifesté- el educacional. Pero también puede haber problemas, por ejemplo, al interior de las Fuerzas Armadas o de los institutos de formación de su personal, en estos tiempos, en que, felizmente, se ha producido apertura al reclutamiento de mujeres en ese campo.

La inmensa mayoría de las legislaciones se inclina, sin embargo, por el tercer camino: el laboral. Y es lo que hace el proyecto despachado por la Honorable Cámara de Diputados, que modifica tres textos legales: el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Procura, por esa vía, cubrir todo el espectro de las relaciones laborales que se dan en nuestro país.

## Discusión en Sala

Las características centrales de esa iniciativa son, en primer lugar, la configuración del acoso sexual. Hay una definición. No voy a volver sobre el punto, porque Sus Señorías, al momento de presentar indicaciones, tendrán que analizarlo en profundidad.

Comparto muchas de las críticas que al respecto se formularon en las intervenciones de la semana recién pasada. Creo que quizá es preferible, en lugar de una definición precisa, tomar el camino que el año 2002 siguieron el Consejo de Europa y el Parlamento Europeo: optar por una fórmula más abierta, más amplia, que oriente para configurar el acoso sexual, antes que buscar aprehender ese fenómeno en una definición que, por su propia naturaleza, debería tener un grado de precisión que al legislador no le ha resultado del todo fácil alcanzar.

En segundo término, es fundamental establecer el derecho de las víctimas a la denuncia y un adecuado procedimiento para el análisis de ésta.

En esto, Honorable Senado, ha radicado parte importante de la discusión. En particular, la Confederación de la Producción y del Comercio ha alertado sobre lo que considera una injusticia: el establecimiento en esta materia de una responsabilidad objetiva para los empleadores y la imposición de cargas tendientes, principalmente, a precaver que el fenómeno en comento se produzca al interior de las empresas. Opta, en tal virtud, por un sistema de traspaso de las denuncias a los tribunales de justicia, para que sean éstos los que en toda circunstancia resuelvan si ha habido o no acoso sexual.

Sin duda, es ése un punto de la mayor importancia, en el que será fundamental -como ocurre, por ejemplo, con la corrupción, materia que ha preocupado al Senado- que el denunciante cuente también con garantías suficientes, de manera que la norma, sin desalentar las denuncias, alerte sobre las temerarias.

Por eso, la denuncia ha de tener asociadas responsabilidades -el proyecto así lo prevé-, pero, por cierto, en condiciones en que sea evidente que la intención del denunciante no ha sido buscar protección ante un hecho del que está siendo víctima, sino infligir un agravio injusto al denunciado.

En tercer lugar, es esencial que, configurado el acoso, lo esté también, claramente, el efecto laboral. A eso también apunta la iniciativa, que establece específicamente una reforma al artículo 160 del Código del Trabajo y, por ende, a las causales que permiten poner término a la relación laboral.

En síntesis, señor Presidente, creo que el proyecto despachado por la Honorable Cámara de Diputados está bien orientado al situar el tema en el ámbito laboral; está bien orientado en sus contenidos esenciales. Pero su normativa requiere, sin lugar a dudas, un esfuerzo mayor de perfeccionamiento, para alcanzar un texto legal equilibrado y eficaz. A eso debemos contribuir mediante nuestras indicaciones.

El informe que la Comisión ha traído a la Sala sólo da cuenta de la discusión en general. No ha habido discusión en particular. Y no puedo aceptar, por eso, la imputación que se nos hizo en el sentido de que habíamos atendido el problema sin la prolijidad que es del caso exigir a cada una de las Comisiones técnicas de esta Corporación.

## Discusión en Sala

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra la Honorable señora Matthei.

La señora MATTHEI.-

Señor Presidente, votaré a favor del proyecto en general. Efectivamente, el acoso sexual es una conducta deleznable, que provoca a muchas mujeres problemas realmente inaceptables. Por eso, me parece bien que se legisle al respecto.

No repetiré aquí los argumentos ya dados a conocer referentes a las falencias o debilidades de la iniciativa, pero sí quiero mencionar una -a mi juicio, bastante grave y preocupante- que he conversado con abogadas especialistas en la materia, quienes me han expresado que las situaciones de acoso sexual se dan más en las instituciones públicas que en la empresa privada. En ese sentido, el proyecto no aborda en forma eficaz el término de este tipo de dificultades en el sector público. De hecho, sólo se contemplan modificaciones bastante menores al Estatuto Administrativo.

Respecto de la condena a que se refirió el Honorable señor Parra , ocurrida el año pasado en una institución pública -en el INDAP- y ratificada por la Corte Suprema, el afectado tuvo que batallar durante muchos años para conseguir que se dictaminara que en ese caso hubo un despido indirecto. En el fondo, esa persona se autodespidió, porque sencillamente no soportó más las condiciones en que estaba trabajando.

En la Administración del Estado, que no se encuentra bajo la tuición de la Dirección del Trabajo, debieran realizarse sumarios cuando se hacen denuncias. Pero no es así. Y si se instruyen, los efectúan pares, que generalmente terminan dándole la razón al jefe, porque es más cómodo.

En mis manos tengo una denuncia presentada respecto de un servicio de salud, del cual la acosada tuvo que irse. Sin embargo, el supuesto acosador continúa en la institución y no se ha realizado sumario.

Me da la impresión de que durante el plazo para formular indicaciones tendremos que preocuparnos en forma muy preferente de resguardar debidamente a quienes trabajan en entidades públicas.

Gracias, señor Presidente.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra el Honorable señor Ríos.

El señor RÍOS.-

Señor Presidente , este proyecto sin duda nació por la falta de capacidad de la justicia para resolver situaciones delicadas, por su lejanía o su extensión, como asimismo por la poca confianza y la irresponsabilidad propia de los seres humanos. Hay un conjunto

## Discusión en Sala

de hechos que finalmente han llevado al Ejecutivo a preocuparse de esta materia, pero sólo en cuanto a una parte muy pequeña, aunque importante -el área laboral privada-, en circunstancias de que ese tipo de dificultades también se presenta en otros sectores, no considerados por la iniciativa.

A veces tengo la sensación de que de repente nos ponemos a discutir cosas que son posteriores al problema y no abordamos el problema mismo. Esto es un poco lo que ha ocurrido con la píldora del día después: todo el mundo debate el tema, pero nadie alude a los motivos por los cuales se producen las violaciones. Nos ha sorprendido mucho saber que en Chile, al parecer, hay muchas violaciones, que no conocíamos, y otras tantas que se inventan o se fabrican, porque "de todo hay en la viña del Señor".

Estamos debatiendo el establecimiento de una legislación, en circunstancias de que existen ciertos hechos, valores y principios dentro de la sociedad que tampoco son lo suficientemente sólidos como para entregarle alternativas serias y responsables que le permitan avanzar con paso firme hacia una adecuada convivencia. Y como la sociedad es incapaz de hacerlo, al igual que quienes tienen responsabilidades en ello -nosotros mismos-, se crea entonces una ley para complicarles la vida a las personas que están actuando.

Éste es un hecho real.

Uno no tiene por qué pensar que la ley va a resolver el problema. Si se dicta una normativa, a lo mejor habrá mas juicios y se castigará a alguna persona de determinada empresa; pero las razones por las cuales se produce con más asiduidad el acoso sexual se mantienen igual.

Entonces, no hay motivo para dictar una normativa si muy pronto deberemos modificarla. La experiencia me indica -y llevo varios años en el Parlamento- que este tipo de preceptos legales, destinados a resolver problemas que no nacen de la ley sino de la actitud de la sociedad, a poco andar terminan siendo enmendados. Y viene el señor Ministro o la señora Ministra del ramo a decir que la legislación que tanto aplaudimos deberá sufrir algunos cambios. Esta situación, que es típica, se ha venido repitiendo -especialmente en los últimos años- en forma permanente.

Tengo enormes dudas acerca de la dictación de esta normativa. No sé exactamente si vamos a quedar tranquilos. Alguien preguntaba: "¿Y qué ocurre en los colegios, en los hogares, en los establecimientos públicos?".

El Honorable señor Parra señaló que un porcentaje importante del acoso sexual se produce en el ámbito público. Pero los funcionarios públicos -y es bueno que lo sepan- se hallan al margen de la disposición que estamos creando para los trabajadores particulares.

Entonces, de repente uno se pregunta: ¿Por qué debemos aprobar la ley en proyecto? ¿Por qué la justicia? La gente no se atreve a llegar a los tribunales porque cuesta, porque de pronto se encuentra con actuarios -que no son jueces- que redactan las sentencias. Finalmente, se genera un mundo en el que no se cree en las personas y tampoco en las instituciones.

## Discusión en Sala

Señor Presidente , aun cuando soy miembro de la Comisión de Trabajo, no participé en la discusión general, pero sí lo haré en el segundo informe.

No me atrae el proyecto. Lo considero muy simple. Aborda un área pequeña y deja al margen a los tribunales, que siguen iguales. No se proponen caminos más expeditos como en otras materias.

Hace algún tiempo despachamos una normativa -fui su autor- que permitía a los jueces resolver el problema de los arriendos en el plazo de 15 días. ¡Fantástico! ¡Todo el mundo contento! Pienso que en esta oportunidad también debiéramos aprobar una fórmula destinada a que los tribunales fallaran en 15 días los casos de acoso sexual. Sin duda, se trata de situaciones muy complicadas tanto para la mujer como para el hombre. ¡Ojo! No solamente las mujeres sufren este problema. De repente afecta a los varones. Son los menos.

Entonces, vamos a dictar una normativa que agregará más páginas al enorme Código del Trabajo, quedando todo lo propiamente legal exactamente igual: lejano, ausente, sin presencia. En definitiva, con una falta de claridad en el proceso que, sin duda, complica mucho.

Por lo expuesto, no voy a votar ni a favor ni en contra del proyecto: me abstendré. Pero con ocasión del segundo informe voy a presentar indicaciones con algunas fórmulas que permitan a la justicia avanzar más en el tema del acoso sexual y que no se legisle únicamente respecto de la Administración, a la que pertenece sólo una parte de los trabajadores.

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Ruiz-Esquide.

El señor RUIZ-ESQUIDE.-

Señor Presidente , en aras de la más rápida tramitación del proyecto, no haré uso de la palabra.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

La Sala se lo agradece, señor Senador.

Tiene la palabra el Honorable señor Canessa.

El señor CANESSA.-

Señor Presidente, el acoso sexual, que no es un hecho nuevo en las relaciones laborales, viene a constituir una pesada carga sobre quienes se ven afectados por un acto de esta naturaleza, que perturba el sano y normal desarrollo de la actividad laboral. Por lo tanto, consagrar normas que sancionen debidamente a sus autores y

## Discusión en Sala

que establezcan los mecanismos necesarios para dar protección a los afectados constituye un imperativo que no podemos soslayar.

Ésta es una materia que se encuentra ya legislada en diversos países. Incluso en algunos de ellos -por ejemplo, España - se ha tipificado como delito. Y, aun cuando pudiera ser cuestionable incluir aquélla como una conducta sancionada criminalmente, eso demuestra la importancia de un tema respecto del cual Chile no puede quedar atrás.

El acoso sexual, entendido en términos generales como el requerimiento de carácter sexual -de cualquier manera en que se haga- no deseado por la persona a quien va dirigido y que lleva expresa o explícitamente un perjuicio evidente en sus aspiraciones laborales, constituye un acto que violenta la dignidad del trabajador, distorsiona las relaciones laborales y disminuye la productividad.

A ello se suma el hecho de que en su gran mayoría los casos de acoso sexual se dirigen contra trabajadoras, quienes, aparte de enfrentar los problemas propios del mundo laboral, el que generalmente no es del todo benigno para la obra de mano femenina, deben lidiar con acciones de esta naturaleza, con evidente perjuicio para su salud tanto psicológica como física y perturbación para el normal desarrollo de sus actividades.

Por otra parte -a mi juicio, esto reviste particular gravedad-, los efectos perniciosos del acoso sexual alcanzan al entorno familiar del trabajador afectado. Quiérase o no, la calidad de las relaciones laborales y los problemas que en ellas se produzcan suelen encontrar eco en la familia. Es ésta la que también se ve seriamente resentida por la comisión de actos de acoso sexual, que desencadena indeseables problemas en su interior.

En suma, señor Presidente, los perjuicios generales de la conducta descrita como acoso sexual se evidencian, en mayor o menor medida, en distintos niveles de nuestra sociedad.

Por ello, se hace necesario legislar en torno de esta delicada materia, aplicando un manto legal de protección sobre quienes sufran conductas de tal naturaleza. Será, además, un mensaje claro a sus autores, en cuanto a que su comportamiento, que constituye un grave atentado en contra de la dignidad y honra de los trabajadores, no quedará impune.

Sin perjuicio de la importancia del tema que nos ocupa y del evidente avance que se concretará en nuestra legislación con la aprobación del presente proyecto, ciertos aspectos deben ser especialmente considerados durante la discusión particular. Me refiero en particular a dos.

Se debe excluir de la definición de acoso sexual cualquier otra actuación -por ejemplo, de galantería- normal en las relaciones laborales, en especial entre personas de diferente sexo. La línea divisoria entre estas conductas debe quedar suficientemente precisada. Es cierto que en esta parte la iniciativa acota la conducta de acoso sexual, pero los términos que se apliquen han de ser de tal claridad -como debe ser, por lo demás, toda norma de carácter laboral- que no conduzcan a equívocos.

## Discusión en Sala

Además -y en esto no hay que ser ingenuos-, al momento en que el proyecto se convierta en ley se producirán casos -indeseables por cierto- en los cuales un trabajador, bajo la supuesta comisión de actos de acoso sexual, pretenderá presionar indebidamente, ya sea al empleador o a otro trabajador, con el objeto de obtener algún tipo de beneficio o, incluso, con el solo propósito de causar un daño.

Por eso, deben determinarse nítidamente las sanciones aplicables, guardando la debida armonía con los perjuicios causados a terceras personas por quienes, bajo el amparo de una ley de esta naturaleza, ejerciten acciones sin fundamentos plausibles. Esto, obviamente, no debe llegar al extremo de desincentivar el ejercicio de la acción cuando se funde en antecedentes serios que hagan al agresor merecedor de las sanciones respectivas.

Estas materias especialmente, y otras de que trata el proyecto, deben ser estudiadas en profundidad en la discusión particular.

Señor Presidente , al aprobarse la presente iniciativa damos un paso importante en nuestra legislación laboral, ya que se está otorgando la debida protección a todos los trabajadores del país por eventuales actos que atenten contra su dignidad, perjudiciales no sólo para ellos y su entorno familiar -como he dicho-, sino también para la actividad económica en su conjunto, pues un trabajador sometido a presiones provocadas por actos de acoso sexual dirigidos en su contra tiende, más temprano que tarde, a hacer extensivas las consecuencias a su propia labor.

Por todo lo anterior, anuncio que aprobaré la idea de legislar.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Cordero.

El señor CORDERO.-

Señor Presidente , sin duda, existe consenso en que la protección de la honra, así como la dignidad e integridad psíquica del trabajador en su lugar de desempeño, constituyen un derecho digno de amparo y resguardo.

Sin embargo, ésta es una de esas materias en que la exagerada regulación puede conducir a un efecto del todo adverso para aquellos a quienes se trata precisamente de proteger.

En efecto, todos los estudios e investigaciones sobre acoso sexual, si bien no excluyen la posibilidad de que afecte a los varones, indican claramente una distinción de género en cuanto a sus víctimas más recurrentes, que, por cierto, son las mujeres.

Si estas normas no se diseñan en forma de asegurar que las conductas constitutivas de acoso sexual queden explicitadas de manera nítida -esto es, restringidas a un ámbito de claridad y precisión conceptual-, se producirá un efecto negativo en las posibilidades de la mujer de acceder al trabajo.

## Discusión en Sala

Este justo temor, que en definitiva afectará a la trabajadora, proviene principalmente de la ambigüedad con que se delimita el acoso sexual, ya que en su definición se insertan diversos conceptos abiertos a la apreciación subjetiva tanto de las partes involucradas como del juzgador, en su caso.

Por ejemplo, la iniciativa estima elemento del acoso sexual "cualquier clase de requerimiento", lo que incluye aquellos socialmente aceptados como conductas normales y mediante las cuales las personas se abordan unas a otras y que, per se, no son ofensivos o ultrajantes.

Asimismo, para configurar el acoso deben concurrir ciertos efectos derivados de este requerimiento sexual, los que el proyecto no exige en forma simultánea. Nos referimos al perjuicio, a la amenaza a las oportunidades de empleo y a la situación del trabajador o a su normal desenvolvimiento laboral. De todos esos conceptos, el único que posee cierto carácter objetivo es el perjuicio, el cual, al menos en su concepción jurídica, es determinable en cuanto a su naturaleza y medible en relación a su cuantía.

Sin embargo, las amenazas a sus oportunidades en el empleo, a la situación del trabajador o a su normal desenvolvimiento laboral son concepciones de apreciación subjetiva que abarcan una vasta e indeterminada gama de conductas.

De esta manera, se establecería una normativa casi en blanco, en la que holgadamente cabrían desde las acciones más inocentes hasta las más abusivas.

El impacto negativo respecto del acceso de la mujer a las fuentes de trabajo se verá acentuado por la responsabilidad que se atribuye al empleador en cuanto a los actos de acoso cometidos por sus trabajadores.

Esto me parece particularmente grave, por varias razones.

En primer término, la mejor forma de inhibir a la mujer acosada por su compañero de labores en su intención de denunciar la situación que le afecta es enfrentándola a la posibilidad de enemistarse con su jefe o empleador al exponerlo a eventuales responsabilidades derivadas de actos que no fueron cometidos por éste.

Por otra parte, de consagrar legalmente esta normativa, entregando su resolución a los tribunales de justicia, no debe crearse una especie de instancia intermedia en que el empleador resuelve sin tener facultades jurisdiccionales, adquiriendo responsabilidad legal por su decisión.

El empleador podría resolver erróneamente. Inclusive, se vería expuesto, en todo caso, a acciones judiciales en su contra, ya sea de parte del que se considera acosado y no haber sido debidamente respaldado por la decisión de su empleador o, en caso contrario, por el empleado que, según él, fue injustamente despedido o sancionado por una conducta que no estima abusiva o constitutiva de acoso sexual.

Entonces, en el caso de presunto acoso entre trabajadores, estamos creando un verdadero zapato chino para el empleador. En esta materia, no tengo duda de que la resolución del asunto debe quedar entregada exclusivamente a los tribunales de

## Discusión en Sala

justicia, con exclusión de la responsabilidad del empleador, salvo si hay intervención directa como acosador.

Ahora bien, lo que sí debería sancionarse son las presiones ilegítimas que el empleador haya ejercido sobre el trabajador o trabajadora para inducirlos a no denunciar el acoso de un tercero o a desistirse de las acciones deducidas. Aquí ya no hay falta de amparo, sino una conducta activa que efectivamente genera responsabilidad directa, en la medida en que viola los derechos del trabajador afectado.

Por otra parte, imponer al empleador la obligación de denunciar al conocer estos hechos resultará intimidante para la afectada, ya que los trabajadores prefieren, por regla general, no dañar ni exponer de ninguna forma su relación con aquél. Al respecto, considero fundamental dejarles un grado de mayor libertad de acción. Además, el acosado tiene derecho a salvaguardar su persona del entredicho que se crea alrededor de estas situaciones prefiriendo mantener su privacidad.

En tal virtud, me parece necesario introducir en el proyecto ciertas adecuaciones que reflejen tanto mayor cautela, en atención a la naturaleza imprecisa de las conductas que se encuentran dentro del rango que se pretende regular, cuanto también mayor consideración de los efectos prácticos que tendrán estas normas, particularmente en el ámbito de las oportunidades laborales de la mujer.

De todas maneras, votaré favorablemente la idea de legislar.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Vega.

El señor VEGA .-

Señor Presidente , tal como lo expresó el orador que me precedió, estamos metidos en un zapato chino, porque el acoso sexual es un tema complejo, un problema de la vida, en el que intervienen factores instintivos, naturales, de la mujer y del hombre, que son la base de nuestra supervivencia, y también definiciones de orden valórico, culturales, abstractas, muy difíciles de precisar, lo que complica el dar una definición práctica, real, de esta gran falta a la dignidad y al respeto mutuo, la que pretendemos establecer y sancionar en este proyecto de ley.

En los países desarrollados, a partir de los 80, se fue generando una extensa normativa destinada a reducir éste y otros problemas, como el de la discriminación racial, religiosa y moral. Leí acerca de aspectos de acoso moral, o "mobbing", en esas naciones, y en verdad se trata de un tema bastante difícil y escabroso, peor que el que estamos analizando. Y todos estos problemas alcanzan una dimensión globalizada.

Lo curioso es que la legislación comparada existente -y se menciona en el informe- los aborda a partir de los años 90, cuando la mujer comienza realmente a tener participación activa en el campo laboral. Organizaciones como la OIT y el Parlamento Europeo reconocen este problema como una discriminación directa que afecta a la relación laboral, particularmente de la mujer, fundamentando sus apreciaciones en estadísticas que llaman la atención por lo bien hechas. El 35 por ciento de las mujeres

## Discusión en Sala

europas reconoce haber sufrido acoso sexual, cifra que aumenta a 60 por ciento en algunas zonas de España, Portugal y Grecia. En una encuesta realizada en Chile, el 22 por ciento de las encuestadas del sector financiero reconoció haberlo experimentado; siguen luego el comercio, los servicios y el sector industrial.

Sin embargo, los sistemas jurídicos en general no enfrentan el problema, por la dificultad señalada y la potencial arbitrariedad y abusos que pueden producirse. Las mismas empresas han ido ideando nuevos modelos de administración de sus recursos humanos, mejorando el ambiente laboral, y, como consecuencia directa, potenciando los objetivos de su organización por la vía de implementar, como bien sabemos, numerosas certificaciones que incluyen controles muy especializados, todos los cuales perfeccionan la cultura organizacional y laboral, que es una forma de generar respeto a la dignidad del hombre y de la mujer, particularmente en lo referido al acoso sexual, que nos preocupa.

La dignidad de la persona, sin duda alguna, representa en este caso el bien jurídico protegido. En general, está amparada por la Constitución Política -bien lo sabemos- en su artículo 19, números 1º, 2º, 4º y 16º, y por el Código del Trabajo, en su artículo 2º.

En la legislación comparada -como decía- particularmente en los países desarrollados, el acoso sexual se establece como falta; en algunos, como delito, y en otros, como discriminación laboral ¿me llamó la atención eso-, con sus correspondientes sanciones. Pero, en general, se lo considera un problema laboral de la empresa, que da origen a indemnizaciones mayores o menores por daños y perjuicios. Francia es la única nación donde se lo tipifica como ofensa criminal; y está contemplado en tres códigos, con sus respectivas sanciones.

Sin embargo ¿hay que decirlo-, la aplicación de estas normas en varios de aquellos países no es positiva. El problema, o sigue más oculto que antes o provoca en la relación laboral efectos secundarios de muy difícil manejo, debido principalmente al temor latente entre los trabajadores de que por un acto, un ademán, una insinuación o incluso una mirada pueden ser acusados de acoso sexual. Así, la burocracia de la relación laboral se dificulta, ya que todo se debe hacer con testigos o por escrito.

Me contaban unos amigos que en Estados Unidos los trabajadores evitan subir a un ascensor si va una mujer sola. O suben solamente hombres o lo hacen únicamente mujeres. Nadie invita a parte alguna, ni siquiera a tomar una taza de té. Y cuando se trata de la consulta de un hombre a una mujer, llevan un testigo para evitar cualquier equívoco que pueda dar lugar posteriormente a una acusación de acoso sexual.

A modo de conclusión de las formalidades anteriormente comentadas, me parece oportuno exponer algunos aspectos particulares del proyecto.

En el artículo 2º del Código del Trabajo se alude al principio que guía las leyes laborales. El agregado a su inciso segundo se refiere a una discriminación por parte del empleador (podría ser un caso, pero no siempre), mas no de carácter genérico, como debiera ser.

La definición que se propone en la modificación del N° 1 del artículo 160 del mismo Código, con respecto al acoso sexual, no es clara en función del propósito del proyecto,

## Discusión en Sala

es demasiado general, no permite identificar si el acosador es el empleador u otro empleado. Además, se refiere exclusivamente al perjuicio que se ocasione a la persona en el empleo. A mi parecer, el acoso sexual va más allá: al atropello a la dignidad y a la falta de respeto a la persona.

En la letra b) que se intercala en el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, se utiliza la expresión "por cualquier medio", que, en mi concepto, es confusa, demasiado amplia y puede dar origen a infinitas situaciones casuísticas de muy difícil control.

Considero que los casos de esta naturaleza debieran ser resueltos a la brevedad y no generar investigaciones tediosas y largas que perjudiquen aún más a los afectados.

Asimismo, no estimo consecuentes los plazos que se consignan en el artículo 168 del mismo Código para situaciones de esta índole.

Por último, las modificaciones que se proponen a las leyes n°s. 18.834, Estatuto Administrativo, y 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, tampoco resultan acordes con la definición de acoso sexual que figura en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En resumen, señor Presidente , como expresé, el proyecto ha dado lugar a diversas y muy fundamentadas opiniones. Por supuesto, no podría haber sido de otra manera. Constituye un asunto laboral importante, pero de cuya complejidad debemos encontrarnos muy conscientes. Sin embargo, la dificultad es real, permanente, y es necesario enfrentarla por lo menos en nuestra actitud, para generar una cultura laboral de respeto y dignidad fundamentales en la valiosa integración de la mujer al sistema nacional del trabajo.

Gracias.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Sabag.

El señor SABAG.-

Señor Presidente , el objetivo central del texto en análisis es incorporar a la legislación la figura del acoso sexual, con la finalidad de definirlo y sancionarlo. El punto de arranque del articulado es la constante preocupación surgida, tanto en el país como a nivel internacional, con el fin de proteger al trabajador del abuso de poder por parte de un superior, en cuanto al hostigamiento de que puede ser objeto en el aspecto mencionado en primer término.

La problemática suscitada sobre el particular en las relaciones laborales se comenzó a estudiar, en sus diversas facetas -sociológica, psicológica y jurídica-, en Estados Unidos. Esa condición de pionero ha determinado una influencia decisiva en otros ordenamientos jurídicos, tanto nacionales como internacionales. En el mismo sentido, se puede hablar de una "exportación" de la problemática y de los mecanismos jurídicos de prevención y sanción.

## Discusión en Sala

Para poder razonar acerca de lo nuevo del tema, cabe consignar que fue recogido por primera vez en 1976, año en que la expresión "hostigamiento sexual" era apenas conocida. En la década de los setenta, la tónica general era el rechazo de muchos tribunales a considerar el acoso como una conducta discriminatoria por razones de sexo, con independencia de que pudiera encubrir otro tipo de ilicitud.

En la primavera de 1996, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, en Estados Unidos, decidió querellarse contra Mitsubishi Motors "por continuos abusos físicos y verbales en contra de las mujeres" en una fábrica de montaje de automóviles en Illinois. La prensa dio una enorme importancia a la cuestión. Se comentaron las orgías que presuntamente se organizaban en las fábricas. Un punto de la mayor importancia fue la reacción de la dirección de la empresa ante la denuncia. Sus integrantes amenazaron a las trabajadoras para que la retiraran. También iniciaron una búsqueda de datos privados de las 28 mujeres que la formularon, incluidos los ginecológicos y los de divorcio. La situación conmovió profundamente a la opinión pública estadounidense y puso de relieve su gravedad.

Otro tema por considerar es que la correcta aplicación del tipo de leyes de que se trata depende en buena parte de la interpretación que efectúen los tribunales, que desde un principio han avanzado cautelosamente en sus fallos. En el fondo, las sentencias son reflejo de ideas muy arraigadas en las diversas legislaciones. Por ejemplo, en Estados Unidos el acoso sexual es considerado una discriminación laboral por motivos de sexo. En Francia es un abuso de autoridad o de poder y debe indemnizarse. En España es una violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. Japón ha sido muy drástico en el caso de hostigamientos a jóvenes trabajadoras coaccionadas por sus superiores con la promesa de favores a cambio de sexo.

En diciembre de 1979, Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En la misma línea, el Consejo de las Comunidades Europeas aprobó, en mayo de 1990, la resolución sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, determinando orientaciones estratégicas en cuanto a la protección de la dignidad de uno y otro sexo en el trabajo.

El verbo "acosar" significa, entre otras acepciones, perseguir y fatigar a una persona, ocasionándole molestias o trabajos, mediante propuestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima. De ahí que pueden deducirse dos principios rectores del concepto. Por una parte, el acoso sexual se define, esencialmente, como una cuestión de poder. En segundo término, se considera un asunto que vulnera el principio de igualdad de sexos, entroncando su prohibición en la discriminación sexual.

Uno de los aspectos más complejos resulta ser la definición de esa conducta.

Me referiré a algunas de las definiciones.

Para Manuel de Rivacoba, profesor de Derecho Penal, acoso sexual es la obtención de los favores sexuales de una persona -y se acostumbra a pensar sólo en la mujer- por la promesa de concederle o conseguirle una ocupación remunerada o determinados beneficios en su trabajo, o la amenaza de que se verá privada de éstos o de semejante trabajo, las que presionan con fuerza a la víctima y debilitan o vician su voluntad y su anuencia.

## Discusión en Sala

En el Código de Conducta elaborado por la Comisión Europea en 1992 se establece: "El Acoso Sexual es la conducta de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer o el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y que resultan inaceptables si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores o los compañeros) se utilizan en forma implícita o explícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona sobre la formación profesional o el empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualquier otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma".

La Organización Internacional del Trabajo realizó un estudio de sentencias en diversos países. Concluyó que los tribunales han estado acordes en que el acoso debe ser lo suficientemente grave o amplio como para alterar las condiciones de empleo de la víctima. También ha quedado claro que, contando con una legislación adecuada, ellos aplican con mayor seguridad la ley y que, por tal razón, se están logrando significativos avances. Asimismo, se advierte que el tipo de pleitos que nos ocupa es bastante caro, dura mucho tiempo y sus resultados son inciertos. En realidad, se requiere lograr un equilibrio, de modo que la legislación y la jurisprudencia sobre el asunto no levanten en los centros de trabajo una barrera entre ambos sexos, sino que sirvan para garantizar el respeto a la dignidad humana y crear entornos laborales propicios para la actividad económica.

En la Comisión quedó establecida la vigencia de una legislación sobre el particular en Chile. Una encuesta reciente en el Gran Santiago determinó que 20 por ciento de las encuestadas había sido víctima de acoso sexual. En definitiva, 3 por ciento de quienes lo sufrieron terminaron renunciando a su actividad, 4 por ciento fue despedido y 5 por ciento, pese a denunciarlo, fue perseguido y hostigado en su medio laboral. El proyecto propone, en el lenguaje de la OIT, que el trabajo se desarrolle en un ambiente "decente".

La Corte Suprema ha reconocido la figura del acoso sexual en el ámbito laboral y la ha conectado con el deber de protección que tiene el empleador con respecto a la vida y salud de los trabajadores. Por otra parte, queda de manifiesto la enorme dificultad de la prueba en el caso de que se trata, y también se desestima el cobro de indemnización por daños morales, por no ser procedente tal pretensión en un juicio de naturaleza laboral.

Votaré favorablemente por la relevancia social del tema, que hasta hoy se presentaba como un vacío legal sin justificación.

Gracias.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra la Senadora señora Frei.

## Discusión en Sala

La señora FREI (doña Carmen) .-

Señor Presidente , seré muy breve, porque creo que todo lo que se ha hablado esta tarde es importante.

A mi juicio, los legisladores tenemos la obligación moral y constitucional de crear las condiciones y los medios legales para que en el país se proteja la integridad física y síquica de todos sus habitantes. Por desgracia, se observa que las cuestiones en análisis son una realidad. Acoso sexual se ha registrado desde hace muchos años, pero nunca se había enfrentado al igual como se hace hoy con las violaciones, etcétera. Y, por ello, es bueno que una sociedad sepa encarar sus dificultades y que nosotros, los legisladores, sepamos abordar los aspectos en estudio y darles soluciones concretas y dignas.

Estoy consciente de que pueden ser objeto de acoso sexual tanto el hombre como la mujer; pero en la mayoría de los casos él afecta a esta última. La lleva a un estado de humillación en que pierde su autoestima y muchas veces se ve obligada a guardar silencio, porque, como jefa de hogar, debe seguir manteniendo a su familia. El acoso se acentúa en los trabajos agrícolas de temporada.

Por lo tanto, a mi juicio, necesitamos una legislación que no implique un extenso trámite -en varias oportunidades se termina por despedir a la acosada-, sino que dé respuestas rápidas a través de los tribunales y que, al mismo tiempo, proteja. Lo anterior, para no tener el mismo problema de los Estados Unidos, donde se ha pasado al otro extremo: nadie se atreve a mirar a una mujer porque puede ser acusado de acoso sexual.

Entonces, si vamos a legislar sobre esta materia, hagámoslo bien.

Sin duda, debemos mejorar el proyecto en debate, para proteger adecuadamente a quienes son acosados y, también, para castigar a aquel o a aquella que levanta una imputación falsa. Porque resulta muy fácil acusar a alguien de acoso sexual -lo vemos en el país del Norte, como señalé- por cualquier circunstancia. ¡Y allá sí que se cobran millonarias indemnizaciones por tal delito!

No queremos que eso suceda en nuestro territorio.

Se trata de cuestiones no agradables de discutir, porque a nadie le gusta que en su país existan estos problemas, que, además, atraviesan toda la sociedad. Observo, por ejemplo, que destacan con el índice más alto los casos de empresas financieras; después siguen el comercio y los servicios, y por último, el sector industrial.

En mi opinión, ninguna actividad en Chile queda libre. Entonces, necesitamos hablar del tema con mucha seriedad, a fin de despachar una iniciativa que sirva. No se trata de perseguir al empleador, sino más bien de ser capaces de discernir cuándo la acusación tiene como sustento hechos reales, además de mantenerla en carácter privado, porque -como hemos comprobado en otros casos- es muy fácil menoscabar la honra de las personas, pues, cuando se dispersa el rumor, resulta difícil controlarlo. En el caso del acoso sexual, desgraciadamente, vemos que en el ambiente chileno

## Discusión en Sala

pueden levantarse falsos testimonios que afectan gravemente la integridad moral y, al mismo tiempo, crean dificultades a la familia.

Así que no es una materia fácil de tratar; pero debemos tratarla como corresponde, pues los legisladores tenemos la obligación moral de despachar buenas leyes. A mi juicio, deben introducirse varias modificaciones al proyecto; haremos llegar las respectivas indicaciones en su momento. Y si somos responsables, podemos hacer una normativa modelo a fin de que haya también una contención moral para los acosadores.

El acoso es demasiado humillante. He conversado con muchas mujeres afectadas que han debido seguir trabajando, dar la cara y regresar a sus casas traumatizadas por la situación. Y la soportan por ser dueñas de casa.

Por eso, reitero que es una materia compleja que está presente en toda nuestra sociedad. Y es bueno que la enfrentemos. Reconozco que no se trata de algo que vaya exclusivamente en contra del sexo femenino, pues también hay hombres que sufren acoso.

Por tal motivo, tenemos que actuar con mucha seriedad. No es un asunto para reírnos ni para mofarnos. Muchas veces se dice que el hombre acosa porque la mujer le da el visto bueno. Pienso que hay que dejar de lado esos prejuicios y legislar como corresponde a un país serio como el nuestro y que quiere dar dignidad a sus mujeres.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

El último orador inscrito es el Senador señor Naranjo, a quien dejo con la palabra.

El señor NARANJO.-

Señor Presidente , en este momento estamos dando un paso de gran trascendencia. Hablamos de un debate extenso, que -para ser bien explícitos- dura ya casi catorce años. En 1991 se presentó el primer proyecto sobre acoso sexual; luego, en 1994, hubo una segunda iniciativa; en 1995, el Ejecutivo insistió con un texto sustitutivo de ideas anteriores. Finalmente, ahora el Senado discute lo que ha de ser la futura ley.

La iniciativa en debate, que constituye un paso adelante para incorporar en la legislación chilena la figura del acoso sexual, responde a una preocupación existente no sólo en el ámbito nacional, sino también, en el internacional. En muchos países se ha avanzado en la materia, principalmente para proteger al trabajador frente a cualquier abuso de poder. En Chile no hay normativa que sancione el acoso u hostigamiento sexual a que se ven enfrentadas muchas trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

En mi concepto, con tal avance, terminamos una larga tramitación, la cual, como recordé, dura catorce años. Ello significa, de alguna forma, romper las resistencias culturales de nuestra sociedad para abordar tal materia. Creo que es una gran señal en el proceso de modernizar nuestra legislación.

## Discusión en Sala

El proyecto busca básicamente establecer lo que se entiende por este requerimiento discriminatorio de tipo sexual, que es el acoso y, también, fijar claramente las responsabilidades del caso, a fin de precaver las consecuencias de denuncias infundadas o maliciosas.

Señor Presidente , los Honorables Senadores presentes han escuchado muy atentamente las intervenciones sobre la materia. Sé que ella les interesa, pues en sus discursos manifestaron su preocupación, lo que revela que existe coherencia entre el decir y el accionar. Me alegra que Su Señorías sigan el debate con atención, sobre todo después de haber intervenido.

Señor Presidente , me parece de extraordinaria importancia legislar sobre la materia, en especial -como muy bien se señaló aquí- porque cada día las mujeres -y también los hombres; porque así ocurre- sufren tal tipo de agresión, particularmente en aquellas empresas donde laboran diversas clases de trabajadores. En el caso de las temporeras, es habitual que el acoso sexual se produzca no tan solo cuando se accede al trabajo, sino también para mantenerse en él. Los testimonios de las afectadas dan cuenta de un acto humillante que no solamente atropella su dignidad, sino que además, genera un ambiente insoportable en los lugares en que se desempeñan.

Lamentablemente, debemos señalarlo así, porque el problema no ha sido asumido en nuestra cultura. Muchas veces se cuentan chistes de mal gusto sobre el acoso sexual, pretendiendo minimizar esta situación tan injusta que les toca a vivir a cientos de chilenas. De ahí que creo necesario adecuar nuestra legislación y recoger las recomendaciones que sobre la materia ha hecho la Organización Internacional del Trabajo, que define el acoso sexual como "Un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio".

Por eso, estimo importante readecuar nuestra legislación sobre la base de los tratados internacionales suscritos por nuestro país, en particular el referente a la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Me parece necesario resaltarlo y hacer un llamado a la Comisión de Relaciones Exteriores, a fin de que vote favorablemente el Protocolo Facultativo de ese Tratado, cuyo despacho se encuentra pendiente en ella desde 2001.

En definitiva, creo que estamos dando un paso -pequeño, pero importante- destinado a pagar una enorme deuda social y moral con las mujeres chilenas, quienes han sufrido en mayor medida el acoso sexual y la discriminación.

En consecuencia, considero fundamental apoyar la iniciativa, para que así ninguna mujer ni ningún hombre se vean expuestos a tal tipo de situaciones.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra la señora Ministra Directora del SERNAM.

La señora PÉREZ ( Ministra Directora del SERNAM ).-

## Discusión en Sala

Señor Presidente , me complace intervenir en esta fase de la discusión. Lo haré de manera muy breve, para dejar espacio privilegiado a la votación.

Simplemente, deseo reiterar lo señalado en la Comisión de Trabajo en el sentido de que, sin lugar a dudas, éste es un proyecto coherente y consistente con las reformas laborales que el Gobierno y el Congreso han asumido en el último tiempo en orden a eliminar la discriminación en el trabajo y dar mayor protección a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. Y, en este caso particular, se trata de una iniciativa que va en la dirección de promover -como creemos que es necesario en Chile- una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral con mayor dignidad, libertad e igualdad de derechos.

Se ha dicho con fuerza durante el debate que la dificultad que hemos tenido para avanzar en el trámite del proyecto ¿su tramitación lleva más de doce años- tiene que ver también con el sustrato cultural involucrado en la discusión. Así pasó igualmente con otras iniciativas vinculadas con las relaciones personales y familiares, en las cuales, respecto de aspectos tan relevantes para las cuestiones laborales, como éste, se pretende que queden más bien en el ámbito de lo privado. Esto da cuenta de una carga cultural y de muchos prejuicios, donde lo recurrente, desafortunadamente, es que las víctimas, en su mayoría mujeres, tengan que vivir con situaciones complejas, con mucho dramatismo y, en todos los casos, con consecuencias negativas tanto para su salud psicológica o mental cuanto para su integridad física, como asimismo para sus posibilidades de mantenerse en el trabajo y de progresar en él.

Indiscutiblemente, éste es un tema de orden global, de interés mundial. Hay evidencia internacional y nacional en cuanto a que el problema ocurre en nuestra realidad.

Tampoco, a estas alturas, es posible negar el tremendo acuerdo, al menos en general, de todos los sectores involucrados (trabajadores, Gobierno, Congreso y empresarios) de legislar sobre la materia. De hecho, estudios realizados en el último tiempo demuestran que las empresas chilenas no sólo están preocupadas de que la situación se resuelva jurídicamente, sino que toman sus propias decisiones y medidas al respecto. Por lo tanto, pensamos que hay un marco de acuerdo y de consenso suficiente para avanzar en la idea de legislar.

Señor Presidente, el acoso sexual se entiende en el proyecto como una forma de discriminación que afecta la dignidad, la honra de las personas, y que daña el clima y las relaciones laborales.

Consideramos que es discriminatorio, porque establece una distinción o preferencia hacia una persona con el objeto de ejercer sobre ella un trato indigno, abusivo, aprovechándose de cierta posición de superioridad, ya sea formal, institucional o cultural. Por eso, la iniciativa considera el acoso por chantaje y por intimidación; es decir, tanto el jerárquico de un superior hacia un subordinado como aquel entre pares.

De igual modo, resulta interesante destacar que, a diferencia de lo que se señalaba hace un momento, el proyecto asume que el acoso sexual ocurre tanto en el mundo de las relaciones laborales del sector privado como en el de la Administración Pública. Consecuente con ello, introduce modificaciones en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

## Discusión en Sala

De hecho -como también se recordaba-, aun sin una legislación ad hoc, nosotros voluntariamente, a través de la Dirección del Trabajo, hemos tomado medidas específicas en cuanto a capacitación y especialización en materia de acoso para los funcionarios que supervisan y fiscalizan las relaciones laborales; y se ha abierto un registro de denuncias.

A la vez, como hizo presente el Senador señor Parra , el 8 de marzo de este año, mediante un instructivo presidencial, se recomendaron a los jefes de servicio de la Administración Pública ciertas medidas de prevención frente situaciones de acoso sexual.

Por ello, creemos estar en condiciones de aprobar en general el proyecto. Y queremos, de partida, acoger las observaciones planteadas en la Comisión, por parte tanto de los legisladores como de los invitados, en particular la manifestada por la Confederación de la Producción y del Comercio respecto de que la responsabilidad de investigar no sea entregada al empleador, sino a la autoridad laboral, es decir, a la Dirección del Trabajo.

También pensamos -como lo establece el fallo de la Corte Suprema a que se ha hecho mención- que los empleadores tienen la responsabilidad de proveer un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Consideramos importante recoger ese antecedente en la iniciativa.

Señor Presidente, insisto en que estamos llanos a corregir y a mejorar el texto propuesto, que entendemos absolutamente perfectible; incluso, si es preciso, con una indicación del Ejecutivo.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

Si le parece a la Sala, se aprobará el proyecto en general, con la abstención de los Honorables señores Ríos y Lavandero.

--Así se acuerda.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

En atención a las fechas que vienen, propongo fijar como plazo para presentar indicaciones el 8 de junio a las 12.

--Así se acuerd

## 2.4. Boletín de Indicaciones

Fecha 08 de junio, 2004. Indicaciones del Ejecutivo y de Parlamentarios.

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY SOBRE ACOSO SEXUAL.

BOLETÍN N° 1419-07

08.06.04

INDICACIONES

ARTÍCULO 1º

1) Del Honorable Senador señor Ríos, para eliminarlo.

Nº 1

2) Del Honorable Senador señor Espina, y 3) Del Honorable Senador señor Viera-Gallo, para suprimirlo.

4) Del Honorable Senador señor Bombal, para reemplazarlo por el siguiente:

“1.- Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo:

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

5) Del Honorable Senador señor Espina, para sustituirlo por el siguiente:

“1.- Agrégase al inciso tercero del artículo 2 del Código del Trabajo, a continuación del punto aparte (.) , la siguiente frase: “Asimismo, se considerarán las conductas de acoso u hostigamiento sexual como actos de discriminación.”.”.

6) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituirlo por el siguiente:

“1.- En el artículo 2º, intercálase los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos:

“Se considerará discriminación la conducta de acoso sexual. Para los efectos de la legislación laboral se entiende por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, efectuado a un trabajador por el empleador u otro trabajador, no deseado por aquel y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.

Si las conductas de acoso sexual son de responsabilidad del empleador, sin perjuicio de las indemnizaciones que eventualmente deba pagar al trabajador en conformidad al artículo 171, será sancionado con multa de tres a sesenta unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción. Las sanciones que en conformidad a

## Discusión en Sala

este Código se apliquen por estas conductas se entenderán sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal que emane de las mismas.”.”.

Nº 2

7) Del Honorable Senador señor Bombal, para eliminarlo.

Nº 3

Letra c)

8) De Su Excelencia el Presidente de la República, para reemplazarla por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento a que se someterá los reclamos por acoso sexual, el que deberá considerar lo siguiente:

La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta investigue los hechos constitutivos de la conducta de acoso sexual reclamada. En ambos casos, el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de treinta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el o la denunciante y la o el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del informe, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o denunciada, podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código.”.”.

9) Del Honorable Senador señor Bombal, para sustituirla por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12.- El procedimiento en virtud del cual los trabajadores afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse, en cuanto sea posible, medidas de resguardo para el o la denunciante y para el denunciado o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.”.”

10) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituirla por la siguiente:

## Discusión en Sala

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por acoso sexual de otro trabajador, puedan hacer llegar su denuncia a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio, la que deberá ser tratada con estricta reserva. Presentada la denuncia el empleador deberá oír al trabajador denunciado y, a más tardar dentro de tercer día de dicha presentación, poner todos los antecedentes a disposición de la respectiva Inspección del Trabajo.

El empleador deberá adoptar con prontitud y eficiencia medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos.”.

11) Del Honorable Senador señor Parra, para reemplazar el número 12, nuevo, por el siguiente:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo N° 160 número 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. El procedimiento consistirá en un acta que recoja la denuncia o reclamo y la declaración del denunciado. El acta respectiva será presentada por la empresa al Tribunal del Trabajo correspondiente para que éste conozca y falle el asunto con sujeción al procedimiento establecido en los artículos 425 y siguientes y 439 y siguientes de este Código. La presentación al Tribunal deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes a aquél en que se formule la denuncia o reclamo.”.

12) Del Honorable Senador señor Espina, para agregar al final del inciso primero del número 12, nuevo, a continuación del punto aparte, la siguiente oración: “Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno.”.

N° 4

13) Del Honorable Senador señor Bombal, para sustituirlo por el siguiente:

“4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b) , nueva, pasando las actuales letras b) , c) y d) a ser c) , d) y e) , respectivamente:

“b) Conductas de acoso sexual;”

14) Del Honorable Senador señor Espina, para sustituirlo por el siguiente:

“4.- Intercálase en el número 1 del artículo 160, la siguiente letra b) , pasando las actuales letras b) , c) y d) a ser c) , d) y e) , respectivamente:

“b) Acoso u hostigamiento sexual. Se entiende por tales, toda conducta de naturaleza sexual, indeseada por quien la recibe, y que le provoque algún perjuicio o detrimento tanto personalmente como en su desempeño laboral.”.

## Discusión en Sala

15) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituirlo por el siguiente:

“4.- En el número 1 del artículo 160, agregar la siguiente letra e) , nueva:

“e) Conductas de acoso sexual en contra de otro trabajador.”.”.

16) De Su Excelencia el Presidente de la República, para reemplazar la letra b) , por la siguiente:

“b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud o en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

17) Del Honorable Senador señor Viera-Gallo, para reemplazar la letra b) que se propone incorporar en el artículo 160 por la siguiente:

“b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales:

1) Cuando una persona, abusando de la autoridad que le confiere su función o empleo, pretenda, mediante amenazas o presiones indebidas, obtener prestaciones sexuales de otra; y

2) Cuando una persona realice en forma reiterada e indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no deseados y rechazados claramente por quien los recibe y que le produzcan un perjuicio o amenaza grave en su situación personal, en sus oportunidades en el empleo o en el normal desenvolvimiento laboral.”.”.

18) Del Honorable Senador señor Parra, para suprimir, en la letra b) , nueva, que se propone intercalar en el número 1 del artículo 160, las expresiones “unilateral, por cualquier medio”.

19) Del Honorable Senador señor Parra, para reemplazar, en la letra b) , nueva, que se propone intercalar en el número 1 del artículo 160, la palabra “deseado” por “consentido”.

o o o

20) De Su Excelencia el Presidente de la República, para intercalar, a continuación del numeral 4, el siguiente, nuevo:

“.... .- En el artículo 168, agrégase el siguiente inciso tercero nuevo:

“En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señala el artículo 153 inciso segundo y 154 N° 12, no estará afecto al recargo de la indemnización, a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”.

o o o

## Discusión en Sala

Nº 5

Letra a)

21) Del Honorable Senador señor Bombal, para eliminarla.

22) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para suprimir las expresiones "de las letras a) y b) ".

23) Del Honorable Senador señor Parra, para agregar, al final del inciso segundo que se propone intercalar en el artículo 171, lo siguiente: "El empleador responderá del acoso sexual cuando fuere el autor de él, cuando su conducta negligente hubiere facilitado su acaecimiento o cuando no hubiere observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154."

o o o

24) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para intercalar, a continuación de la letra a) , la siguiente, nueva:

"... ) Intercálase, a continuación del nuevo inciso segundo propuesto para el artículo 171, el siguiente inciso tercero, nuevo:

"Se considerarán de responsabilidad del empleador las conductas de acoso sexual de sus dependientes, salvo que acredite que ha adoptado con prontitud y eficiencia medidas de resguardo para el o la denunciante."

o o o

Letra b)

25) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituir las expresiones "de la letra b) " por "de la letra e) ".

26) Del Honorable Senador señor Bombal, para agregar la siguiente frase final: "En el caso que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, será sancionado con la pena establecida en el número 1 del artículo 413 del Código Penal. La acción penal podrá ser ejercida únicamente por el ofendido o sus herederos."

o o o

27) Del Honorable Senador señor Parra, para intercalar, a continuación del numeral 5, el siguiente, nuevo:

"... .- En el artículo 420, agrégase la siguiente letra g) , nueva, pasando la actual letra g) a ser letra h) :

"g) Las denuncias por discriminación en la contratación de un trabajador."."

## Discusión en Sala

o o o

## ARTÍCULO 2º

28) Del Honorable Senador señor Ríos, para eliminarlo.

Letra a)

29) Del Honorable Senador señor Bombal, para suprimirla.

30) Del Honorable Senador señor Viera-Gallo, para sustituir la letra I) , por la siguiente:

“I) Realizar conductas de acoso sexual, entendidas según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”

31) Del Honorable Senador señor Bombal, para eliminar, en la letra I) , lo siguiente: “, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo”.

32) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituir las expresiones “de la letra b) del número 1 del artículo 160” por las siguientes: “del inciso cuarto del artículo 2º”.

## ARTÍCULO 3º

33) Del Honorable Senador señor Ríos, para eliminarlo.

Letra a)

34) Del Honorable Senador señor Viera-Gallo, para sustituir la letra I) , por la siguiente:

“I) Realizar conductas de acoso sexual, entendidas según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”

35) Del Honorable Senador señor Bombal, para eliminar, en la letra I) , lo siguiente: “, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo”.

36) Del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para sustituir las expresiones “de la letra b) del número 1 del artículo 160”, por las siguientes: “del inciso cuarto del artículo 2º”.

o o o

- -

## 2.5. Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 29 de noviembre, 2004. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 18. Legislatura 352.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual. BOLETÍN N° 1.419-07

---

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentaros su segundo informe respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señora María Angélica Cristi y señores Sergio Aguiló, Gabriel Ascencio, Maximiano Errázuriz, Juan Pablo Letelier y Exequiel Silva; y de los ex Diputados señoras Fanny Pollarolo y Marina Prochelle y señores Iván De la Maza y Ramón Elizalde.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa de ley, concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Ricardo Solari, acompañado de su asesor, señor Francisco Del Río, y de la abogada, señora Pilar Oyarzún; y del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), la señora Ministra Directora, doña Cecilia Pérez, la Subdirectora, Subrogante, señora Patricia Silva, y los abogados, señora Carolina Espinosa y señor Marco Rendón.

- - -

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se deja constancia de lo siguiente:

- 1.-Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni modificaciones: ninguno.
- 2.-Indicaciones aprobadas sin modificaciones:12) y 13).
- 3.-Indicaciones aprobadas con modificaciones:4), 8), 9), 10), 16), 18), 19), 20), 26), 31), 32), 35) y 36).
- 4.-Indicaciones rechazadas:1), 2), 3), 5), 6), 14), 17), 28), 30), 33) y 34).
- 5.-Indicaciones retiradas:7), 11), 15), 21), 22), 23), 24), 25), 27) y 29).
- 6.-Indicaciones declaradas Inadmisibles: no hay.

- - -

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

## Discusión en Sala

A continuación se efectúa, en el orden del articulado del proyecto -que se describe-, una relación de las distintas indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Honorable Senado, así como de los acuerdos adoptados al respecto.

## Artículo 1º

Introduce, en seis numerales, diversas modificaciones al Código del Trabajo, relativas a las conductas de acoso sexual.

La indicación número 1), del Honorable Senador señor Ríos, es para suprimirlo.

El Honorable Senador señor Parra expresó que esta indicación es contradictoria con la aprobación de la idea de legislar por parte de la Sala del Senado, ya que deja el proyecto en un punto muerto e implicaría volver al comienzo de la discusión. Por esa razón, Su Señoría sostuvo que, habiéndose ya pronunciado la Sala acerca de la necesidad y oportunidad de legislar en esta materia, sería impropio acoger la indicación, razón por la cual anunció que la votaría en contra.

El Honorable Senador señor Ríos aclaró que su indicación no tiene por objeto eliminar el artículo 1º, sino sólo su número 1.

Cabe consignar, que se resolvió sobre esta indicación al término del debate respecto del número 1 del artículo 1º.

## Número 1

Modifica el inciso segundo del artículo 2º -que dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación-, a fin de agregar que las conductas de acoso sexual se considerarán discriminación.

Las indicaciones números 2), del Honorable Senador señor Espina, y 3), del Honorable Senador señor Viera-Gallo, son para suprimirlo.

La indicación número 4), del Honorable Senador señor Bombal, lo reemplaza por el siguiente:

“1.- Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo:

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

La indicación número 5), del Honorable Senador señor Espina, es para sustituirlo por el siguiente:

“1.- Agrégase al inciso tercero del artículo 2 del Código del Trabajo, a continuación del punto aparte (.), la siguiente frase: “Asimismo, se considerarán las conductas de acoso u hostigamiento sexual como actos de discriminación.”.

## Discusión en Sala

La indicación número 6), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, lo sustituye por el siguiente:

"1.- En el artículo 2º, intercálase los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos:

"Se considerará discriminación la conducta de acoso sexual. Para los efectos de la legislación laboral se entiende por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, efectuado a un trabajador por el empleador u otro trabajador, no deseado por aquel y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.

Si las conductas de acoso sexual son de responsabilidad del empleador, sin perjuicio de las indemnizaciones que eventualmente deba pagar al trabajador en conformidad al artículo 171, será sancionado con multa de tres a sesenta unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción. Las sanciones que en conformidad a este Código se apliquen por estas conductas se entenderán sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal que emane de las mismas."."

En atención a que todas las indicaciones formuladas a este número 1 se refieren al mismo tema de fondo, la Comisión las analizó conjuntamente, realizando un extenso debate, cuyos aspectos esenciales son los siguientes:

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río, hizo presente que, en la materia que se está abordando, en una conducta de acoso sexual lo que está en juego no es la libertad sexual, sino la de trabajo, es decir, es la posición en la que se pone a una trabajadora o trabajador, en virtud de la cual se le exige un comportamiento -en este caso de carácter sexual- que va más allá de lo que son sus funciones, para acceder a un beneficio o mantener el empleo, cuestión que no se requiere al resto de sus compañeros de labores. Por eso, el Ejecutivo estima pertinente incorporar esta figura como una suerte de discriminación en el trabajo.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio se manifestó partidario de que la definición de acoso sexual -en cuanto al ámbito laboral- se contenga en el artículo 2º del Código del Trabajo, eventualmente a continuación de su inciso tercero, para lo cual propuso la siguiente redacción:

"Se considerará acto de discriminación la conducta de acoso sexual. Para los efectos de la legislación laboral se entiende por tal el requerimiento de carácter sexual, efectuado a un trabajador por el empleador u otro trabajador, no consentido por aquél y que amenace producir o produzca un perjuicio en su salud, en sus oportunidades en el empleo o en su situación laboral."."

El Honorable Senador señor Ríos señaló que discriminar -según el Diccionario de la Real Academia Española- es dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera, y, en esa línea, el acoso sexual no es propiamente una discriminación. Más bien, habría discriminación en tanto no exista una acción destinada a resolver el problema que afecta a la persona acosada.

## Discusión en Sala

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río, subrayó que el acoso sexual está indisolublemente ligado a sus efectos, en este caso, poner en peligro la estabilidad y la situación laboral del afectado.

La señora Subdirectora, Subrogante, del SERNAM expresó que el Código del Trabajo, en el inciso tercero de su artículo 2º, define lo que entiende por actos de discriminación y los efectos que producen, y resultaría pertinente consultar las conductas de acoso sexual en esa norma.

El Honorable Senador señor Canessa señaló que la indicación número 4) contiene una propuesta que aborda convenientemente la materia y podría complementarse con la indicación número 5.

La asesora del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, abogada Pilar Oyarzún, manifestó que, dado que el artículo 2º del Código del Trabajo establece principios del derecho laboral, sería adecuado incorporar en él la definición de acoso sexual y no sólo contemplarla -como se propone en algunas indicaciones- a propósito del artículo 160 de ese Código, ya que estas conductas no siempre se relacionan con un despido.

El Honorable Senador señor Parra concordó en que el referido artículo 2º recoja tal definición, teniendo presente, para elaborarla, las distintas propuestas que entregan diversas indicaciones, en especial la indicación número 6, pero sólo en cuanto al inciso cuarto que propone intercalar en el aludido artículo 2º, que es bastante claro en su redacción.

La abogada señora Pilar Oyarzún destacó que legislar sobre la materia no sólo busca sancionar, sino, fundamentalmente, prevenir la comisión de estas conductas, y así evitar la discriminación.

El Honorable Senador señor Bombal sostuvo que, si se quiere enfatizar el carácter preventivo de esta normativa, sería adecuado incorporar la definición de acoso sexual en el artículo 2º del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el tema también pueda recogerse en el artículo 160 de ese Código, como una causal de despido.

Ahora bien, Su Señoría agregó que la definición debe ser lo más sencilla y clara posible -especialmente para evitar equívocos a nivel judicial- y, en esa línea, la indicación número 16) -descrita oportunamente en este informe- contiene una buena síntesis declarativa de lo que, para estos efectos, es acoso sexual.

El Honorable Senador señor Parra señaló que pareciera haber acuerdo en que el acoso sexual debe identificarse claramente como una forma de discriminación laboral, lo que exige tomar los resguardos para que no se produzca o, si se produce, castigarlo.

Ahora bien, si se opta por definir acoso sexual habrá que resolver dónde irá tal definición y, de no hacer aquéllo, los intérpretes -en particular los tribunales- se regirán por la definición del Diccionario de la Real Academia Española, la cual puede considerarse muy restrictiva, ya que sólo contempla el acoso realizado por quien se encuentra en posición de superioridad respecto de quien lo sufre, dejando fuera la posibilidad de que opere entre iguales. En consecuencia, el señor Senador se mostró partidario de, junto con establecer que el acoso sexual se considera como una forma

## Discusión en Sala

de discriminación, consagrar una definición del mismo en el artículo 2º del Código del Trabajo.

Por otra parte, Su Señoría hizo presente su desacuerdo con lo planteado en algunas indicaciones, en orden a agregar a la noción de acoso la de hostigamiento, ya que este último es una conducta distinta que amplía considerablemente el campo de la norma -que por sus efectos debe ser muy precisa- y que hace muy difícil su aplicación práctica; incluso, puede significar que su invocación genere dificultades en el mundo laboral, cuestión que no es el objetivo del proyecto.

El Honorable Senador señor Canessa expresó que para que haya acoso sexual, y éste se entienda como un acto de discriminación laboral, el acosador debe encontrarse en una situación de poder jerárquico sobre el acosado.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río, manifestó que, aun cuando en la normalidad de los casos el acoso sexual opera desde quien tiene mayor jerarquía hacia alguien que tiene menos, no parece conveniente definirlo en base a un sujeto activo y otro pasivo, absolutamente determinados. Por ello, la indicación número 16) del Ejecutivo propone una definición que no personaliza.

Por otra parte, hay que tener cuidado de no calificar el acoso sólo por el resultado, ya que la idea es que la normativa tenga un marcado carácter preventivo.

Finalmente, subrayó que no sería adecuado sostener que el acoso ha de ser una conducta "indeseada" por el afectado, ya que no es posible determinar tal aspecto. Más bien, la conducta no debe ser "consentida" por el agraviado.

El Honorable Senador señor Parra reiteró que, a su juicio, la definición de acoso sexual debe estructurarse a partir de la indicación número 6), pero sólo en cuanto al inciso cuarto que propone intercalar en el artículo 2º del Código del Trabajo, ya que resulta bastante precisa en su redacción.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río, expresó que el problema de la definición contenida en la referida indicación número 6) es que, si bien es completa, restringe el acoso a la situación en que el afectado es un trabajador, pero es posible encontrar, en algunos sectores, que un supervisor o un empleador vean su estabilidad laboral en peligro por el acoso de subordinados, cuestión que también debe resguardarse.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio señaló que el caso descrito precedentemente se soluciona mediante el despido del trabajador acosador. El verdadero problema -que no puede resolverse por la misma vía- se da cuando el acosador es superior jerárquico del afectado. Ahora bien, de todas formas, debe evitarse el acoso entre iguales.

La abogada señora Pilar Oyarzún expresó que la definición de acoso sexual debe atender al fondo del asunto, por lo que no es conveniente identificar al acosado necesariamente con un trabajador, ya que ello podría dar lugar a que la discusión, ante un caso concreto en los tribunales, se centre en determinar si el afectado tiene o no la calidad jurídica de trabajador y, por ende, si hay o no empleador -situación que

## Discusión en Sala

ya ha sido materia de latas controversias en sede judicial-, dejando de lado el problema de fondo, esto es, si hubo o no acoso sexual.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio recordó que, en esta oportunidad, se está legislando respecto de personas que se encuentran sujetas a contratos de trabajo.

En la siguiente sesión, la Comisión, continuando con el análisis acerca de la definición de acoso sexual, consideró el texto del número 4 del artículo 1º del proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, las indicaciones números 6) -descrita con anterioridad-, 14), 16), 17), 18) y 19), y la proposición alternativa del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio -ya descrita-, a fin de resolver sobre esta materia.

Para una mayor claridad, se transcriben los textos pertinentes del aludido número 4 del artículo 1º y de las indicaciones números 14), 16), 17), 18) y 19).

"4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;".

14) Del Honorable Senador señor Espina, para sustituirlo por el siguiente:

"4.- Intercálase en el número 1 del artículo 160, la siguiente letra b), pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Acoso u hostigamiento sexual. Se entiende por tales, toda conducta de naturaleza sexual, indeseada por quien la recibe, y que le provoque algún perjuicio o detrimento tanto personalmente como en su desempeño laboral."."

16) De Su Excelencia el Presidente de la República, para reemplazar la letra b), por la siguiente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud o en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral."."

17) Del Honorable Senador señor Viera-Gallo, para reemplazar la letra b) que se propone incorporar en el artículo 160 por la siguiente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales:

1) Cuando una persona, abusando de la autoridad que le confiere su función o empleo, pretenda, mediante amenazas o presiones indebidas, obtener prestaciones sexuales de otra; y

## Discusión en Sala

2) Cuando una persona realice en forma reiterada e indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no deseados y rechazados claramente por quien los recibe y que le produzcan un perjuicio o amenaza grave en su situación personal, en sus oportunidades en el empleo o en el normal desenvolvimiento laboral.”.

18) Del Honorable Senador señor Parra, para suprimir, en la letra b), nueva, que se propone intercalar en el número 1 del artículo 160, las expresiones “unilateral, por cualquier medio”.

19) Del Honorable Senador señor Parra, para reemplazar, en la letra b), nueva, que se propone intercalar en el número 1 del artículo 160, la palabra “deseado” por “consentido”.

Después de un extenso debate en que la Comisión analizó las similitudes y diferencias de las distintas definiciones propuestas respecto de las conductas de acoso sexual, se concordó en la conveniencia de conceptualizar tales conductas, sobre la base de los textos de las indicaciones números 4) y 16), ubicando la norma como un nuevo inciso del artículo 2º del Código del Trabajo.

- Con tal propósito, la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, adoptó los siguientes acuerdos:

- Rechazó las indicaciones números 1), 2), 3), 5), 6), 14) y 17).

- Aprobó, con modificaciones, las indicaciones números 4), 16), 18) y 19), para consultar, en el número 1 del artículo 1º, lo relativo a la definición de las conductas de acoso sexual.

- En la siguiente sesión, la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, resolvió incorporar dicha definición como inciso segundo, nuevo, del artículo 2º del Código del Trabajo, con el siguiente texto:

“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 una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud, en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

- Complementariamente, y con igual votación, atendido que los actuales incisos segundo y tercero del aludido artículo 2º pasan a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente, acordó modificar las referencias que a ellos hacen los actuales incisos quinto y séptimo.

## Número 2

Enmienda el artículo 153 -que obliga a las entidades que indica a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad-, con el objetivo de disponer que en dicho reglamento se deberán estipular, especialmente, las normas que han de

## Discusión en Sala

observarse para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

La indicación número 7), del Honorable Senador señor Bombal, propone eliminarlo.

El Honorable Senador señor Bombal manifestó que presentó esta indicación en la duda acerca de si prescribir que el reglamento interno deba contener las aludidas normas no significaría entrar en una casuística demasiado detallada al respecto. Incluso, pareciera complicado establecer adecuadamente dichas normas.

El Honorable Senador señor Parra expresó su respaldo al texto que despachó la Cámara de Diputados sobre esta materia -y que el Senado aprobó en general-, por dos razones. En primer lugar, porque el reglamento interno forma parte de los respectivos contratos de trabajo; en consecuencia, lo que ahí se establezca refuerza una línea de conducta que debe observarse por todos los trabajadores, y, en segundo lugar, porque ello cumple una función preventiva.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio manifestó que si no se establece que el reglamento interno deberá estipular las normas en cuestión, podría suceder que no contenga nada en relación con las mismas, y es muy importante velar, concretamente, porque exista un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

La señora Subdirectora, Subrogante, del SERNAM coincidió en la conveniencia de que el reglamento interno consagre las referidas normas, especialmente considerando que existe un gran desconocimiento acerca de la forma de enfrentar situaciones de acoso sexual, por lo que toda normativa que dé luces sobre la materia resulta muy positiva.

- En atención a los argumentos anteriores, el Honorable Senador señor Bombal retiró la indicación número 7).

- En consecuencia, el número 2 del artículo 1º del proyecto, quedó aprobado, con los votos favorables de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

## Número 3

Contempla, en tres letras, modificaciones al artículo 154 -que señala las disposiciones que deberá contener, a lo menos, el reglamento interno-. Las letras a) y b) son sólo enmiendas formales para, en la letra c), agregar el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

## Discusión en Sala

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.

Cabe destacar que la norma recién transcrita se relaciona con la letra b), nueva, que el proyecto propone intercalar en el número 1 del artículo 160, y que describe las conductas de acoso sexual.

La letra c) del número 3 fue objeto de cinco indicaciones:

La indicación número 8), de Su Excelencia el Presidente de la República, la reemplaza por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento a que se someterá los reclamos por acoso sexual, el que deberá considerar lo siguiente:

La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta investigue los hechos constitutivos de la conducta de acoso sexual reclamada. En ambos casos, el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de treinta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el o la denunciante y la o el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del informe, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o denunciada, podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código.”.

La indicación número 9), del Honorable Senador señor Bombal, es para sustituirla por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12.- El procedimiento en virtud del cual los trabajadores afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse, en cuanto sea posible, medidas de resguardo para el o la denunciante y para el denunciado o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.”.

## Discusión en Sala

La indicación número 10), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, propone sustituirla por la que sigue:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por acoso sexual de otro trabajador, puedan hacer llegar su denuncia a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio, la que deberá ser tratada con estricta reserva. Presentada la denuncia el empleador deberá oír al trabajador denunciado y, a más tardar dentro de tercer día de dicha presentación, poner todos los antecedentes a disposición de la respectiva Inspección del Trabajo.

El empleador deberá adoptar con prontitud y eficiencia medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos.”.

La indicación número 11), del Honorable Senador señor Parra, reemplaza el número 12, nuevo, por el siguiente:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo N° 160 número 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. El procedimiento consistirá en un acta que recoja la denuncia o reclamo y la declaración del denunciado. El acta respectiva será presentada por la empresa al Tribunal del Trabajo correspondiente para que éste conozca y falle el asunto con sujeción al procedimiento establecido en los artículos 425 y siguientes y 439 y siguientes de este Código. La presentación al Tribunal deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes a aquél en que se formule la denuncia o reclamo.”.

La indicación número 12), del Honorable Senador señor Espina, agrega al final del inciso primero del número 12, nuevo, a continuación del punto aparte, la siguiente oración: “Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno.”.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, expresó que, en un principio, el procedimiento de denuncia de conductas de acoso sexual al interior de la empresa, establecimiento o servicio, ubicaba al empleador como una especie de juez entre acosador y acosado -siempre que él no estuviera involucrado-, pero, siguiendo opiniones de algunos invitados a exponer durante el primer informe de esta iniciativa, pareció pertinente no otorgar dicho rol al empleador, ya que difícilmente tendrá la capacidad operativa necesaria para llegar a soluciones eficaces.

En atención a lo anterior, la indicación del Ejecutivo sobre este particular propone, en lo esencial, que el tema se lleve al ámbito administrativo y, en su caso, al judicial. Así, la obligación del empleador respecto de la materia se circunscribiría a tomar las medidas básicas de resguardo y poner los antecedentes a disposición de la respectiva Inspección del Trabajo.

## Discusión en Sala

El Honorable Senador señor Parra manifestó que el punto en análisis es delicado, siendo, además, determinante de la responsabilidad que, en definitiva, tenga el empleador en este tipo de situaciones.

Señaló que las indicaciones formuladas sobre este tema contemplan un procedimiento inicial de denuncia al interior de la empresa, pero las diferencias se dan en cuanto a la actitud que debe asumir el empleador, ya que, en lo sustancial, por una parte se propone que éste ponga los antecedentes a disposición de la Inspección del Trabajo, mientras que la indicación de que Su Señoría es autor establece que los presente al Tribunal del Trabajo correspondiente. El señor Senador fundó su propuesta en el hecho de que, a su juicio, la intervención del Inspector del Trabajo no agregaría nada fundamental, lo que aconseja que sean los Tribunales quienes se encarguen directamente de realizar la investigación de fondo, resolviendo si ha existido o no acoso, ante lo cual el empleador tendrá que adoptar las medidas del caso al interior de su empresa, ya que, si no lo hace, comprometerá su propia responsabilidad, en los términos que fija el Código del Trabajo.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social coincidió en que el empleador, en lo fundamental, debe dar traslado de los antecedentes que reciba, a propósito de una denuncia de acoso sexual, a los organismos del caso, pero, en su concepto, sin perjuicio de la intervención de los Tribunales de Justicia, la participación previa de la Inspección del Trabajo resulta muy conveniente, atendido que esto se enmarca en los esfuerzos que se están realizando para que el rol de dicho ente administrativo transite desde funciones de fiscalización hacia labores de mediación y conciliación, cuestión que ha dado resultados muy positivos en la práctica; incluso, se han creado Centros dedicados a dicha tarea en las cuatro principales ciudades de Chile. Además, mientras no se concrete la modernización de la justicia laboral -en la que se está trabajando- el acceso a ella sigue siendo muy difícil para los trabajadores.

Los Honorables Senadores señores Canessa y Ruiz De Giorgio concordaron en la conveniencia de que, en relación con una denuncia de conductas de acoso sexual, se proceda de la siguiente forma: en primer término, y en tanto resulte posible, el problema debe resolverse al interior de la empresa, pero, de no darse las condiciones, el empleador, junto con tomar las medidas transitorias básicas, debiera recurrir ante la Inspección del Trabajo, ya que ésta puede colaborar en la solución del asunto. Ahora bien, si luego de esas dos etapas la situación no puede resolverse, habrá que trasladar los antecedentes a los Tribunales de Justicia para que se pronuncien sobre la materia y dicten las resoluciones que procedan.

El Honorable Senador señor Parra hizo presente que, en rigor, las indicaciones en análisis incurren en un error, en tanto el artículo 154 del Código del Trabajo -en el cual ellas inciden- se refiere al contenido obligatorio del reglamento interno, y este último no es el instrumento para regular funciones de la Administración ni menos procedimientos judiciales, ya que ello incumbe a la ley. En consecuencia, lo que aquí debe quedar establecido como contenido de dicho reglamento es que se contemple una etapa interna y un procedimiento expedito -también interno-, que consista en la obligación del empleador de recibir la denuncia, citar y oír al denunciado y levantar un acta que dé cuenta de los antecedentes pertinentes.

El Honorable Senador señor Bombal manifestó que estamos ante una cuestión muy compleja que, incluso, puede conllevar vicios de constitucionalidad, del momento en

## Discusión en Sala

que se estarían consagrando procedimientos internos de una empresa que obligarían al empleador a investigar, tomar una suerte de declaración indagatoria, etcétera. Más aun, este último podría verse expuesto a asumir responsabilidades en relación con los resultados del procedimiento. Por ello, el empleador sólo debiera recibir el reclamo, dando un rápido traslado de los antecedentes del caso a los organismos pertinentes.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio expresó que la participación del empleador en este tipo de procedimientos debe darse en el sentido de recabar los antecedentes básicos y preliminares que, eventualmente, permitirán solucionar el problema y, de ser necesaria una investigación más profunda, el asunto debiera resolverse por el ente administrativo o judicial, según corresponda.

La señora Ministra Directora del SERNAM manifestó que la indicación del Ejecutivo contiene los elementos suficientes para disipar la inquietud expresada por el Honorable Senador señor Bombal, puesto que establece que, recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato tal denuncia, o bien, poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo, a fin de que ésta investigue los hechos constitutivos de la conducta de acoso sexual reclamada. Además, en ambos casos, permite al empleador adoptar medidas de resguardo para los involucrados, lo que no debiera significar que ejerza facultades que no le corresponden.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que la indicación del Ejecutivo de ninguna manera busca otorgar facultades jurisdiccionales al empleador, sino sólo hacer posible que, ante una denuncia de acoso sexual, tome las medidas básicas y preliminares a su alcance para solucionar el problema.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, agregó que el establecimiento de un procedimiento para las denuncias de acoso sexual busca, entre otras cosas, objetivar la responsabilidad del empleador respecto de estas materias, para evitarle problemas, tales como que un trabajador despedido por haber incurrido en tales conductas lo demande por despido injustificado y, en esa línea, es importante la participación de la Inspección del Trabajo en estos procedimientos.

- El Honorable Senador señor Parra, en aras de facilitar el despacho del proyecto, retiró su indicación número 11), a pesar de que los argumentos que se han dado no son para él del todo convincentes, particularmente, puesto que, si bien la función de mediación de la Inspección del Trabajo es muy saludable, la naturaleza de las conductas de que aquí se trata no hará necesariamente posible la solución de los problemas por esa vía.

Acto seguido, la Comisión acordó encargar a los representantes del Ejecutivo la redacción de una norma que, sobre la materia en análisis, dé cuenta de las coincidencias expresadas en este debate.

En la siguiente sesión, el Ejecutivo presentó una propuesta de procedimiento ante denuncias de conductas de acoso sexual -que se transcribe a continuación-, la cual perfecciona su indicación número 8), en relación con el primero de los incisos del número 12, nuevo, que se agrega al artículo 154 del Código del Trabajo:

“3.- En el artículo 154. Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

## Discusión en Sala

“12. El procedimiento a que se someterá los reclamos por acoso sexual, el que deberá considerar lo siguiente: La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta fiscalice el cumplimiento de la legislación laboral relativa a acoso sexual. En ambos casos, el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de 30 días deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el o la denunciante y la o el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del informe, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. La parte denunciante o denunciada (El denunciante o denunciada) podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si estas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código.”.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio manifestó que resultaría conveniente fijarle un plazo al empleador para que, una vez recibida la denuncia, y en tanto no pueda resolver de inmediato el problema, ponga los antecedentes en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo, ya que, de no establecerlo, este procedimiento podría transformarse en algo ineficaz.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social estimó pertinente la sugerencia anterior, precisando que sólo cabría determinar la duración del plazo en cuestión para que el procedimiento de que se trata se lleve adelante en los tiempos adecuados.

En otro orden de cosas, el Honorable Senador señor Parra destacó que la propuesta del Ejecutivo está diseñada para el evento de que el acoso no provenga del empleador; luego, si el acosador es este último, el reclamo debiera hacerse directamente ante la Inspección del Trabajo.

En relación a lo anterior, el asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que este proyecto de ley incluye las conductas de acoso sexual en el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo para hacer posible que, en caso de que el empleador sea el acosador, pueda operar el artículo 171 de dicho Código, que permite al trabajador, en los casos que señala, poner término al contrato de trabajo, recurriendo al juzgado respectivo, cuestión que se conoce como “despido indirecto”. Esto constituye la única defensa posible del trabajador.

Agregó que el procedimiento propuesto por el Ejecutivo efectivamente está diseñado para el acoso entre pares, y tiene dos objetivos fundamentales: 1) dar una clara señal de que la empresa adoptará medidas frente a problemas que se presenten en materias de esta naturaleza, y por eso se incorpora en el Reglamento Interno, y 2) objetivar la responsabilidad del empleador en estos temas.

El Honorable Senador señor Parra dejó constancia de que, en conformidad a lo expuesto, se obliga al trabajador acosado por el empleador a utilizar siempre la vía del “despido indirecto”, lo que demandará soluciones judiciales. A su turno, el procedimiento que se consulta en la propuesta del Ejecutivo -del cual dará cuenta el

## Discusión en Sala

respectivo Reglamento Interno- sólo regirá el acoso sexual entre trabajadores, esto es, entre pares.

Por su parte, el Honorable Senador señor Ríos subrayó que, como siempre lo ha sostenido, la ley sólo debe referirse a los aspectos globales y fundamentales de las materias que aborda, correspondiendo la regulación detallada de estas últimas a los reglamentos de ejecución de las leyes, propios de la potestad reglamentaria del Presidente de la República. Expresó que dicho predicamento también debe aplicarse respecto del tratamiento de las materias que aborda la iniciativa legal en debate y, por ello, el procedimiento en análisis -que contiene una regulación pormenorizada- no debiera contenerse en la ley, sino en su reglamento.

Su Señoría dejó constancia de que confía en que las autoridades del Ejecutivo dictarán los reglamentos adecuados que permitirán regular de mejor forma los múltiples aspectos relacionados con el tema en análisis. Más aun, las diversas e imprevistas situaciones que se presentarán en la práctica implicarán modificar numerosas veces estas disposiciones.

El Honorable Senador señor Parra hizo presente la pertinencia de que el procedimiento en cuestión se contenga en este proyecto, toda vez que se está disponiendo la participación de un organismo público, a saber, la Inspección del Trabajo, y, por ello, se trata de una materia de ley, más aun, de iniciativa exclusiva del Presidente de la República. En consonancia con ello, el Ejecutivo presentó la indicación número 8) que, en lo fundamental, se recoge en la propuesta en comento. Por otra parte, este procedimiento garantiza la eficacia de la normativa del proyecto.

A su turno, el Honorable Senador señor Bombal hizo presente que la propuesta de procedimiento del Ejecutivo señala que el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados en una denuncia por acoso sexual, pero debiera aclararse que ello procedería en tanto fuera posible, ya que no puede sujetarse al empleador a una serie de obligaciones que muchas veces no podrá cumplir.

El Honorable Senador señor Ríos expresó que, si se opta por regular este aspecto, además del alcance anterior, sería adecuado cambiar la frase "podrá adoptar" por "adoptará".

El Honorable Senador señor Bombal destacó, además, que resulta relevante que se resguarde la reserva de estos procedimientos, ya que debe velarse por la integridad de los trabajadores involucrados.

Al respecto, la abogada señora Pilar Oyarzún manifestó que el artículo 154 bis del Código del Trabajo asegura lo anterior, en tanto 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.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, acotó que la jurisprudencia ha sido unánime en el sentido de aplicar dicho precepto a todos los elementos consignados en el Reglamento Interno.

## Discusión en Sala

Cabe señalar que, a solicitud del Honorable Senador señor Parra, se dejó constancia de que para la Comisión es importante que todo este procedimiento sea reservado y que, para estos efectos, entiende aplicable el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

En otro orden de cosas, el Honorable Senador señor Ríos expresó que el plazo que el procedimiento en análisis otorga a la Inspección del Trabajo para que emita su informe -así como los demás plazos planteados- no se adapta a la realidad de muchas faenas del mundo laboral, como por ejemplo, respecto de las contrataciones en época de navidad o en el caso de los trabajadores agrícolas de temporada.

Sobre el particular, el Honorable Senador señor Bombal manifestó que aquel plazo le parece muy breve, en atención a que se trata de materias complejas que pueden demandar un gran esfuerzo para Inspectores del Trabajo que no están habituados a pronunciarse sobre problemas de estas características, cuestión que podría significar que, en definitiva, estos asuntos se resuelvan en sede judicial.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que la Dirección del Trabajo ha propiciado la creación de una suerte de unidades especializadas en cada Inspección del Trabajo, de manera de abordar las distintas denuncias que reciben. No obstante, el plazo en análisis puede resultar breve, por lo que podría elevarse a sesenta días.

El Honorable Senador señor Parra recordó que esta norma está referida al acoso entre pares, y lo que da sentido a la intervención de la Inspección del Trabajo es evitar la judicialización de estos temas. En esa línea, elevar el plazo en cuestión a sesenta días no genera problemas y contribuye a alcanzar dicho objetivo.

Al final del debate, la mayoría de la Comisión y los representantes del Ejecutivo concordaron en introducir las siguientes enmiendas a la propuesta de procedimiento analizada:

- fijar un plazo de diez días para que el empleador ponga los antecedentes de la denuncia en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo.

- sustituir la frase "el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados", por la siguiente: "el empleador adoptará, en tanto las condiciones de trabajo lo permitan, medidas de resguardo para los involucrados".

- aumentar de 30 a 60 días el plazo en que la Inspección del Trabajo deberá emitir su informe sobre la denuncia de acoso sexual.

- A continuación, puestas en votación las tres primeras oraciones de la propuesta del Ejecutivo, con las enmiendas reseñadas precedentemente y otras de carácter formal, se aprobaron con los votos favorables de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, y la abstención del Honorable Senador señor Ríos.

- Enseguida, votadas las tres últimas oraciones de la misma, con la modificación descrita y otras formales, se aprobaron con los votos positivos de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, y el voto contrario del Honorable Senador señor Ríos.

## Discusión en Sala

- Consecuencialmente, las indicaciones números 8), 9) y 10) quedaron aprobadas, con las enmiendas reseñadas y otras de carácter formal, de manera de consultar el texto ya votado, en los términos consignados en el Capítulo de Modificaciones.

En la siguiente sesión, la Comisión consideró la indicación número 12), para agregar al final del inciso primero del número 12, nuevo, lo siguiente: "Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno."

- Fue aprobada, unánimemente, votando los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

## Número 4

Modifica el número 1 del artículo 160, que se refiere, en cuatro letras, a conductas del trabajador que facultan al empleador para poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

El proyecto propone intercalar, en el citado número 1 del artículo 160, la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser letras c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;"

Cabe señalar que las indicaciones números 14), 16), 17), 18) y 19) -recaídas en este número 4- fueron transcritas, consideradas y resueltas, a propósito del número 1 del artículo 1º del proyecto, por lo que, a continuación, sólo se describen las indicaciones números 13) y 15).

La indicación número 13), del Honorable Senador señor Bombal, es para sustituirlo por el siguiente:

"4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

La indicación número 15), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, es para sustituirlo por el siguiente:

"4.- En el número 1 del artículo 160, agregar la siguiente letra e), nueva:

"e) Conductas de acoso sexual en contra de otro trabajador."."

- En virtud de los acuerdos adoptados respecto del número 1 del artículo 1º del proyecto, el Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio retiró su indicación número 15).

## Discusión en Sala

- Acto seguido, la Comisión aprobó la indicación número 13), con los votos positivos de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

o o o

A continuación, se consideró la indicación número 20), de Su Excelencia el Presidente de la República, para intercalar, a continuación del numeral 4, el siguiente, nuevo:

"....- En el artículo 168, agrégase el siguiente inciso tercero nuevo:

"En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señala el artículo 153 inciso segundo y 154 N° 12, no estará afecto al recargo de la indemnización, a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

- Esta indicación fue aprobada, con enmiendas formales, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

o o o

Número 5

(Pasa a ser número 6)

Enmienda el artículo 171, que contempla lo que se conoce como "despido indirecto", esto es, la facultad del trabajador de poner término al contrato de trabajo cuando quien incurre en las causales que la norma indica es el empleador, pudiendo, además, recurrir al juzgado respectivo para que éste ordene el pago de las indemnizaciones que se señalan.

Letra a)

Intercala un inciso segundo, nuevo, en el artículo 171, para disponer que tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) -propuesta por el proyecto- del número 1 del artículo 160, esto es, falta de probidad en el desempeño de sus funciones o conductas de acoso sexual, respectivamente, en este caso del empleador, el trabajador afectado podrá reclamar de este último, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el artículo 171, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.

La indicación número 21), del Honorable Senador señor Bombal, es para eliminarla.

La indicación número 22), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, suprime la frase "de las letras a) y b)".

La indicación número 23), del Honorable Senador señor Parra, agrega, al final del inciso segundo que se propone intercalar en el artículo 171, lo siguiente: "El empleador responderá del acoso sexual cuando fuere el autor de él, cuando su conducta

## Discusión en Sala

negligente hubiere facilitado su acaecimiento o cuando no hubiere observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154.”.

El Honorable Senador señor Bombal expresó que presentó su indicación supresiva en el entendido de que el empleador estaría respondiendo por actos de terceros respecto de conductas que son de responsabilidad personal del que las realiza.

La abogada señora Pilar Oyarzún precisó que el artículo 171 del Código del Trabajo - materia de las indicaciones en análisis- en este caso operaría cuando el acoso sexual lo comete el empleador.

- En atención a la explicación anterior, el Honorable Senador señor Bombal retiró su indicación número 21).

- Acto seguido, el Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio procedió a retirar su indicación número 22).

A su turno, el Honorable Senador señor Parra manifestó que la indicación de su autoría, fundamentalmente, persigue que el empleador responda por hechos de terceros, pero acotado a casos muy específicos.

La abogada señora Pilar Oyarzún expresó que, eventualmente, esta indicación número 23) podría ampliar la responsabilidad del empleador más allá de la situación de que trata el artículo 171.

A su vez, el Honorable Senador señor Bombal señaló que, en lo pertinente, el artículo 171 regularía específicamente el acoso sexual cometido por el empleador, por lo que resultaría equívoco acoger dicha indicación.

- En atención a lo expresado, el Honorable Senador señor Parra retiró de la indicación número 23), la frase “cuando su conducta negligente hubiere facilitado su acaecimiento”.

En la siguiente sesión, los representantes del Ejecutivo presentaron una propuesta que, manteniendo para este número 5 el mismo texto del proyecto aprobado en general por el Senado, incorpora en el artículo 171 un inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor:

“Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.”.

Precisaron que la propuesta, en cuanto al aludido inciso tercero, tiene como base la indicación número 23) del Honorable Senador señor Parra.

La Comisión se abocó a resolver tanto el inciso segundo aprobado en general por el Senado, como el inciso tercero precedentemente transcrito, analizando pormenorizadamente estas materias. En especial, se consideró, en cuanto al daño moral, si cabe que el empleador responda de este último, por actos de terceros.

## Discusión en Sala

Al respecto, se formularon, fundamentalmente, las siguientes opiniones y planteamientos.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que la idea, por una parte, es que pueda alegarse el daño moral en sede laboral, y, por otra, que se objetive la responsabilidad del empleador por actos de terceros, de manera de no contemplarla en términos genéricos.

El Honorable Senador señor Bombal manifestó que las disposiciones propuestas deben revisarse en su conjunto, y presentan dos problemas: 1) que el daño moral se discuta en sede laboral, en circunstancias de que se trata de una materia que, por su complejidad, habitualmente requerirá de un lato conocimiento, y 2) que esta normativa implicaría hacer responsable al empleador, incluso del daño moral, por hechos de terceros que, eventualmente, pueden haber sido desconocidos por aquél o, más aun, por no haber observado estrictamente -incluidos plazos y formalidades mínimas- el procedimiento que se establece ante una denuncia de acoso sexual.

Su Señoría remarcó que es muy grave hacer responsable del daño moral a un empleador por hechos de terceros, ya que pueden provocársele innumerables perjuicios patrimoniales o personales.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que, en todo caso, debe tenerse presente que la idea de permitir que el daño moral se discuta en sede laboral, es un tema que se debatirá cuando se estudie el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (Boletín N° 3.367-13), actualmente en tramitación en la Cámara de Diputados. Ello, toda vez que esa iniciativa plantea aquella posibilidad, en términos generales, dentro de las competencias de los juzgados del trabajo.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio señaló que el empleador tiene responsabilidades que no puede eludir y, en consecuencia, debiera responder por los hechos que se dan al interior de su empresa, y de que tiene conocimiento, lo que incluso podría comprender el daño moral.

Ahora bien, en cuanto al punto específico acerca de si la responsabilidad del empleador por dicho daño será materia de conocimiento de los tribunales laborales, Su Señoría manifestó que, en aras de contribuir a los consensos que permitan el pronto despacho de esta iniciativa, no tendría inconveniente en que estas disposiciones se aprueben sin contemplar la frase "incluido el daño moral". Ello, atendido lo anunciado por el Ejecutivo, en orden a que el tema se contiene en el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo y, más aun, considerando que el daño moral siempre podrá reclamarse ante los tribunales ordinarios.

El Honorable Senador señor Parra señaló que si para aprobar los preceptos en análisis es necesario retirar el resto de su indicación número 23), no tendría problemas en hacerlo, en atención a las consideraciones formuladas por el Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio.

## Discusión en Sala

Su Señoría agregó que cuando se establece una responsabilidad objetiva y ella obedece a actos de terceros, es absolutamente impropio que deba responderse del daño moral, ya que esto sólo procede por acto propio.

- Al término del debate, la Comisión aprobó el inciso segundo, nuevo, propuesto en la letra a) del texto aprobado en general por el Senado, excluida la frase "incluido el daño moral", con los votos a favor de los Honorables Senadores señores Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, el voto en contra del Honorable Senador señor Ríos, y la abstención del Honorable Senador señor Bombal.

- A continuación, puesto en votación el inciso tercero, nuevo, fue aprobado por cuatro votos a favor de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, y la abstención del Honorable Senador señor Ríos.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio fundó su voto favorable, manifestando que si se ha establecido un procedimiento a seguir respecto a las denuncias por acoso sexual, su no cumplimiento debe acarrear las responsabilidades correspondientes, para que esta normativa sea eficaz.

Enseguida, como lo anunciara previamente, al tenor de la disposición aprobada precedentemente, el Honorable Senador señor Parra retiró el resto del texto de su indicación número 23).

o o o

A continuación, se consideró la indicación número 24), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, para intercalar, a continuación de la letra a), la siguiente, nueva:

"... ) Intercálase, a continuación del nuevo inciso segundo propuesto para el artículo 171, el siguiente inciso tercero, nuevo:

"Se considerarán de responsabilidad del empleador las conductas de acoso sexual de sus dependientes, salvo que acredite que ha adoptado con prontitud y eficiencia medidas de resguardo para el o la denunciante."

- Fue retirada por su autor.

o o o

Letra b)

Agrega el siguiente inciso final en el artículo 171:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."

La indicación número 25), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, sustituye la expresión "de la letra b)" por "de la letra e)".

## Discusión en Sala

La indicación número 26), del Honorable Senador señor Bombal, agrega al final de esta letra b), las siguientes frases: "En el caso que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, será sancionado con la pena establecida en el número 1 del artículo 413 del Código Penal. La acción penal podrá ser ejercida únicamente por el ofendido o sus herederos."

- En primer término, el Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio retiró su indicación número 25).

- A continuación, se puso en votación, primeramente, la letra b) descrita, resultando aprobada con los votos favorables de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, y la abstención del Honorable Senador señor Ríos.

El Honorable Senador señor Parra fundó su voto positivo, señalando que en esta materia las denuncias deben ser responsables y bien fundadas, excluyéndose cualquier denuncia temeraria.

En todo caso, anunció, desde ya, que votaría en contra de la indicación número 26), por cuanto le parece muy peligroso agregar sanciones que tengan un efecto disuasivo respecto de las denuncias. Se está buscando tener una ley equilibrada y eficaz y si, como propone esa indicación, se amenaza con severas penas a los denunciadores en la situación a que ella se refiere, probablemente éstos se inhibirán de accionar. Por último, Su Señoría afirmó que las sanciones que, para este tipo de casos, se contemplan en el proyecto son suficientes.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio compartió la argumentación anterior.

En cuanto a la indicación número 26), el Honorable Senador señor Bombal señaló que no debiera ser inhibitoria de las denuncias, ya que quien legítimamente las formule no tiene nada que temer. La indicación sólo apunta al caso de denuncias maliciosas, en atención a los irreparables daños que pueden causar.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio recordó que hay muchos trabajadores que no disponen de recursos económicos que les aseguren contar con una adecuada defensa en los tribunales, por lo que no es improbable que sus denuncias sean declaradas carentes de motivo plausible y, eventualmente, maliciosas. Esta ley debe considerar ese aspecto de desigualdad y, en esa línea, la indicación en análisis resulta muy severa.

Su Señoría subrayó que las sanciones deben estar acordes con la realidad de los trabajadores, por lo que las que ya contempla el proyecto son suficientes para castigar las conductas en cuestión.

El Honorable Senador señor Ríos, en relación con la situación de desigualdad aludida precedentemente, precisó que hay muchos empresarios -que tienen la calidad de empleadores- que tampoco cuentan con mayores recursos. En consecuencia, tal desigualdad es relativa y dependerá de cada caso en particular.

## Discusión en Sala

- Puesta en votación la indicación número 26), estuvieron por aprobarla los Honorables Senadores señores Bombal y Canessa, por rechazarla los Honorables Senadores señores Parra y Ruiz De Giorgio, y se abstuvo el Honorable Senador señor Ríos.

La Comisión acordó dejar pendiente la resolución de este tema para la próxima sesión, atendido que la votación recién consignada no arrojó un resultado definitivo.

En la última sesión, los representantes del Ejecutivo presentaron una proposición modificatoria del texto de la indicación número 26), de modo que la oración final que se agrega sea del siguiente tenor:

“En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.”.

Precisaron que la idea es proteger al denunciado injustamente por conductas de acoso sexual, pero sin dar una señal que desincentive las denuncias legítimas.

- Enseguida, se puso en votación la indicación número 26), modificada en la forma descrita, resultando aprobada unánimemente, con los votos de los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

o o o

La indicación número 27), del Honorable Senador señor Parra, es para intercalar, a continuación del numeral 5, el siguiente, nuevo:

“... .- En el artículo 420, agrégase la siguiente letra g), nueva, pasando la actual letra g) a ser letra h):

“g) Las denuncias por discriminación en la contratación de un trabajador.”.

- Fue retirada por su autor.

o o o

## Artículo 2º

Introduce modificaciones relativas a las conductas sobre acoso sexual, en la ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo.

La indicación número 28), del Honorable Senador señor Ríos, es para eliminarlo.

- Se rechazó, unánimemente, votando los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

Letra a)

## Discusión en Sala

Modifica el artículo 78 -que señala en diversas letras las prohibiciones a que estarán afectos los funcionarios-, a fin de agregarle la siguiente letra I), nueva:

“I) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”.

La indicación número 29), del Honorable Senador señor Bombal, suprime la letra a).

La indicación número 30), del Honorable Senador señor Viera-Gallo, es para sustituir la letra I), nueva, por la siguiente:

“I) Realizar conductas de acoso sexual, entendidas según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”

La indicación número 31), del Honorable Senador señor Bombal, es para eliminar, en la letra I), lo siguiente: “, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo”.

La indicación número 32), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, sustituye la frase “de la letra b) del número 1 del artículo 160”, por la siguiente: “del inciso cuarto del artículo 2º”.

- En primer término, el Honorable Senador señor Bombal retiró la indicación número 29).

La Comisión tuvo presente que en el número 1 del artículo 1º del proyecto ya resolvió incorporar en el artículo 2º del Código del Trabajo, un nuevo inciso segundo, para contemplar lo que se entiende por conductas de acoso sexual, por lo que en la norma en análisis corresponde ajustar la referencia que ella hace a dicho Código.

- Con el propósito señalado, vuestra Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, rechazó la indicación número 30) y aprobó con modificaciones las indicaciones números 31) y 32).

### Artículo 3º

Introduce modificaciones relativas a las conductas de acoso sexual, en la ley N° 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

La indicación número 33), del Honorable Senador señor Ríos, es para eliminarlo.

- Fue rechazada, unánimemente, votando los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio.

Letra a)

## Discusión en Sala

Modifica el artículo 82 -que señala en diversas letras las prohibiciones a que estarán afectos los funcionarios-, a fin de agregarle la siguiente letra I), nueva:

"I) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

La indicación número 34), del Honorable Senador señor Viera-Gallo, sustituye la letra I), nueva, por la siguiente:

"I) Realizar conductas de acoso sexual, entendidas según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."

La indicación número 35), del Honorable Senador señor Bombal, elimina en la letra I), nueva, lo siguiente: ", entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo".

La indicación número 36), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, es para sustituir la frase "de la letra b) del número 1 del artículo 160", por la siguiente: "del inciso cuarto del artículo 2º".

- Por las mismas razones expresadas al tratar la letra a) del artículo 2º del proyecto, en orden a ajustar la referencia que se efectúa a la norma del Código del Trabajo, vuestra Comisión, unánimemente, votando los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, rechazó la indicación número 34) y aprobó con modificaciones las indicaciones números 35) y 36).

- - -

## MODIFICACIONES

En conformidad con los acuerdos adoptados, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene a honra proponeros las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Honorable Senado:

Artículo 1º

Número 1

Sustituirlo, por el que sigue:

"1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"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,

## Discusión en Sala

entendiéndose por tal una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud, en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al “inciso tercero” por otra al “inciso cuarto”.

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase “incisos segundo y tercero” por “incisos tercero y cuarto”.

(Unanimidad 4x0 para letra a). Indicaciones números 4, 16, 18 y 19. Unanimidad 3x0 para letras b) y c). Enmiendas consecuenciales para adecuar referencias).

Número 3

Letra c)

Numeral 12

Inciso primero

Reemplazarlo, por el siguiente:

“12.- El procedimiento a que se someterán los reclamos por acoso sexual, el que considerará lo siguiente: la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien, dentro del plazo de diez días, poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta fiscalice el cumplimiento de la legislación laboral relativa a acoso sexual. En ambos casos, el empleador adoptará, en tanto las condiciones de trabajo lo permitan, medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o el denunciado podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código. Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno.”.

(4 a favor y una abstención, para las tres primeras oraciones; 4x1, para las tres siguientes oraciones, y unanimidad 4x0 para la última oración. Indicaciones números 8, 9, 10 y 12).

Inciso segundo

Intercalar, entre la palabra “número” y la coma (,) que le sigue, el guarismo “12”.

## Discusión en Sala

(Unanimidad 4x0. Artículo 121, inciso final, del Reglamento del Senado).

Número 4

Sustituir la letra b) propuesta en el proyecto, por la que sigue:

“b) Conductas de acoso sexual;”.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 13).

Número 5, nuevo

Incorporar como tal el siguiente:

“5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

“En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan los artículos 153, inciso segundo, y 154, número 12, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 20).

Número 5

Pasa a ser número 6, con las siguientes enmiendas:

Letra a)

- Sustituir su encabezamiento, por el que sigue:

“a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:”.

(Unanimidad 4x0, como consecuencia de que se incorpora un inciso tercero, nuevo).

- En el inciso segundo, nuevo, suprimir la frase “incluido el daño moral.”, las comillas que le siguen y la coma (,) que la precede.

(Mayoría de votos, 3x1x1).

- A continuación, incorporar el siguiente inciso tercero, nuevo:

“Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.”.

(Mayoría de votos, 4 a favor y una abstención).

## Discusión en Sala

Letra b)

Incorporar, en el inciso final propuesto en esta letra b), después del punto (.) que sigue a la palabra "afectado", la siguiente oración final: "En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

(Unanimidad 4x0. Indicación número 26).

Número 6

Pasa a ser número 7, sin enmiendas.

Artículo 2º

Letra a)

Número 3

En la letra l), contemplada en este numeral, sustituir la frase "de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".

(Unanimidad 4x0. Indicaciones números 31 y 32).

Artículo 3º

Letra a)

Número 3

En la letra l), contemplada en este numeral, reemplazar la frase "de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".

(Unanimidad 4x0. Indicaciones números 35 y 36).

- - -

## TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

## PROYECTO DE LEY

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

## Discusión en Sala

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"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 una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud, en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral."

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento a que se someterán los reclamos por acoso sexual, el que considerará lo siguiente: la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien, dentro del plazo de diez días, poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta fiscalice el cumplimiento de la legislación laboral relativa a acoso sexual. En ambos casos, el empleador adoptará, en tanto las condiciones de trabajo lo permitan, medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o el denunciado podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código. Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno.

## Discusión en Sala

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número 12, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan los artículos 153, inciso segundo, y 154, número 12, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171:

a) Intercálense los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

7.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

## Discusión en Sala

a) En el artículo 78:

1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;".

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;".

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 8 y 15 de septiembre, 13 de octubre, 10 y 17 de noviembre, de 2004, con asistencia de los Honorables Senadores señores Carlos Bombal Otaegui (Presidente), Julio Canessa Robert, Augusto Parra Muñoz (Presidente Accidental), Mario Ríos Santander y José Ruiz De Giorgio.

Sala de la Comisión, a 29 de noviembre de 2004.

## Discusión en Sala

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

---

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY SOBRE ACOSO SEXUAL

(Boletín N° 1.419-07)

I.PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: incorporar en la legislación chilena la figura del acoso sexual, definiéndolo específicamente y sancionándolo.

II.ACUERDOS: Indicaciones:

Números

1), 2) y 3)Rechazadas 4x0.

4) Aprobada 4x0, con modificaciones.

5) Rechazada 4x0.

6)Rechazada 4x0.

7)Retirada.

8), 9) y 10)Aprobadas con modificaciones. Del texto definitivo, 4 a favor y una abstención para las tres primeras oraciones; 4x1, para las tres siguientes oraciones, y 4x0 para la última oración.

11) Retirada.

12) y 13)Aprobadas 4x0.

14)Rechazada 4x0.

15)Retirada.

16)Aprobada 4x0, con modificaciones.

17)Rechazada 4x0.

18) y 19)Aprobadas 4x0, con modificaciones.

## Discusión en Sala

20)Aprobada 4x0, con modificaciones.

21) a 25)Retiradas.

26)Aprobada 4x0, con modificaciones.

27)Retirada.

28)Rechazada 4x0.

29)Retirada.

30)Rechazada 4x0.

31) y 32)Aprobadas 4x0, con modificaciones.

33) y 34)Rechazadas 4x0.

35) y 36)Aprobadas 4x0, con modificaciones.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos. El artículo 1º contiene siete numerales, mientras que los artículos 2º y 3º se componen de dos letras cada uno.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora María Angélica Cristi y señores Sergio Aguiló, Gabriel Ascencio, Maximiano Errázuriz, Juan Pablo Letelier y Exequiel Silva; y de los ex Diputados señoras Fanny Pollarolo y Marina Prochelle y señores Iván De la Maza y Ramón Elizalde.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: 42 votos a favor, 2 en contra y 6 abstenciones.

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 11 de junio de 2002.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: segundo informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: a) Código del Trabajo; b) Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo, y c) Ley N° 18.883, que aprobó el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

---

Valparaíso, 29 de noviembre de 2004.

---

Discusión en Sala

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

- - -

## 2.6. Discusión en Sala

Fecha 14 de diciembre, 2004. Diario de Sesión en Sesión 20. Legislatura 352. Discusión Particular. Pendiente.

### ESTABLECIMIENTO Y SANCIÓN DE FIGURA DEL ACOSO SEXUAL

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual, con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (1419-07) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 5ª, en 11 de junio de 2002.

Informes de Comisión:

Trabajo, sesión 45ª, en 7 de abril de 2004.

Trabajo (segundo), sesión 18ª, en 1 de diciembre de 2004.

Discusión:

Sesiones 54ª, en 5 de mayo de 2004 (discusión general pendiente); 55ª, en 11 mayo de 2004 (se aprueba en general).

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN (Secretario).-

El proyecto fue aprobado en general en sesión de 11 de mayo de este año.

Cuenta con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, donde se deja constancia de las indicaciones aprobadas, de las rechazadas y de las retiradas.

Las modificaciones efectuadas por dicho órgano técnico al proyecto aprobado en general fueron acordadas por unanimidad, excepto cuatro, las que el señor Presidente pondrá en votación oportunamente.

Se debe tener presente que las enmiendas acordadas por unanimidad deben ser votadas sin debate, de conformidad con lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 133 del Reglamento, salvo que algún señor Senador, y antes de la discusión particular,

## Discusión en Sala

pidan debatir la proposición de la Comisión acerca de alguna de ellas o que existan indicaciones renovadas.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Si le parece a la Sala, no mediando solicitud al respecto, se darán por aprobadas dichas modificaciones.

--Se aprueban.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

Sus Señorías tienen a la vista un boletín comparado dividido en cuatro columnas que transcriben los artículos pertinentes del Código del Trabajo; el texto aprobado en general por el Senado; las modificaciones efectuadas por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y, finalmente, el texto que resultaría de aprobarse dichas enmiendas.

Los señores Senadores deben dirigirse a la página 6 de dicho boletín, donde se dice:

"Letra c)

"Numeral 12

"Inciso primero.

"Reemplazarlo, por el siguiente:".

En seguida figura un número 12 (la cuestión es bastante compleja). Las tres primeras oraciones -comienzan de la siguiente manera: "El procedimiento a que se someterán los reclamos por acoso sexual"; "Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar", y "En ambos casos, el empleador adoptará", respectivamente- fueron aprobadas por 4 votos a favor (Honorable señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio) y una abstención (Senador señor Ríos).

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En discusión las modificaciones a que se ha hecho referencia, todas las cuales conforman la parte del número 12 que finaliza con las palabras "redistribución del tiempo de jornada".

Ofrezco la palabra.

La tiene el Honorable señor Bombal.

El señor BOMBAL.-

Señor Presidente , algunas dudas que surgieron sobre la norma dicen relación a que la Inspección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, debe emitir su informe, el cual será puesto en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

## Discusión en Sala

La inquietud planteada en el debate es si basta con el mérito de ese documento para la adopción de medidas por el empleador. Por ejemplo, si se concluyera que no debe removerse a la persona que ha incurrido en la conducta de que se trata, aquél no podría hacerlo, aunque quisiese lo contrario para mantener un buen clima interno. O al revés: si el empleador deseara mantener a la persona porque los hechos constitutivos no son de demasiada gravedad y se sugiere, en cambio, que sea separada del cargo, se podría generar alguna controversia.

Siendo de tan compleja naturaleza el tipo de casos que pueden presentarse, el punto radica en si es suficiente para tales efectos -repito- el informe de la Inspección del Trabajo. Incluso señores Senadores que no son miembros de la Comisión y que me han expuesto su interrogante sobre el particular formulan la misma consulta.

Como lo que se hace en el artículo es señalar el procedimiento a que se someterán las reclamaciones, algunas voces observan, con cierta inquietud, que resultará muy unilateral la visión que se entregue desde la Inspección del Trabajo, en virtud de la cual se obliga a tomar determinaciones, dado que las partes pueden no quedar satisfechas con las consideraciones que las fundamenten. Ante la naturaleza del acoso sexual, surgen dudas en cuanto a la capacidad investigadora que pueda desplegar ese servicio, en su momento, para sopesar los hechos puestos en su conocimiento.

Por otro lado, el proyecto preceptúa que un empleador, al imponerse de una cuestión de esa índole, debe hacerla presente a la Inspección, para que ésta proceda. Y ahí viene el mecanismo de los sesenta días para el informe, más los treinta con que contará después el empleador para disponer las medidas respectivas.

La inquietud que surge -reitero- es que puede ser muy unilateral o muy poco válido, procesalmente, el que la instancia de esa entidad emita un pronunciamiento.

Ahora bien, en la Comisión, para lograr la mayor ecuanimidad posible en todo el planteamiento formulado, se consultó al señor Ministro del Trabajo si el personal de la Inspección se halla capacitado como para poder sopesar el tipo de hechos que nos ocupa, dado que la naturaleza propia de ese servicio más bien apunta a lo que constituye la legislación laboral típica. Se nos explicó que, según la experiencia originada en los casos ya conocidos, se había ido generando una suerte de especialización al respecto -por ello deseo exponer todos los antecedentes aquí, en la Sala- y que, con los estímulos de orden económico que la Comisión aprobó en días pasados para mejorar la situación en la Inspección del Trabajo, también se iba en camino de modernizar la entidad, lo cual apuntaba justamente a la clase de responsabilidades que se le entregarían de aprobarse la iniciativa en estudio.

Doy a conocer lo anterior en esos términos porque ahí surgió un tema que es útil que mis Honorables colegas conozcan.

Reitero, entonces, que para algunos señores Senadores parece ser demasiado fuerte el que, con el mérito del informe, el empleador deba adoptar criterios determinados, ya que el asunto incluso puede llevar a que la situación sea de tal envergadura que finalmente resulte mejor que resuelvan los tribunales de justicia.

Es algo que planteo en términos generales.

## Discusión en Sala

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

El Honorable señor Núñez ha pedido una interrupción.

El señor BOMBAL.-

Por supuesto. Sólo quería poner los antecedentes en conocimiento del Senado.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra, Su Señoría.

El señor NÚÑEZ.-

Únicamente deseo formular una consulta, señor Presidente .

Leyendo con cierta detención el proyecto -en particular, el artículo al cual se refieren las modificaciones en análisis- y considerando que la normativa tiende a cambiar de manera muy sustantiva las relaciones laborales, especialmente en el aspecto en estudio, no me queda claro qué sucede cuando la persona del denunciado coincide con la del empleador. El texto no lo establece en forma precisa. Porque puede ser normal que en las pequeñas empresas el denunciado sea exactamente el empleador.

Aquí se efectúa un distingo, en mi opinión del todo necesaria para los efectos estrictamente procesales. Pero, en la realidad, en muchas empresas -repito- el denunciado es exactamente el empleador, y no me queda claro cómo se resuelve el asunto en esta iniciativa.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Antes de proseguir, solicito autorización de la Sala para que puedan asistir a la sesión el asesor señor Francisco del Río y la señora Patricia Silva, del Ministerio del Trabajo y del Servicio Nacional de la Mujer, respectivamente.

--Se accede.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Parra.

El señor PARRA .-

Señor Presidente , la disposición en examen fue una de las que más extenso debate originaron al interior de la Comisión. Y lo que se propone es agregar al artículo 154 del Código del Trabajo, norma relativa al reglamento interno de las empresas, un número 12 que establece el procedimiento conforme al cual se tramitarán las denuncias o reclamaciones por acoso sexual.

Deseo, ante todo, despejar la duda que acaba de plantear el Honorable señor Núñez .

## Discusión en Sala

Su Señoría tiene toda la razón: el precepto se refiere únicamente a las denuncias por acoso sexual entre pares, es decir, entre trabajadores de una empresa. Cuando el acosador es el empleador, el procedimiento es totalmente distinto, ya que en ese caso el trabajador, conforme a las modificaciones que se introducen al Código Laboral, puede poner término al contrato y demandar las indemnizaciones correspondientes.

En consecuencia, si el empleador llegara a reclamar, el trámite sería eminentemente judicial, y en lo pertinente, administrativo, en cuanto a la intervención de la Inspección del Trabajo.

Pero nos hallamos en el ámbito de los procedimientos normales.

La que nos ocupa es una norma que se incorporará al reglamento interno, la cual contempla, por ende, fines preventivos y, además, de procesamiento de las reclamaciones, y que constituye una unidad.

Lo que se establece es un procedimiento en tres etapas sucesivas. Primero, se denuncia o se reclama ante el empleador. Éste tiene la obligación de recibir los antecedentes y tomar las primeras medidas para evitar que continúe el acoso sexual, y la de remitirlos en un término breve, si la cuestión no se ha resuelto internamente, a la Inspección del Trabajo. Esa segunda fase es de carácter administrativo. Y la Inspección, en un plazo tope de sesenta días, emite un informe que puede ser la base para que el asunto llegue a una tercera etapa, final, que es de carácter judicial.

Reitero: este número 12 es una unidad. Si se elimina cualquier parte de él, se desvirtúa la naturaleza del procedimiento que establece. Además, señala que el mismo mecanismo será aplicable, en virtud de disposición legal, en todas las empresas donde, atendido el número de sus trabajadores, no exista reglamento interno.

Por eso, señor Presidente, llamo a votar el numeral 12 en su integridad. Y destaco el hecho de que fue largamente discutido en la Comisión. El Ejecutivo recogió las inquietudes de los integrantes de dicho órgano técnico y formuló una propuesta de redacción que satisfizo a su inmensa mayoría, como lo revela la aprobación de la normativa: casi siempre con 4 votos a favor; y en otros aspectos, unánimemente.

He dicho.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Señores Senadores, quiero entender que la discusión está referida a toda la disposición. Porque si bien reglamentariamente algunas partes se votaron con distintos quórum, unas no se sustentan sin las otras. Entonces, o se aprueba la norma completa, o se rechaza totalmente; porque si se cae una parte de ella, no puede subsistir el resto, ni menos la parte acogida por unanimidad, que corresponde a la última frase, que señala: "Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas...". Pero, ¿"igualmente" qué?

En consecuencia, entendemos que estamos votando la letra c), que propone el reemplazo del inciso primero del numeral 12.

## Discusión en Sala

Por lo tanto, dicho numeral será considerado como un todo para los efectos de la votación. No tiene ninguna lógica pronunciarse por partes.

Hecha esta aclaración, tiene la palabra el Honorable señor Ríos.

El señor RÍOS.-

Señor Presidente , mi abstención en la Comisión originó este debate. Pero ahora me voy a pronunciar en contra. Y quiero llamar la atención del Senado sobre la materia.

El órgano especializado concordó -pues no había razón alguna para oponerse- en estimar el acoso sexual como un daño a la dignidad de los trabajadores. Y eso es así. Un trabajador o trabajadora acosado sexualmente por otro colega, por un empleador o por un jefe, ya sea en oficinas públicas o privadas, evidentemente verá afectada su dignidad.

Por eso resolvimos por unanimidad incorporar tal aspecto en el Código del Trabajo. Es un punto donde no hubo debate: todos estuvimos de acuerdo.

El numeral 12, por indicación del Ejecutivo y con acuerdo de la Cámara de Diputados, fijó el procedimiento a que se someterán los reclamos por acoso sexual. Sin embargo, cuando en las leyes detallamos un procedimiento, siempre quedan sin regulación algunas situaciones; en este caso, las originadas en la multiplicidad de alternativas que pueden darse en el mundo laboral chileno.

Conforme a dicho procedimiento, el empleador, cuando sea posible, deberá retirar al trabajador o trabajadora del lugar en que fue acosado y ubicarlo en otra parte. Pero en nuestro mundo laboral operan empresas unipersonales y multipersonales; otras en donde los trabajadores laboran lejos de la visión de los demás, como ocurre con quienes lo hacen en las cosechas de frutas, donde existen 300 o más mujeres.

Y hay que esclarecer una serie de situaciones. Por ejemplo, determinar 60 días para que la Inspección del Trabajo emita informe, en circunstancias de que pudieron ser contratadas solamente por 30 días, constituye un error. Obligar a la Inspección del Trabajo a que en 30 días emita un informe, cuando ya pueden haber expirado los contratos de 300 mujeres, es otro error.

Este conjunto de hechos hace que, en caso de aprobarse el numeral 12, se generen muchas lagunas no resueltas y problemas contractuales inmensamente grandes que terminarán afectando precisamente a las trabajadoras.

El tema de las trabajadoras de casa particular, tal como está redactada la disposición, no se toca, en circunstancias de que es un ámbito donde pueden ocurrir situaciones muy difíciles y que no están resueltas.

Entonces, soy partidario de rechazar este numeral. Y voy a explicar por qué.

Lo del acoso sexual ya está resuelto. Los jueces y las autoridades pertinentes recogerán el punto de acuerdo con las disposiciones vinculadas con la dignidad de los trabajadores. En el resto de las acciones que atentan contra ésta, el Código Laboral

## Discusión en Sala

no entra en detalles tan extremos como aquellos a los que se está llegando en este caso.

Por eso, voy a votar en contra de esta norma. Invito a los señores Senadores a analizar más profundamente esta materia, y también, a rechazar dicho precepto, para que en definitiva entreguemos la resolución al juez, conforme a los criterios establecidos.

También estamos creando Juzgados del Trabajo, conformados por especialistas, con conocimiento de la ley laboral, de las características psicológicas involucradas en los hechos, etcétera.

Fíjense, estimados colegas, que esta norma entrega a la Inspección del Trabajo la responsabilidad de resolver problemas vinculados a circunstancias psicológicas y a otros factores que influyen en el acoso sexual.

En mi opinión, el tema central del proyecto ya está incorporado dentro del ámbito de la dignidad de los trabajadores, pero la resolución final y los castigos que correspondan por incumplimiento o por hechos que afecten a ese empleado quedarán en manos de los inspectores o de los jueces laborales, cuando sean requeridos por los afectados.

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Ruiz.

El señor RUIZ (don José).-

Señor Presidente, debemos partir de una base muy elemental.

En primer lugar, cuando se presenta este tipo de actos dentro de una empresa, lo primero que cabe tener en cuenta es que son muy difíciles de probar, pues los hechos normalmente ocurren en privado. Por lo tanto, la acosada ya parte con una desventaja bastante grande.

En segundo término, normalmente el acoso sexual se produce desde un superior a un inferior. Y si a esa conducta sumamos su especial y crítica ocurrencia en empresas pequeñas, las posibilidades de las víctimas son bastante complicadas.

Muchas veces el acoso sexual produce en las personas efectos dañinos, que terminan en secuelas psicológicas. Y hay situaciones que resultan bastante evidentes.

¿Cuál es el problema de fondo? Que no pueden llevarse a los tribunales de justicia todos los eventos de esta naturaleza que se produzcan al interior de una empresa. Entonces, cuando en alguna ocurre este tipo de conductas y el acosador no es el empresario -caso planteado por el Senador señor Núñez -, lo razonable es que el empleador, en conocimiento de una denuncia por escrito, en lo posible actúe de inmediato.

## Discusión en Sala

Pero si la situación es muy complicada, no podemos obligarlo a resolver el problema. Es posible que no esté en condiciones de hacerlo, caso en el cual entra a operar una instancia superior -Inspección del Trabajo-, que no emitirá un veredicto, sino que hará recomendaciones o ayudará a solucionar el problema al interior de la empresa.

Si esa entidad declara no tener solución al conflicto, serán los tribunales de justicia los encargados de llevar a cabo una investigación. Pero ahí ya estamos hablando de cosas mayores.

Debemos considerar que la situación no siempre es la misma, y por eso el proyecto plantea distintas etapas, en base a las cuales, sin recurrir a la instancia superior, puede resolverse el problema.

Una vez determinada la falta, deben establecerse mecanismos al interior de la empresa para proceder. Y el sentido de la modificación es éste: fijar un procedimiento. No sacamos nada con dictar leyes y consagrar en ellas conductas sancionables si no se incorporan los procedimientos pertinentes.

Por eso, como muy bien sostenía el señor Presidente del Senado, este procedimiento contempla todas las situaciones, y unas están interrelacionadas con otras.

Por lo tanto, debemos pronunciarnos sobre esta proposición, que no es perfecta. Ciertamente, resulta imposible regular de modo acabado situaciones que muchas veces son subjetivas o, incluso, están basadas en acusaciones falsas. Son tantos los casos que pueden presentarse que es imposible preverlos.

Ante esto, ¿cómo se ha procedido? Se ha hecho lo humanamente posible para establecer un mecanismo racional que, en tres etapas debidamente estudiadas, dé respuesta razonable al problema.

No podemos pretender que la normativa sea perfecta, porque el ámbito que regula es, en sí, muy complejo.

Por este motivo, propongo aprobar la enmienda en los mismos términos en que lo hizo la Comisión de Trabajo y Previsión Social, donde, luego de una lata discusión, se arribó a un acuerdo bastante amplio.

He dicho.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra el Senador señor Ávila.

El señor ÁVILA.-

Señor Presidente , el proyecto se inscribe en lo que yo denominaría "legislación simbólica", pues será muy difícil que adquiera eficacia práctica. En primer lugar, por la ausencia de indicadores objetivos que permitan deducir la existencia de acoso sexual. Son circunstancias estrictamente subjetivas las que dan forma a la figura respecto de la cual se legisla. Hay múltiples factores que inciden en su configuración.

## Discusión en Sala

Yo me temo que la sola dictación de una ley con estas características desate cierto morbo, lo que puede ser profundamente dañino para las relaciones laborales dentro de las empresas. Incluso más, a veces legislando de este modo, no solamente no se supera el problema que se intenta abordar, sino que se agrava.

Por otra parte, se plantea un procedimiento pensado para empresas grandes o corporaciones de tamaño bastante significativo. No veo cómo podría materializarse en el caso de empresas pequeñas o medianas, donde el acosador es el jefe, el gerente general o el dueño, y la acosada, su secretaria. Desde luego, ella no le va a presentar la carta al acosador. Probablemente se dirija a la inspección del trabajo respectiva. Sin embargo, todos sabemos la enorme carga que soportan estos servicios, por los múltiples aspectos que deben atender en función de la naturaleza de su labor. En la escala de sus prioridades, la relativa al acoso sexual, sin duda, va a quedar en un nivel menor, porque existe plena conciencia de que a otras trasgresiones deben brindarles una atención superior.

Entonces, tal vez para lo único que sirva este articulado sea para presentarnos como un país que también legisla sobre el acoso sexual, añadiendo así otras disposiciones a aquellas que figuran en un espacio convertido casi en un limbo.

Bien hacía Montesquieu al preguntar, cuando llegaba a un país, no si había leyes eficaces -"porque las hay por doquier", señalaba-, sino si las leyes se cumplían.

Y la verdad es que a la futura ley le asigno muy escasas posibilidades de adquirir vida práctica.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Terminó su tiempo, señor Senador.

El señor ÁVILA.-

Como ha concluido mi tiempo, lo más razonable es que corone esta intervención llena de aprensiones manifestando que me abstengo.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Todavía no estamos votando, señor Senador. Pero le había llegado su hora...

El señor ÁVILA.-

Entonces, votaré a la hora señalada.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Foxley.

El señor FOXLEY .-

## Discusión en Sala

Señor Presidente , obviamente, estoy muy de acuerdo en legislar sobre esta materia, aunque algunas aprensiones surgidas en el debate son válidas. En primer lugar, lo recién destacado por el Senador señor Ávila , en cuanto a que en este tipo de situaciones se mezclan datos objetivos y subjetivos, lo que hace difícil acreditar la denuncia o acusación.

Pero eso no debiera ser motivo para no legislar o para no asumir una posición clara. Ello, por lo ya señalado: porque se vincula con un aspecto muy esencial de la dignidad de las personas.

Y, en este punto, me refiero a la inquietud planteada por el Honorable señor Bombal . ¿Es la Inspección del Trabajo el organismo más adecuado, eficaz, pertinente y con capacidad real para discernir, en un nivel mínimo, si las acusaciones de acoso sexual son válidas? ¿O, al revés, éstas constituyen simplemente vendettas ante situaciones laborales mal resueltas al interior de una empresa?

Hasta ahora hay una pregunta, no una respuesta plenamente satisfactoria. Porque si ésta fuera "La Dirección del Trabajo no es la entidad adecuada", entonces correspondería resolver a los tribunales, lo que implica, a la larga, demoras propias de mecanismos ineficaces. Y la eficacia debe traducirse tanto en la protección casi instantánea de quien acusa como en una rápida resolución. En cierta medida, yo asimilaría esta situación a las denuncias por violencia intrafamiliar.

¿Qué establece la legislación comparada?

Tiendo a pensar que el organismo que reciba la denuncia debería tener algún grado de calificación profesional para definir y discernir las distintas situaciones, que conllevan fuertes cargas de subjetividad por parte del denunciante o acusador.

En concreto, vuelvo a consultar: ¿qué establece la legislación comparada? O, dicho de otra manera, ¿a qué mecanismos han recurrido los países que ya han legislado sobre la materia para resolver estas denuncias?, ¿cuáles han sido los resultados?

En mi opinión, la Inspección del Trabajo no es la instancia apropiada para definir este tipo de situaciones.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Viera-Gallo.

El señor RÍOS.-

¿Me permite una interrupción, señor Senador, con la venia de la Mesa?

El señor VIERA-GALLO .-

Con todo gusto.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

## Discusión en Sala

Tiene la palabra el Honorable señor Ríos.

El señor RÍOS.-

Acabo de conversar con el señor Presidente del Senado acerca de la posibilidad de que el proyecto vuelva a la Comisión de Trabajo, debido al conjunto de hechos que están surgiendo en el debate, los que, sin duda alguna, son de interés y, evidentemente, deben ser objeto de un análisis más profundo.

Así que dejo presentada formalmente la petición.

Gracias por la interrupción, Honorable colega.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Recupera el uso de la palabra el Honorable señor Viera-Gallo.

El señor VIERA-GALLO.-

Señor Presidente, la idea del acoso sexual nace en la cultura anglosajona y no en el mundo latino. Muchas cosas que para los anglosajones pueden ser consideradas como una conducta de ese tipo son costumbres normales para los latinos. Y eso, de alguna manera, se ha ido importando.

En Estados Unidos, la primera sentencia relacionada con el acoso sexual fue respecto de una maestra chilena, quien la logró a raíz de una lucha bastante fuerte que dio en una universidad, donde estaba siendo víctima de ese tipo de conducta por parte de un colega profesor.

Recuerdo que tomamos esa idea y presentamos un proyecto de ley para que se estableciera el acoso sexual como delito. Porque tal conducta no sólo se da en el trabajo, sino que también puede ocurrir en un colegio, una universidad, una casa, cuando un policía cursa una infracción a una mujer, en fin. Eso no prosperó en términos de producir una reforma relacionada con los delitos sexuales. No obstante, ahora constituye un modesto primer paso para ver cómo se sanciona tal figura en el mundo laboral.

Coincido en que se trata de algo subjetivo y más bien simbólico.

Por otra parte, no me parece buena la definición de acoso sexual que se pretende establecer. De modo tal que, si el proyecto vuelve a Comisión, solicito que se lleve a cabo una revisión más profunda para precisar en mejor forma dicho concepto, porque algo que lo caracteriza es que el requerimiento sea indebido. Pero esto no figura en el articulado, donde se habla de "conducta unilateral".

Todo requerimiento es unilateral. Si fuera más de una persona, el asunto sería mucho peor. Lo lógico es que haya una acción de un individuo a otro. El hecho de que el requerimiento sea indebido significa que se está utilizando un método anormal. Tomemos el caso de la declaración de amor. Un amor no correspondido no es acoso, salvo que se transforme en obsesión. Tampoco los primeros pasos de acercamiento

## Discusión en Sala

hacia alguien; por el contrario, pueden ser de halago. Sin embargo, podría ser visto de otra forma por quien se sienta afectado.

Ésa es la frontera donde se da dicha conducta.

En resumen, ¿qué caracteriza al acoso? El método indebido que se utiliza. ¿En qué consiste? En cierto abuso contra la libertad sexual del otro, como podría ser el hecho de que se dijera: "te voy a calificar mal". Eso es amenaza. O sea, ello ocurre cuando, en lugar del amor, se emplean la fuerza, la coacción, la presión.

Si la iniciativa vuelve a Comisión, invito a los señores Senadores a estudiar el modesto texto que presentamos años atrás, que creaba el delito de acoso sexual. Tal vez podría contener una definición que se aproxime mucho más a la que se pretende establecer para dicha conducta.

Ahora bien, con respecto al artículo 12, observo que el único problema que se presenta -eso también fue señalado aquí- es que son muy diferentes las categorías de trabajo y los métodos para resolver la situación. Estos últimos son perfectos para una gran empresa, pero no sirven para una pequeña, ni para temporeros, ni para el trabajo doméstico, como lo manifestó el Senador señor Ríos.

Por lo tanto, es necesario buscar normas más generales y flexibles.

De otro lado, ¿qué organismo puede intervenir cuando hay acoso sexual? Si éste no es considerado falta o delito por el tribunal, las únicas instituciones que quedan para resolver el problema son la Inspección del Trabajo y los tribunales laborales; no hay otras. En este sentido, evidentemente, la experticia de esa entidad es nula, porque, a diferencia de los tribunales de familia, no cuenta con psicólogos ni con asistentes sociales. Aquí simplemente se trata de una persona que deberá observar si se cumple o no el reglamento.

Considero necesario dar este paso, porque es muy importante para la sociedad chilena y no existe en nuestra cultura.

Entiendo que la señora Ministra se ha esforzado mucho para dar esta batalla. Lo importante es hacerlo bien.

Por eso, votaré a favor del proyecto tal cual está, porque más vale eso que nada. En todo caso, de remitirse a la Comisión de Trabajo, estimo que es posible perfeccionarlo.

El señor FOXLEY .-

Que vuelva a ese órgano, señor Presidente . Tiene razón el señor Senador.

El señor PÁEZ .-

Así es.

El señor PROKURICA .-

## Discusión en Sala

¡Votemos!

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Se ha sugerido reenviar la iniciativa a Comisión. Si ése es el interés de la Sala, más vale tomar la decisión ahora. De lo contrario, si es desechada esa proposición, habría que seguir con el debate.

Se procederá a tomar votación respecto de la solicitud formulada en orden a que el proyecto retorne al mencionado órgano legislativo para nuevo segundo informe respecto de ciertas normas.

El señor PIZARRO .-

Mejor pregunte si alguien se opone, señor Presidente .

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Ello no es posible, Su Señoría, porque no existe acuerdo por parte de algunos señores Senadores.

Por lo tanto, quienes deseen que la iniciativa regrese a Comisión deben votar que sí, y aquellos que pretenden seguir con el debate tienen que pronunciarse en contra.

En votación electrónica.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Terminada la votación.

--Se acuerda remitir nuevamente la iniciativa a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para nuevo segundo informe (20 votos contra 6).

Votaron por la afirmativa los señores Arancibia, Ávila, Bombal, Canessa, Cantero, Espina, Foxley, Horvath, Larraín, Matthei, Moreno, Novoa, Núñez, Páez, Pizarro, Prokurica, Ríos, Sabag, Viera-Gallo y Zurita.

Votaron por la negativa los señores Martínez, Ominami, Parra, Ruiz (don José), Silva y Vega.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En consecuencia, está suspendida la discusión de esta iniciativa, quedando aprobadas las disposiciones que ya fueron discutidas, y las restantes, pendientes para nuevo segundo informe. Fundamentalmente, se trata de la letra c) del número 3 del artículo

## Discusión en Sala

1º, que reemplaza el inciso primero del numeral 12 por el que indica, y la letra a) del número 6 del mismo artículo, que intercala dos incisos, segundo y tercero, nuevos.

Una vez que llegue a la Sala el referido informe concluiremos el estudio del proyecto.

El señor ESPINA.-

¿Me permite, señor Presidente?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra Su Señoría.

El señor ESPINA.-

Señor Presidente, deseo referirme a lo expresado por el Senador señor Viera-Gallo.

Ciertamente, en las disposiciones que hemos discutido se está restringiendo el acoso sexual. Pero en la definición que se da -y perdone Su Señoría que lo diga- hay un error manifiesto. Porque pretender tipificar esa conducta sobre la base de señalar que incurre en ella quien "le produzca o amenace con producirle un perjuicio a la salud" a una persona es una norma en blanco. Nunca he conocido una disposición de esta naturaleza. ¿Qué significa el "que amenace"?

En consecuencia, me parece que la Comisión, sin perjuicio de analizar las normas correspondientes, podría intentar perfeccionar otras, independientemente de que estén aprobadas. En su momento se verá si la unanimidad de la Sala las aprobará o rechazará. Teniendo en cuenta lo manifestado por el Senador señor Viera-Gallo , se pueden hacer ciertas correcciones, que serían muy útiles.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Aclaro a Su Señoría que el estudio del proyecto ha quedado hasta aquí. La sugerencia que formuló podrá tomarla o no la Comisión. Lo importante es que hay decisión pendiente sólo respecto de determinadas materias.

Tiene la palabra el Honorable señor Núñez.

El señor NÚÑEZ.-

Señor Presidente , ¿podríamos aprovechar la oportunidad de señalar que las observaciones formuladas no fueron exactamente al articulado,...

El señor ESPINA.-

¡Eso es!

El señor NÚÑEZ.-

## Discusión en Sala

...sino que se hicieron conforme a cierta concepción, a una estructura o a determinada visión que se tenía en lo referente a este proyecto de ley? De esta forma, con la rapidez del caso ¿es deseable que podamos sacarlo muy rápido-, sería posible realizar algunas observaciones no sólo al articulado, sino también respecto de ciertas disposiciones que nos parece vital enriquecer con una dimensión distinta del problema.

Acá se trata de legislar sobre una relación entre dos personas. Pero normalmente los proyectos que se presentan y las leyes son más generales. En este caso estamos hablando de una iniciativa que pretende establecer normas sobre cómo se relaciona una persona con otra.

Por lo tanto, deseo que se abra la posibilidad, no de formular indicaciones -ignoro si es lo más adecuado-, sino de rever con mayor profundidad este proyecto, en la medida de lo posible.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Para proceder en el sentido planteado por Su Señoría y en la misma línea del Senador señor Espina , habría que acordar la reapertura del debate y fijar nuevo plazo para la presentación de indicaciones, porque todas esas disposiciones ya están aprobadas y sólo se ha pedido que el proyecto vuelva a Comisión a efectos de estudiar las que aún se encuentran pendientes.

El señor MORENO.-

¿Me permite, señor Presidente?

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Moreno.

El señor MORENO.-

Señor Presidente , considero razonable la propuesta. Todos queremos que salga un buen proyecto. La mayoría de nosotros está por votarlo a favor, pero obviamente tiene insuficiencias. Y, por lo tanto, le pido que recabe el acuerdo de la Sala con el objeto de reabrir el debate y dar un plazo razonable para la formulación de indicaciones, a fin de llevar a cabo un debate más completo y de contar con un nuevo informe.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Desgraciadamente, todo esto tiene restricciones reglamentarias. El artículo 185 de nuestro Reglamento señala: "Aprobado o rechazado en su totalidad un proyecto de ley".

El señor MORENO .-

Aún no lo hemos despachado.

## Discusión en Sala

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Así es. No obstante, la norma consigna que "Aprobado o desechado en su totalidad un proyecto de ley o un acuerdo," -es decir, una parte de un proyecto- "podrá pedirse que se reabra la discusión sobre él.". Tal solicitud queda para el Tiempo de Votaciones de la sesión ordinaria siguiente. De manera que lo tendríamos que resolver mañana. En caso de que se apruebe dicha solicitud, se entenderá que se aprueba también la posibilidad de abrir plazo para presentar nuevas indicaciones.

El señor BOMBAL.-

¿Me permite, señor Presidente ? Deseo formular una consulta.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra Su Señoría.

El señor BOMBAL.-

¿Se debe entender lo que ha sucedido hoy como una petición de segunda discusión?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

No, señor Senador. Aprobado un conjunto de artículos, se ha pedido que los que estaban pendientes vuelvan a Comisión. Sin embargo, a raíz del debate, algunos Senadores han solicitado que, a mayor abundamiento, se revise incluso lo ya aprobado. Ese camino es el que he señalado. En el Tiempo de Votaciones de la sesión ordinaria de mañana adoptaremos una resolución sobre esta materia.

El señor BOMBAL .-

Sí, señor Presidente , pero.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Entonces sabremos si se acoge la solicitud y si se fija nuevo plazo para formular indicaciones.

El señor BOMBAL.-

Si me permite, señor Presidente, deseo dejar una pequeña constancia sobre este punto.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra Su Señoría.

El señor BOMBAL.-

## Discusión en Sala

Quiero señalar que en todo momento el trabajo que desplegó el Ejecutivo tuvo la clara intención de legislar de la mejor forma.

Debo también dejar constancia de que, a raíz del informe y en vísperas de ingresar éste a la Sala, fueron muchos los señores Senadores que plantearon gran inquietud respecto de los puntos que iban a ser sometidos a debate. Todo ello, en el ánimo de enriquecer el proyecto. De manera que, siendo coincidente el espíritu que hay para revisar algunas disposiciones, no debiera existir objeción alguna para que la Comisión lo analice más en profundidad, a objeto de sacar una buena legislación.

Cabe destacar que de distintas bancadas me manifestaron preocupación por el contenido del proyecto, que no habían podido conocer por no ser miembros de la Comisión que presido.

Entonces, existiendo el mejor ánimo y disposición para hacer algo bien, se puede entrar en una revisión con la rapidez y urgencia que el asunto requiere.

El señor MORENO.-

¡Esa es la propuesta del señor Presidente!

El señor BOMBAL.-

Sólo me resta dejar constancia de que en todo momento el Ejecutivo participó con la mayor altura y acuciosidad en el trámite de esta iniciativa en la Comisión.

El señor MORENO.-

Ha quedado bien, señor Senador. ¡Lavó su conciencia...!

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Ministro.

El señor SOLARI ( Ministro del Trabajo y Previsión Social).-

Señor Presidente , deseo plantear que para nosotros es muy importante contar pronto con una legislación referente a estas materias. Porque, en definitiva, su ausencia de significa para muchas personas, en particular para mujeres que trabajan en los sectores público y privado, falta de protección para sus derechos.

Este proyecto se originó en una moción presentada en la Cámara de Diputados y ha tenido un largo tránsito, de más de una década.

Por eso, junto con señalar que por cierto comparto lo relativo a la acuciosidad y al rigor, quiero hacer hincapié en la necesidad de este tipo de instrumentos, que pueden significar protección para la dignidad y los derechos de muchas personas.

Gracias.

---

Discusión en Sala

El señor MORENO.-

Señor Presidente, el punto ya está resuelto.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En consecuencia, resolveremos esta materia en el Tiempo de Votaciones de la sesión ordinaria de mañana.

## 2.7. Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 05 de enero, 2005. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 25. Legislatura 352.

SEGUNDO INFORME COMPLEMENTARIO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual. BOLETÍN N° 1.419-07

---

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social, en conformidad al acuerdo adoptado por la Sala de la Corporación, en sesión del día 4 de enero de 2005, tiene el honor de presentaros su segundo informe complementario respecto del proyecto de ley de la referencia.

A la sesión en que se consideraron las normas pendientes de resolución por la Sala, concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Honorable Senador señor José Antonio Viera-Gallo Quesney; el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Ricardo Solari, acompañado de su asesor, señor Francisco Del Río, y de la abogada, señora Pilar Oyarzún; y del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), la Ministra Directora, señora Cecilia Pérez, acompañada de sus asesoras, abogadas Patricia Silva y Carolina Espinosa.

- - -

Cabe hacer presente, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, que el único cambio respecto de lo consignado en nuestro segundo informe, es que la indicación número 12) se aprobó, unánimemente, en este segundo informe complementario, con modificaciones.

- - -

A continuación se efectúa, en el orden de las materias pendientes del articulado del proyecto -que se describen-, una relación de las indicaciones presentadas a los respectivos textos aprobados en general por el Honorable Senado, las modificaciones pertinentes aprobadas en el segundo informe por la Comisión, y los acuerdos adoptados por ésta con motivo de este segundo informe complementario.

Artículo 1º

Introduce, en sendos numerales, diversas modificaciones al Código del Trabajo, relativas a las conductas de acoso sexual.

Número 3

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Contempla, en tres letras, modificaciones al artículo 154 -que señala las disposiciones que deberá contener, a lo menos, el reglamento interno-. Las letras a) y b) son sólo enmiendas formales para, en la letra c), agregar el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.

La letra c) del número 3 fue objeto de cinco indicaciones:

La indicación número 8), de Su Excelencia el Presidente de la República, la reemplaza por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento a que se someterá los reclamos por acoso sexual, el que deberá considerar lo siguiente:

La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta investigue los hechos constitutivos de la conducta de acoso sexual reclamada. En ambos casos, el empleador podrá adoptar medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de treinta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el o la denunciante y la o el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del informe, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o denunciada, podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código.”.

La indicación número 9), del Honorable Senador señor Bombal, es para sustituirla por la siguiente:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

“12.- El procedimiento en virtud del cual los trabajadores afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse, en cuanto sea posible, medidas de resguardo para el o la denunciante y para el denunciado o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.”.

La indicación número 10), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, propone sustituirla por la que sigue:

“c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por acoso sexual de otro trabajador, puedan hacer llegar su denuncia a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio, la que deberá ser tratada con estricta reserva. Presentada la denuncia el empleador deberá oír al trabajador denunciado y, a más tardar dentro de tercer día de dicha presentación, poner todos los antecedentes a disposición de la respectiva Inspección del Trabajo.

El empleador deberá adoptar con prontitud y eficiencia medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos.”.

La indicación número 11), del Honorable Senador señor Parra, reemplaza el número 12, nuevo, por el siguiente:

“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo N° 160 número 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. El procedimiento consistirá en un acta que recoja la denuncia o reclamo y la declaración del denunciado. El acta respectiva será presentada por la empresa al Tribunal del Trabajo correspondiente para que éste conozca y falle el asunto con sujeción al procedimiento establecido en los artículos 425 y siguientes y 439 y siguientes de este Código. La presentación al Tribunal deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes a aquél en que se formule la denuncia o reclamo.”.

La indicación número 12), del Honorable Senador señor Espina, agrega al final del inciso primero del número 12, nuevo, a continuación del punto aparte, la siguiente oración: “Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno.”.

Cabe hacer presente que, como se consignó en el segundo informe, el Honorable Senador señor Parra retiró la indicación número 11). Por otra parte, en dicha instancia, la Comisión aprobó, con modificaciones, las indicaciones números 8), 9) y 10), y, sin modificaciones, la número 12), para proponerlos, en lo que interesa a este segundo

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

informe complementario, un numeral 12, inciso primero -con las votaciones que se consignan-, del siguiente tenor:

"12.- El procedimiento a que se someterán los reclamos por acoso sexual, el que considerará lo siguiente: la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Recibida la denuncia, el empleador podrá adoptar las medidas necesarias para resolver de inmediato la denuncia, o bien, dentro del plazo de diez días, poner los antecedentes de la misma en conocimiento de la respectiva Inspección del Trabajo a fin de que ésta fiscalice el cumplimiento de la legislación laboral relativa a acoso sexual. En ambos casos, el empleador adoptará, en tanto las condiciones de trabajo lo permitan, medidas de resguardo para los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. La Inspección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, deberá emitir su informe, el que será puesto en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes treinta días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. El denunciante o el denunciado podrán, por su parte, si no se adoptan dichas medidas o sanciones o si éstas no son suficientes, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código. Igualmente, esta disposición será aplicable a las empresas que no tengan obligación de confeccionar un reglamento interno."

(4 a favor y una abstención, para las tres primeras oraciones; 4x1, para las tres siguientes oraciones, y unanimidad 4x0 para la última oración. Indicaciones números 8), 9), 10) y 12)).

El Honorable Senador señor Viera-Gallo presentó las siguientes proposiciones en relación con esta materia:

Sustitúyese, en la letra c) del número 3 del artículo 1º, el nuevo numeral 12 que se propone para el artículo 154 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"12.- El procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual."

Intercálase el siguiente nuevo numeral 7 en el artículo 1º, pasando el actual numeral 7 a ser 8:

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente nuevo Título IV al Libro II del Código del Trabajo:

#### "TITULO IV

#### DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211- A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que aquélla sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquéllas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.

Si se optare por una investigación interna deberán enviarse sus conclusiones a la Inspección del Trabajo.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- 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.

Artículo 211-F.- El denunciante o el denunciado podrán, si no se adoptan dichas medidas o sanciones, si éstas o aquéllas a que hace referencia el artículo 211-B no fueren suficientes para hacer cesar los hechos o si el acusado es el propio empleador, poner término a su contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 de este Código.

Artículo 211-G.- El empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este Título, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

El Honorable Senador señor Viera-Gallo manifestó que sus proposiciones buscan perfeccionar la normativa del procedimiento por denuncias de acoso sexual, no consultando sus diversos aspectos en el reglamento interno, sino que contemplándolos, en forma más simplificada, en un nuevo Título IV del LIBRO II del Código del Trabajo.

La idea central es que la persona acosada pueda recurrir ante el empleador o, especialmente en el caso de pequeñas empresas o de trabajadores de casa particular, ante la respectiva Inspección del Trabajo.

Su Señoría afirmó que, de esta forma, se desvirtúan las críticas en orden a que el procedimiento que se había aprobado en el segundo informe sólo resultaba aplicable en las grandes empresas.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Analizadas y debatidas las proposiciones transcritas precedentemente, vuestra Comisión concordó en la pertinencia de las mismas, con las siguientes modificaciones:

En lo relativo al artículo 211-C, inciso tercero, estimó necesario agregar, respecto a la investigación interna, que ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

En cuanto a los artículos 211-F y 211-G, estimó innecesario contemplarlos, atendido que las materias a que se refieren estarán contenidas en los números 5 y 6 del artículo 1º del proyecto, respecto de los cuales sólo se proponen enmiendas referenciales.

- En virtud de lo anterior, vuestra Comisión, unánimemente, votando los Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, aprobó las proposiciones transcritas, con las enmiendas reseñadas y otras de carácter formal, resultando, en consecuencia, aprobadas, con modificaciones, las indicaciones números 8), 9), 10) y 12).

- En consonancia con lo acordado, la Comisión resolvió, con igual quórum, sustituir las referencias que hacen el inciso segundo de este numeral 12 y el número 5 del artículo 1º, al número 12 del artículo 154, por otra al Título IV del LIBRO II.

## Número 5

(pasó a ser número 6 en el segundo informe)

Enmienda el artículo 171, que contempla lo que se conoce como "despido indirecto", esto es, como lo señala su inciso primero, la facultad del trabajador de poner término al contrato de trabajo cuando quien incurre en las causales que la norma indica es el empleador, pudiendo, además, recurrir al juzgado respectivo para que éste ordene el pago de las indemnizaciones que se señalan.

## Letra a)

Intercala un inciso segundo, nuevo, en el artículo 171, para disponer que tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) -propuesta por el proyecto- del número 1 del artículo 160, esto es, falta de probidad en el desempeño de sus funciones o conductas de acoso sexual, respectivamente, en este caso del empleador, el trabajador afectado podrá reclamar de este último, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el artículo 171, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.

La indicación número 21), del Honorable Senador señor Bombal, es para eliminarla.

La indicación número 22), del Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio, suprime la frase "de las letras a) y b)".

La indicación número 23), del Honorable Senador señor Parra, agrega, al final del inciso segundo que se propone intercalar en el artículo 171, lo siguiente: "El empleador responderá del acoso sexual cuando fuere el autor de él, cuando su conducta

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

negligente hubiere facilitado su acaecimiento o cuando no hubiere observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154.”.

Cabe hacer presente que, con motivo del debate consignado en el segundo informe, los señores Senadores autores de las indicaciones números 21), 22) y 23) las retiraron.

A continuación, en ese mismo trámite reglamentario, al término del debate de la letra a) del numeral 5 -que pasó a ser número 6-, vuestra Comisión acordó, con las votaciones que se consignan, proponeros las siguientes modificaciones a la citada letra a):

- Sustituir su encabezamiento, por el que sigue:

“a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:”.

(Unanimidad 4x0, como consecuencia de que se incorpora un inciso tercero, nuevo).

- En el inciso segundo, nuevo, suprimir la frase “incluido el daño moral.”, las comillas que le siguen y la coma (,) que la precede.

(Mayoría de votos, 3x1x1).

- A continuación, incorporar el siguiente inciso tercero, nuevo:

“Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el número 12 del artículo 154, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.”.

(Mayoría de votos, 4 a favor y una abstención).

Efectuado un nuevo análisis de este número 6, letra a), y teniendo presente las modificaciones que se han aprobado en el número 3, letra c), respecto al inciso primero del numeral 12, y la incorporación del número 7, nuevo, vuestra Comisión estuvo conteste en mantener las modificaciones que propuso en su segundo informe, con la sola enmienda de cambiar la referencia que se hace en el nuevo inciso tercero que se incorpora al artículo 171 -que dice "en el número 12 del artículo 154,"-, por otra al "Título IV del LIBRO II,", que es la normativa adicionada por el número 7, nuevo, que se propone agregar al artículo 1º del proyecto.

- La Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, aprobó el número 6, letra a), con la enmienda de referencia transcrita precedentemente.

- - -

Adicionalmente la Comisión, por la unanimidad de sus miembros, resolvió considerar algunos cambios en la definición sobre conductas de acoso sexual, consultada en el artículo 1º, número 1, letra a) del texto del segundo informe, sugiriendo a la Sala del Senado que, si así lo acordare unánimemente, se sirva resolver sobre ella.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Lo anterior se efectuó a partir de la siguiente proposición formulada por el Honorable Senador señor Viera-Gallo:

"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 cuando una persona, realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, rechazados por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.".

El Honorable Senador señor Viera-Gallo señaló que sería conveniente modificar la definición de acoso sexual propuesta en el segundo informe, ya que lo básico para que se dé tal situación es que el acosador actúe en forma indebida y que al acosado se le amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

No es apropiado consultar en la definición de acoso sexual lo relativo a producir un perjuicio a la salud del acosado, puesto que lo que debe contemplarse es una definición precisa, de manera que los inspectores del trabajo no se vean abocados a determinar si hubo, por ejemplo, daños síquicos, ya que ello los obligaría a considerar elementos subjetivos.

Su Señoría insistió en que lo que debe constatarse es si se produjo o no una situación objetiva, a saber, si se utilizaron métodos indebidos y ello amenazó o perjudicó al acosado en su situación laboral o en sus oportunidades en el empleo.

Analizada la proposición transcrita, vuestra Comisión estuvo conteste en aprobarla, reemplazando la palabra "cuando" por "el que" y sustituyendo el vocablo "rechazados" por "no consentidos".

- Puesta en votación la proposición transcrita anteriormente, se aprobó, en las condiciones antedichas, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz De Giorgio, con las enmiendas reseñadas.

- - -

## MODIFICACIONES

En conformidad con los acuerdos adoptados, y en relación con las normas objeto de este segundo informe complementario, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene a honra proponeros las siguientes modificaciones al texto del proyecto de ley aprobado en su segundo informe:

Artículo 1º

Número 3

Letra c)

Numeral 12

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

## Inciso primero

Reemplazarlo, por el siguiente:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual."

(Unanimidad 4x0. Indicaciones números 8, 9 y 10).

## Inciso segundo

Sustituir la referencia que dice "este número 12,", por la que sigue: "el Título IV del LIBRO II,".

(Unanimidad 4x0. Consecuencial al número 7, nuevo, que se propone en su oportunidad).

## Número 5

Sustituir la referencia "y 154, número 12,", por la siguiente: "y Título IV del LIBRO II,".

(Unanimidad 4x0, sólo como consecuencia del número 7, nuevo, que se propone más adelante).

## Número 6

## Letra a)

En el inciso tercero, nuevo, que se incorpora al artículo 171, sustituir la frase "en el número 12 del artículo 154,", por la siguiente: "en el Título IV del LIBRO II,".

(Unanimidad 4x0, como consecuencia del número 7, nuevo, que se propone a continuación).

## Número 7, nuevo

Agregar como tal el que sigue:

"7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

## "TITULO IV

## DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211- A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- 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."."

(Unanimidad 4x0. Indicaciones números 8, 9, 10 y 12).

Número 7

Pasa a ser número 8, sin enmiendas.

- - -

## TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

## PROYECTO DE LEY

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

"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 una conducta unilateral, física o verbal, de carácter sexual, no consentida por la persona requerida y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud, en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral."

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan los artículos 153, inciso segundo, y Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

"TITULO IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211- A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- 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."

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;".

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 5 de enero de 2005, con asistencia de los Honorables Senadores señores Carlos Bombal Otaegui (Presidente), Julio Canessa Robert, Augusto Parra Muñoz, Mario Ríos Santander y José Ruiz De Giorgio.

Sala de la Comisión, a 5 de enero de 2005.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

## 2.8. Discusión en Sala

Fecha 06 de enero, 2005. Diario de Sesión en Sesión 25. Legislatura 352. Discusión Particular. Se aprueba en particular con modificaciones.

### ESTABLECIMIENTO Y SANCIÓN DE FIGURA DEL ACOSO SEXUAL

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, sobre acoso sexual, con informe complementario del segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (1419-07) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 5ª, en 11 de junio de 2002.

Informes de Comisión:

Trabajo, sesión 45ª, en 7 de abril de 2004.

Trabajo (segundo), sesión 18ª, en 1 de diciembre de 2004.

Trabajo (complementario del segundo), sesión 25ª, en 6 de enero de 2005.

Discusión:

Sesiones 54ª, en 5 de mayo de 2004 (discusión general pendiente); 55ª, en 11 mayo de 2004 (se aprueba en general); 20ª, en 14 de diciembre de 2004 (indicación para reabrir el debate); 22ª, en 15 de diciembre de 2004 (se rechaza reabrir el debate y queda pendiente su discusión particular); 23ª, en 4 de enero de 2005 (vuelve a Comisión para nuevo informe complementario del segundo).

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

De conformidad con el acuerdo adoptado por la Sala en la sesión del martes 4 de enero -es decir, anteayer-, la Comisión de Trabajo y Previsión Social emitió un segundo informe complementario que propone modificaciones al texto despachado en el segundo informe, destacándose la incorporación de un Título IV, nuevo, en el Libro II del Código del Trabajo, el cual se denominaría "De la investigación y sanción del acoso sexual".

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Todas las enmiendas fueron acordadas por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables señores Bombal, Canessa, Parra y Ruiz de Giorgio.

Sus Señorías tienen a la vista un boletín comparado que transcribe las normas pertinentes del Código del Trabajo; el texto despachado en el segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social; las modificaciones efectuadas en el segundo informe complementario, y el articulado que resultaría si se aprobaran dichas enmiendas.

Finalmente, la Comisión informante, por unanimidad, resolvió considerar algunos cambios en la definición de las conductas de acoso sexual -contenida en una norma ya aprobada por el Senado, correspondiente a la letra a) del número 1 del artículo 1º- y pedir a la Sala pronunciarse sobre esta materia de acuerdo con un texto -está siendo repartido en este momento a todos los señores Senadores- que dice:

"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."

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

En consecuencia, la Sala debe reanudar la discusión particular del proyecto, el cual fue reenviado a la Comisión para los efectos de que revisara dos artículos pendientes.

Según ha relatado el señor Secretario , el informe de la Comisión de Trabajo se pronuncia sobre esas dos disposiciones y, adicionalmente, propone una modificación al concepto de acoso sexual, para cuyo análisis se requiere la unanimidad de la Sala.

Ha pedido intervenir el Presidente de dicho organismo, Honorable señor Bombal.

Tiene la palabra Su Señoría.

El señor BOMBAL.-

Señor Presidente , la discusión que motivó la solicitud de informe complementario estaba centrada en el procedimiento que debería establecerse en el reglamento de cada empresa con el fin de adoptar las medidas correspondientes después de una denuncia sobre acoso sexual. Como se recordará, tal procedimiento fue objeto de reparos en la Sala.

Junto a lo anterior, la Comisión analizó una propuesta del Senador señor Viera-Gallo , quien, con la finalidad de ampliar la normativa y no dejar restringida la denuncia de los hechos a las empresas que cuenten con reglamento -existen pequeñas y medianas empresas que no lo tienen, así como contratos individuales donde nada se prevé al respecto-, sugirió la idea de incorporar el procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo. Esto -lo explicará con mayor detalle Su Señoría en algunos momentos más- permitiría que el empleador llevara adelante la investigación o, también, que el denunciante recurriera a la

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Inspección del Trabajo, donde existen garantías para que tanto la víctima como el denunciado tengan un debido proceso, con la discreción que corresponda, atendida la naturaleza de la materia que nos ocupa, que es de cierta complejidad.

Ahora bien, no obstante que la Comisión, por mandato de la Sala, debía circunscribirse a dirimir lo relativo al procedimiento, surgió la necesidad de ajustar un poco la definición de acoso sexual, con el propósito de hacer todavía más objetiva la figura.

El Honorable señor Parra hizo cuestión reglamentaria en el sentido de que aquello no era materia propia del encargo de elaborar en la Comisión un informe complementario. Pero, tras conocer los antecedentes, Su Señoría se allanó a analizar el punto, con la condición de que posteriormente, por la unanimidad de la Sala -al respecto, pido al señor Presidente que en su momento recabe el asentimiento pertinente-, se analizara el ajuste ya explicitado por el señor Secretario .

¿Por qué el ajuste a la definición de "acoso sexual"?

Dada la naturaleza del tema que nos ocupa, se estimó del caso precisar el concepto de "conducta indebida", en atención a que no todo acto que pueda suponer acoso es constitutivo de conducta sexual indebida. Como dije -y se va a referir a ello después el autor del referido ajuste, Honorable señor Viera-Gallo -, el propósito es estructurar una norma lo más objetiva posible, en términos de que el perjuicio causado a la víctima del acoso tenga que ver con su función o con su desempeño en el empleo, ya que lo que se persigue es evitar que se produzca un daño en ese ámbito.

En consecuencia, el ajuste de la definición alcanzó una connotación importante para los efectos de que el procedimiento, contenido ahora en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, garantice a los involucrados mayor rapidez y objetividad, sea cuando se acuda al empleador para que inicie la investigación correspondiente, sea cuando se decida recurrir a la Inspección del Trabajo.

Lo otro digno de mención con respecto al texto conocido antes es el acortamiento de los plazos, pues los establecidos primitivamente -tras la sucesión de indicaciones presentadas- se estimaron demasiado largos y no eficaces para personas con contratos de corta duración (30 días, por ejemplo), como sucede con las temporeras, pues, en caso de adoptarse alguna resolución, ella se haría efectiva cuando el contrato ya no estuviera vigente.

En síntesis, la idea es, primero, llevar la normativa pertinente, no al reglamento como se proponía originalmente -porque hay empresas que no lo tienen-, sino a un título del Código del Trabajo donde se garantice que toda persona, cualquiera que sea su régimen contractual, acceda a un procedimiento expedito y fácil; y segundo, ajustar la definición de "acoso sexual" a términos más objetivos, para lo cual se necesita el asentimiento unánime de la Sala, por tratarse de una materia que recae en una disposición ya votada.

La nueva definición, como expresó el señor Secretario , dice:

"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,

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida," -éste es el aspecto que subrayé denantes- "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."

La Comisión estimó que esa definición es más precisa y conduce a un procedimiento más expedito, según se ha señalado.

Señor Presidente , se podría pedir el asentimiento unánime de la Sala para revisar ese concepto en la discusión.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Viera-Gallo.

El señor VIERA-GALLO .-

Señor Presidente , sólo quiero reafirmar lo dicho por el Senador señor Bombal en el sentido de que la Comisión de Trabajo acogió una serie de sugerencias que han permitido superar dificultades que entraban el despacho del proyecto.

En lo referente a la definición de "acoso sexual", hay dos cambios importantes, como lo señaló Su Señoría. Uno, que debe tratarse de una acción indebida.

En nuestra cultura, sabemos perfectamente cuáles son acciones debidas y cuáles indebidas. Las acciones indebidas, por naturaleza, son la amenaza, la presión, el uso de la fuerza; pero también hay otras. Y las debidas son todas las acciones propias de una relación que está partiendo y que tiene un potencial de desarrollo amoroso. Por lo tanto, lo indebido es algo muy importante.

El otro cambio relevante está constituido por la prevención de que el acoso sexual produzca un perjuicio en la situación laboral de la persona o en sus oportunidades en el empleo, y no necesariamente en su salud. Porque el problema de la salud difícilmente es verificable por el inspector del trabajo; en cambio, el perjuicio en la situación laboral o en las oportunidades en el empleo es algo objetivo perfectamente constatable por un inspector y que puede dar origen al procedimiento.

Por otra parte, se trató de reparar la situación expuesta por varios señores Senadores en cuanto a que el procedimiento diseñado no era aplicable a la pequeña y mediana empresas, a las temporeras y a las asesoras del hogar. De manera que se abre la posibilidad de que la denuncia se haga al empresario o al responsable del establecimiento, servicio o empresa, o bien, a la Inspección del Trabajo. Tratándose de una pequeña empresa o de una asesora del hogar, la denuncia podrá hacerse - seguramente así será- en forma directa a dicho organismo.

Luego, en el caso del empleador que recibe una denuncia, se dispone la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para que desde el primer momento se ponga término a la situación, siempre que -y esto es muy importante- existan las posibilidades de hacerlo, según las condiciones de trabajo de la empresa. Si ésta es grande, obviamente, aquél podrá separar los espacios físicos o redistribuir el tiempo

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

de la jornada. Pero si se trata de una empresa pequeña o de una casa, eso no va a ocurrir.

Cuando la denuncia se plantea ante la Inspección del Trabajo, ésta puede sugerir que se adopten con la mayor brevedad las medidas inmediatas para impedir que continúe la situación de acoso.

Si recibe la denuncia el empleador, podrá disponer la realización de una investigación interna, o bien, derivar aquélla inmediatamente a la Inspección del Trabajo, según estime conveniente.

Y así continúa el procedimiento.

Lo relevante -como señaló el Honorable señor Bombal - es que se acortan los plazos. Además, se trata de un procedimiento escrito, confidencial, donde se consignan todas las normas del debido proceso, para evitar que se dé curso a denuncias injustificadas.

De otro lado -esto resulta muy significativo-, si el empleador toma medidas o no, ello tiene consecuencias para el momento del despido, a los efectos de determinar si éste es justificado o injustificado y si procede o no el pago de indemnización. Y en el caso de que el acosador sea el empleador, el afectado tiene la posibilidad de ejercer el derecho de poner término al contrato de trabajo.

Señor Presidente , pienso que, después de la larga y no fácil discusión habida en el Senado, que ha provocado bastantes inquietudes, llegamos a un proyecto que dará origen a una ley, si no perfecta, al menos racional y justa para el país.

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Espina.

El señor ESPINA.-

Señor Presidente , primero deseo hacer una consulta al señor Presidente de la Comisión de Trabajo .

Entiendo que el procedimiento se cambia desde el artículo 154, número 12, a un título nuevo, donde se contienen los artículos 211-A, etcétera.

¿Es así?

El señor BOMBAL.-

Sí, señor Senador.

El señor ESPINA.-

Muchas gracias.

Señor Presidente , en primer lugar, debo expresar que los cambios introducidos por la Comisión de Trabajo mejoran sustancialmente la iniciativa, tanto en el procedimiento como en la definición. Y lo hago presente porque tengo grabados los gritos y protestas que escuchamos hace algunos días a unas "barras bravas".

Eso demuestra -como dijo el Presidente de la Comisión de Trabajo- que cuando las cosas se hacen en forma seria, sin apresuramiento ni histeria, en el Senado -igracias a Dios!- se despachan buenos proyectos de ley.

La definición de "acoso sexual" era pésima. Desde luego, perjudicaba gravemente a las mujeres. Entre otras cosas, porque las inhibía de ejercer el día de mañana acciones penales en el evento de que el acoso sexual se transformara en abuso deshonesto.

Nada de eso es posible debatir en un ambiente donde en último término, por querer reflexionar, mejorar y perfeccionar un texto, se es objeto de presiones indebidas sustentadas en la creencia de que quienes tienen aquel propósito procuran que no haya ley sobre la materia.

La verdad es que la definición que se nos propone hoy es sustancialmente mejor; protege más, en especial a las mujeres, y elimina un conjunto de obstáculos inaceptables para la víctima de acoso sexual.

Ahora, sólo deseo plantear lo siguiente, para que quede en la historia fidedigna de la ley.

En la definición anterior se exigía que la víctima de acoso sexual estuviera sufriendo simultáneamente una amenaza o un perjuicio concreto a su salud, o bien, a sus oportunidades de empleo o a su situación laboral, tema que dejaré aparte.

Que alguien me explique por qué esa persona tenía que estar sufriendo además una amenaza o un perjuicio a su salud para ser estimada víctima de acoso sexual. Y si así no ocurría, ¿no era víctima de tal conducta?

En otras palabras, según la definición primitiva, una mujer podía ser hostigada permanentemente con la petición de un favor sexual bajo la amenaza de, en caso de no aceptar, perder su trabajo o ver perjudicadas sus posibilidades de ascenso, y, por tener carácter fuerte y no sufrir ningún daño físico, verse privada del derecho a demandar por acoso.

Entonces, ¿perjudicaba esa definición a las mujeres o las favorecía? Las perjudicaba ostensiblemente, porque es inconcebible que, para ser considerada víctima de acoso sexual, la persona deba sufrir en forma simultánea un problema de salud física. Tal vez no lo experimente, pero su dignidad no tiene por qué ser atropellada en un acto de esa índole.

En segundo lugar, se establecía lo relativo al contacto físico. Ello motivaba serias dudas en cuanto a si por esa vía no se estaba inhibiendo el ejercicio de acciones penales

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

contempladas en las enmiendas que introdujeron el Senado y la Cámara de Diputados respecto de los delitos de abuso sexual.

La cuestión es muy sencilla.

El artículo 366 ter del Código Penal establece que se entiende "por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado", etcétera.

Como la definición de "acoso sexual" se refería de manera expresa al contacto físico y como el ejercicio de acciones civiles distintas de las acciones penales inhiben éstas posteriormente, imagino que las autoridades de Gobierno -y no dudo de que lo saben de memoria, porque son muy estudiosas- se habrán dado cuenta de que la mujer que hubiera denunciado por la vía laboral que era objeto de acoso sexual y de tocaciones que daban lugar al delito de abuso sexual habría perdido la acción penal.

Señalo eso, señor Presidente , simplemente para dejar constancia de que, cuando se intenta mejorar un proyecto y ello se hace en forma seria -así lo hicieron la Comisión de Trabajo, que no integro, y el Senador señor Viera-Gallo , con quien tuve la oportunidad de conversar-, se puede estructurar un buen texto.

La actual definición me parece excelente: apunta en la dirección correcta y define en forma objetiva este tipo de conductas.

Respecto del procedimiento, no tengo la menor duda de que es mucho más claro, más expedito, más dinámico; resuelve los problemas de las pequeñas empresas; permite perfectamente la separación inmediata de la víctima de acoso sexual y no la deja sometida, por carencia de espacio, a una suerte de interregno mientras se investiga.

En suma, creo que la iniciativa fue mejorada en forma sustancial. Y felicito a los miembros de la Comisión de Trabajo, y también al Senador señor Viera-Gallo , que intervino en esto y con quien tuve la oportunidad de conversar, pues me sentí muy representado por lo que hizo.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiempo, señor Senador.

El señor ESPINA.-

Termino, señor Presidente, anunciando que votaremos a favor de estas normas. Y, por supuesto, pedimos unanimidad para los efectos de modificar la definición del delito en comento.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Insisto en que ahora la Sala se pronuncie sobre la unanimidad planteada. Luego nos abocaremos a las dos modificaciones referidas a los procedimientos, cuyas votaciones aún se hallan pendientes.

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Tiene la palabra el Senador señor Muñoz Barra.

El señor MUÑOZ BARRA.-

Señor Presidente , quisiera pedir a los autores de la enmienda a que dio lectura el señor Secretario que me aclararan algunas aprensiones acerca del texto que se propone, que dice: "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."

Entonces, si se levanta la tesis de que la persona consintió el acoso sexual -lo cual configura, diría yo, una atmósfera bastante genérica y compleja-, prácticamente volveremos a fojas cero.

El señor BOMBAL .-

iNo, señor Senador !

El señor VIERA-GALLO .-

iNo!

El señor ESPINA .-

iNo, señor Senador !

El señor MUÑOZ BARRA.-

Y el centro de lo que se pretende al legislar en esta materia se derrumba, porque la presión del acosador, o de la acosadora, es muy fuerte. La persona puede consentir físicamente por miedo, por necesidad o, también, por la estructura de su personalidad.

Por tanto, no me deja satisfecho la frase "no consentidos por quien los recibe", máxime si en el informe se señala que en Chile el 70 por ciento de las mujeres se han sentido acosadas en una u otra oportunidad. Entonces, no es sólo un problema esporádico para un porcentaje mínimo y determinado de la población.

Si tuviera que pronunciarme sobre esta redacción, me agrada suprimir la frase "no consentidos por quien los recibe", con lo cual el texto diría: "por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo o su dignidad como personas". Porque en esta materia no solamente tenemos que actuar frente a derechos laborales, sino, también, a derechos constitucionales.

El señor ESPINA.-

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

¿Me permite una interrupción, señor Senador

El señor MUÑOZ BARRA.-

Por supuesto, con la venia de la Mesa.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Antes había solicitado una interrupción el Honorable señor Viera-Gallo, quien, con la venia de la Mesa, tiene la palabra.

El señor VIERA-GALLO .-

Señor Presidente , lo esencial para que el acoso se configure radica en que el requerimiento de carácter sexual, realizado en forma indebida, no sea consentido, porque la base de las relaciones sexuales es la libertad de las personas. Uno de los factores indispensables -lo dijimos cuando vimos los delitos de carácter sexual- es reconocer la libertad sexual y la madurez psicológica para que esa libertad se exprese, que en el caso que señalé se estableció a los 14 años.

Pues bien, en el acoso lo fundamental es que no haya consentimiento. Se podrá considerar incluso muy aberrante una relación entre dos personas; pero si es consentida, no hay acoso. Se podrá tener un juicio de otra naturaleza. El Honorable señor Muñoz Barra aludió a la posibilidad de que la personalidad de una mujer la lleve a ser acosada. Pero ése es problema de ella. O sea, mientras el consentimiento no tenga un vicio, no hay acoso. Si hay vicio, no existe consentimiento. O sea, si hay fuerza, si se actúa por miedo, por intimidación, por error o por dolo de la otra persona, no existe consentimiento. Es decir, el consentimiento libre excluye el acoso. El consentimiento estaría viciado en el caso a que se refirió el Senador señor Muñoz Barra .

Por lo tanto, la frase que Su Señoría cuestiona -ha sido positivo hacer esta aclaración- al final no influye.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Espina.

El señor ESPINA.-

Señor Presidente , en primer lugar, me parece bien la preocupación expresada por el Senador señor Muñoz Barra , porque alguien podría guiarse por su lógica. Es decir, se trata de una persona a la que fuerzan y, forzada, da su consentimiento. En definitiva, la palabra "consentimiento" estaría siendo un obstáculo en la comisión de esta infracción a las relaciones laborales o a la dignidad de una persona.

Pero me quedo con lo que señaló, con toda razón, el Senador señor Viera-Gallo .

Lo que ocurre es que nunca va a existir consentimiento cuando se trate de una decisión forzada. Con dolo o fuerza, no hay consentimiento ni en el Derecho Civil ni en el

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Derecho Laboral. Y la fuerza puede ser moral. Por ejemplo, una mujer que por temor dice: "Bueno, acepto el acoso". En ese caso, ¿existe consentimiento? No. ¿Qué hay? Fuerza. ¿Qué tipo de fuerza? Una fuerza moral irresistible. Por tanto, el consentimiento no existió. Y estamos en presencia de dolo cuando hay engaño; y de error, cuando la persona se equivoca.

Señalo esto para que quede constancia de que no habría consentimiento. Con esto quedaría resuelta la legítima inquietud del Senador señor Muñoz Barra .

El señor MUÑOZ BARRA.-

Señor Presidente, recupero la palabra.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

No la recupera, señor Senador, porque ya fue ocupado todo su tiempo.

El señor MUÑOZ BARRA.-

Entonces, permítame hacer una consulta.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra, Su Señoría.

El señor MUÑOZ BARRA.-

Señor Presidente , la proposición expresa: "requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.". O sea, se hace referencia a un mundo que no es el escenario de una cita amorosa. Porque si una mujer con un varón están en un lugar que no es el entorno que plantea la disposición, que es el de trabajo, evidentemente ahí puede haber o no consentimiento. Pero ocurre que esto apunta a que la persona no se vea amenazada en su situación laboral o en sus oportunidades en el empleo. Entonces, el escenario es absolutamente diferente en materia de consentimiento respecto a lo que puede ocurrir entre un hombre y una mujer en una cita privada, porque en el entorno laboral rigen leyes que determinan los derechos de los trabajadores, sean hombres o mujeres.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra el Senador señor Ávila.

El señor ÁVILA.-

Señor Presidente , sin ninguna duda, el acoso sexual atenta contra la dignidad de la mujer. Pero, en la salvaguarda de esta última, es preciso tener mucho cuidado en no dar pie a conductas que pueden ser tan lesivas para las relaciones laborales como el

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

acoso mismo. Por ello, no era fácil conceptualizar en forma rigurosa y precisa esta normativa.

La definición que conocimos en la sesión pasada tenía como rasgos más sobresalientes un tono muy genérico y un amplio campo a la subjetividad. Entonces, era lógico que tuviera que revisarse. De ahí que la molestia que despertó en algunos sectores y autoridades de Gobierno el hecho de que se hubiera retardado aún más el despacho de esta iniciativa no se justifica, por cuanto el Senado hizo la apuesta que responsablemente tenía que hacer; esto es, en una materia tan compleja, tan delicada, esforzarse por aplicar el mayor rigor posible desde el punto de vista de los vocablos empleados.

La definición que se ha alcanzado, si bien difícilmente satisfará un criterio de máxima exigencia, al menos se ubica dentro de una norma que efectivamente alcance el propósito que persigue.

Por esa razón, y porque creo que ya es hora de dar vía libre a la normativa en debate, que lleva tanto tiempo en el Congreso Nacional, votaré favorablemente.

Por último, refiriéndome a la curiosa controversia que surgió hace algunos minutos, debo decir que el acoso con consentimiento equivale a un disco "Pare" con luz verde.

He dicho.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Quiero retomar el tema planteado, para que sirva de esclarecimiento a lo expuesto por el Senador señor Muñoz Barra.

Si recogemos el espíritu de la Comisión -que parece ser similar al de quienes han intervenido, con la salvedad del Honorable señor Muñoz Barra, a lo cual me referiré-, es necesaria la unanimidad para acoger la nueva noción.

La inquietud del Senador señor Muñoz Barra respecto del concepto que ahora se introduce no es obstáculo, porque lo relativo al "consentimiento" también aparece en el anterior. De manera que, si se rechaza esta proposición, el requisito de que el acoso sexual no sea consentido por la afectada se mantiene. O sea, ambas definiciones contemplan el mismo concepto: siempre se requiere que no haya consentimiento. La diferencia entre una y otra radica en otros aspectos. La original de la Comisión alude a que la conducta sea "unilateral, física o verbal". Ahora se refiere a que la conducta "se realice en forma indebida, por cualquier medio".

En seguida, se sustituyen los términos "que le produzca o amenace con producirle un perjuicio a su salud" -ya que en realidad el acoso altera las relaciones laborales- por la frase "que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Y si median daños a la salud, estamos en presencia del delito -así lo entiendo- de abusos deshonestos.

En consecuencia, los cambios no apuntan en la dirección que plantea el Senador señor Muñoz Barra.

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

En ese sentido, solicito el acuerdo de la Sala para incorporar el concepto que modifica letra a) del número 1 del artículo 1º, a fin de resolver esta discusión.

El señor MUÑOZ BARRA.-

¿Me permite, señor Presidente?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Tiene la palabra, Su Señoría.

El señor MUÑOZ BARRA.-

Sólo quiero decir que de ninguna manera me opondré a la unanimidad. Simplemente, hice presente una inquietud. El proyecto ahora pasa a la Cámara de Diputados, en su tercer trámite constitucional -no sé si habrá Comisión Mixta-, y a lo mejor en ese intervalo es posible perfeccionarlo mucho más, evitando complejidades que a veces obligan a intervenir.

He dicho.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Novoa.

El señor NOVOA .-

Señor Presidente , deseo agregar un comentario.

En esta definición el consentimiento es lo menos importante, porque no estamos hablando de actos sexuales, sino de actos unilaterales; es decir, de requerimientos sexuales.

Un acto sexual no consentido puede ser delito, abuso, violación, tentativa de delito. En el caso que nos ocupa, se trata de un requerimiento que por definición es unilateral.

El consentimiento importa bien poco. Lo que se está normando es un requerimiento de carácter sexual en el que media la amenaza de perjudicar la situación laboral. No creo que confunda mucho disponer "no consentido", porque esa precisión tiene por objeto evitar los casos en que el requerimiento pueda haber sido de alguna forma inducido o provocado.

Pero no nos detengamos en la palabra "consentimiento", porque la conducta de acoso sexual se refiere a actos unilaterales.

Gracias, señor Presidente.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

¿Habría unanimidad para acoger esta proposición?

Si no la hubiera, entiendo que se presentará una solicitud de reapertura del debate, cuya resolución quedaría para el Tiempo de Votaciones de la próxima sesión.

Sin embargo, podemos obviar este procedimiento si la Sala acepta el nuevo concepto de acoso sexual propuesto por la Comisión de Trabajo.

¿Habría acuerdo para proceder en esos términos?

Acordado.

Como todavía existe interés para intervenir en el debate, tiene la palabra la Senadora señora Frei.

La señora FREI (doña Carmen) .-

Señor Presidente , pienso que fue bueno tomarnos más tiempo para analizar esta materia, porque hemos llegado a un acuerdo y la modificación saldrá por unanimidad.

Además, incorporamos en la iniciativa a las trabajadoras temporeras y a las empleadas de casa particular, tema bastante delicado.

No tengo claro en qué parte del proyecto se incluirá la enmienda.

El señor LARRAÍN ( Presidente ) .-

Debiera incluirse en el artículo 1º, número 1, letra a), inciso segundo, después de señalar: "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".

¿Está claro?

La señora FREI (doña Carmen).-

Sí, señor Presidente .

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

¿Algún señor Senador desea fundar el voto?

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

En votación electrónica la nueva redacción propuesta por la Comisión para el artículo 1º, número 1, letra a), inciso segundo.

La señora FREI (doña Carmen).-

Señor Presidente , el Comité Demócrata Cristiano ha levantado los pareos.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Así es.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Terminada la votación.

--Se aprueba (33 votos a favor).

Votaron los señores Arancibia, Ávila, Boeninger, Bombal, Canessa, Cariola, Chadwick, Coloma, Cordero, Espina, Frei ( doña Carmen), García, Gazmuri, Horvath, Larraín, Matthei, Moreno, Muñoz Barra, Novoa, Núñez, Orpis, Parra, Pizarro, Prokurica, Romero, Ruiz (don José), Ruiz-Esquide, Sabag, Silva, Vega, Viera-Gallo, Zaldívar (don Andrés) y Zurita.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Corresponde pronunciarse sobre otras materias pendientes. Se consignan en el segundo informe complementario que se acaba de entregar y se refieren fundamentalmente a procedimientos.

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor PARRA.-

Señor Presidente, el informe es unánime.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

¿Perdón, señor Senador

El señor PARRA.-

El informe es unánime. Todos los acuerdos fueron adoptados por unanimidad.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Sí, pero de todas maneras hay que votarlos, señor Senador.

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

Como señalé en la relación, todas las modificaciones fueron acordadas unánimemente por la Comisión.

El segundo informe complementario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone agregar, en la letra c) del número 3 del artículo 1º, un nuevo numeral 12.

Posteriormente corresponderá pronunciarse sobre todo un Título referente a esta materia.

La señora FREI (doña Carmen).-

Aprobémoslo con la misma votación.

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Si le parece a la Sala y como todas estas disposiciones de procedimiento fueron acordadas por unanimidad en la Comisión, se podrían aprobar de la misma forma. Es decir, la modificación a la letra c), que propone un nuevo número 12...

El señor HOFFMANN ( Secretario ).-

Varias de ellas son de referencia, señor Presidente . Lo relevante dice relación a la parte en que se propone un Título IV, llamado "DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL".

El señor VIERA-GALLO.-

Señor Presidente , ¿me permite una moción de orden?

El señor LARRAÍN ( Presidente ).-

Sí, señor Senador.

El señor VIERA-GALLO.-

En caso de que Su Señoría solicitara la unanimidad de la Sala para acoger todas las modificaciones, pienso que la obtendría.

El señor LARRAÍN (Presidente).-

Efectivamente. Ese espíritu ya fue recogido.

Sólo deseo que quede constancia de las aprobaciones. Son las referentes al artículo 154; al artículo 168; al artículo 171; a la incorporación, a continuación del artículo 211, de un nuevo Título; y al artículo 425.

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Eso sería todo.

¿Habría acuerdo para dar por aprobadas estas modificaciones?

--Se aprueban unánimemente, y queda despachado el proyecto.

## 2.9. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio Aprobación con Modificaciones . Fecha 06 de enero, 2005. Oficio en Sesión 37. Legislatura 352.

Valparaíso, 6 de Enero de 2.005.

Nº 24.490

A S. E. El Presidente de la Honorable Cámara de Diputados

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, sobre acoso sexual, correspondiente al Boletín N° 1.419-07, con las siguientes modificaciones:

Artículo 1º

número 1

Lo ha sustituido, por el siguiente:

“1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“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.”.

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al “inciso tercero” por otra al “inciso cuarto”.

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase “incisos segundo y tercero” por “incisos tercero y cuarto”.

número 3

letra c)

Ha reemplazado el inciso primero del número 12, nuevo, que se propone, por el siguiente:

“12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.”.

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

En el inciso segundo del mismo número 12, nuevo, ha sustituido la expresión "este número," por "el Título IV del LIBRO II,".

número 4

Ha sustituido la letra b), nueva, que se propone, por la siguiente:

"b) Conductas de acoso sexual;".

- - -

Ha incorporado como número 5, nuevo, el siguiente:

"5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.".

- - -

número 5

Ha pasado a ser número 6, con las siguientes enmiendas:

letra a)

Ha sustituido su encabezamiento, por el siguiente:

"a) Intercálense los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:".

En el inciso segundo, nuevo, que se propone, ha suprimido la frase "incluido el daño moral", las comillas que le siguen y la coma (,) que la precede.

Ha incorporado el siguiente inciso tercero, nuevo:

"Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.".

letra b)

En el inciso final propuesto, ha agregado la siguiente oración final: "En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.".

---

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

- - -

Ha incorporado como número 7, nuevo, el siguiente:

"7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

"TITULO IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-

A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-

B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-

C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-

D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

E.- 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.”.”.

- - -

Número 6

Ha pasado a ser número 8, sin enmiendas.

Artículo 2º

letra a)

número 3

En la letra l), nueva, que se propone, ha sustituido la frase “de la letra b) del número 1 del artículo 160” por “del artículo 2º, inciso segundo,”.

Artículo 3º

letra a)

número 3

En la letra l), nueva, que se propone, ha reemplazado la frase “de la letra b) del número 1 del artículo 160” por “del artículo 2º, inciso segundo,”.

- - -

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 3767, de 4 de Junio de 2.002.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

HERNÁN LARRAÍN FERNÁNDEZ

Presidente del Senado

CARLOS HOFFMANN CONTRERAS

Secretario General del Senado

### **3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados**

#### **3.1. Informe de Comisión de Trabajo**

Cámara de Diputados. Fecha 18 de enero, 2005. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 43. Legislatura 352.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY SOBRE ACOSO SEXUAL. BOLETÍN 1419-07-3

---

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informaros el proyecto de ley, de origen en moción de la Diputada María Angélica Cristi Marfíl, y de los Diputados Sergio Aguiló Melo; Gabriel Ascencio Mansilla; Maximiano Errázuriz Eguiguren; Juan Pablo Letelier Morel y Exequiel Silva Ortiz, de las ex Diputadas señoras Fanny Pollarolo Villa y Marina Prochelle Aguilar y de los ex Diputados Ramón Elizalde Hevia, e Iván de la Maza Maillet, sobre acoso sexual, en tercer trámite constitucional.

En este trámite, la Comisión contó con la asistencia del señor Subsecretario del Trabajo, don Jerko Ljubetic Godoy; la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Cecilia Pérez Díaz, y los asesores señoras Patricia Silva y Carolina Espinosa, y señor Francisco Del Río Correa.

#### 1.- Antecedentes generales.-

Por acuerdo de fecha 12 de enero del año en curso y en virtud de lo señalado en el artículo 119 del Reglamento, la Sala de esta Corporación dispuso el envío a vuestra Comisión del proyecto en informe con el fin de que ella se pronunciara acerca de los alcances de las modificaciones introducidas por el Senado, recomendando su aprobación o rechazo.

#### 2.- Texto del proyecto aprobado por la Cámara de Diputados y las modificaciones introducidas por el H. Senado

Para una adecuada comprensión de los contenidos del proyecto aprobado por esta Corporación y de las modificaciones introducidas por el H. Senado, se inserta a continuación un texto comparado de aquellas:

## Informe de Comisión de Trabajo

Texto aprobado por la Cámara de Diputados	Modificaciones Introducidas por el H. Senado
<p><i>ARTÍCULO 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:</i></p> <p>1.- En el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, agregase la siguiente frase: "Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual"</p>	<p>1.- Modificase el artículo 2º, del siguiente modo:</p> <p>a) Intercálase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:</p> <p><i>"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."</i></p> <p>b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".</p> <p>c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto"</p>
<p>2.- En el artículo 153, agregase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos</p>	

Informe de Comisión de Trabajo

<p>tercero y cuarto, respectivamente:</p> <p>"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".</p>	
<p>3.- En el artículo 154:</p> <p>a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).</p> <p>b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".</p> <p>c) Agrégase el siguiente número 12 nuevo:</p> <p><i>"El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deben hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado y denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.</i></p> <p><i>En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."</i></p>	<p>c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:</p> <p><i>"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual."</i></p> <p><i>En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."</i></p>
<p>4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:</p> <p>"b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento</p>	<p>4.- Ha sustituido la letra b), nueva, que se propone, por la siguiente:</p> <p>"b) Conductas de acoso sexual;"</p>

## Informe de Comisión de Trabajo

<p>unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral;"</p>	
	<p>5.- Ha incorporado como número 5, nuevo, el siguiente:</p> <p>"5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:</p> <p>"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."</p>
<p>5.- En el artículo 171:</p> <p>a) Intercálase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales inciso segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:</p> <p><i>"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."</i></p> <p>b) Agrégase el siguiente inciso final:</p> <p><i>"Si el trabajador hubiese invocado la causal</i></p>	<p>5.- Ha pasado a ser número 6, con las siguientes enmiendas:</p> <p>Ha sustituido su encabezamiento, por el siguiente:</p> <p>"a) Intercálense los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:"</p> <p>En el inciso segundo, nuevo, que se propone, ha suprimido la frase "incluido el daño moral", las comillas que le siguen y la coma (,) que la precede.</p> <p>Ha incorporado el siguiente inciso tercero, nuevo:</p> <p>"Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."</p> <p>b) En el inciso final propuesto, ha agregado la siguiente oración final: "En el evento que la</p>

## Informe de Comisión de Trabajo

<p><i>de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado."</i></p>	<p>causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."</p>
	<p>7.- Ha incorporado como número 7, nuevo, el siguiente:</p> <p>"7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:</p> <p style="text-align: center;"><b>"TITULO IV DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL</b></p> <p><b>Artículo 211- A.-</b> En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 211-B.-</b> Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.</p> <p><b>Artículo 211-C.-</b> El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.</p>

## Informe de Comisión de Trabajo

	<p>Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.</p> <p>Artículo 211-E.- 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."</p>
<p>6.- Artículo 425: Se agrega el siguiente inciso segundo:</p> <p><i>"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."</i></p>	<p>6.- Ha pasado a ser número 8 sin enmiendas:</p>
<p>Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:</p> <p>a) En el artículo 78:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).</li> <li>2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".</li> <li>3. Agrégase la siguiente letra l), nueva: <ul style="list-style-type: none"> <li>l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."</li> </ul> </li> </ol> <p>b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:</p> <p>"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"</p>	<p>a)</p> <p>3.- Ha sustituido la frase en la letra l) nueva que se propone, la frase: "de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".</p>

Informe de Comisión de Trabajo

<p>ARTICULO 3: Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:</p> <p>a) En el artículo 82:</p> <p>1.- Substitúyese en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).</p> <p>2.- Reemplázase en la letra k), el punto final (.), por una coma (,), seguida de la conjunción "y".</p> <p>3.- Agrégase la siguiente letra l) nueva:</p> <p><i>l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo."</i></p>	<p>a)</p> <p>3.- En la letra l) nueva, que se propone, ha reemplazado a frase: de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".</p>
<p>b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c) nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:</p> <p><i>"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"</i></p>	

3.- Contenido de las modificaciones introducidas por el H. Senado.

Las modificaciones introducidas por el H. Senado en el segundo trámite constitucional, provienen fundamentalmente de un acuerdo logrado por el Ejecutivo con los diversos sectores políticos representados en esa Corporación que tuvo por objeto perfeccionar y viabilizar esta iniciativa legal haciéndola concordante con la dinámica de las relaciones laborales en la empresa.

Los principales contenidos de ella son los siguientes:

a) Definición de acoso sexual.

## Informe de Comisión de Trabajo

El Proyecto de la Cámara de origen definía el acoso sexual como causal de despido en el artículo 160 Código del Trabajo y aludía a el en su artículo 2° como una conducta discriminatoria,.

El Senado, en cambio, lo menciona en el mismo artículo 2° como una conducta contraria a la dignidad de las personas y lo define a continuación en el mismo artículo 2°, inciso segundo. Se mantiene como causal de despido haciendo la respectiva referencia en el artículo 160.

La definición de acoso sexual es modificada de manera que la misma sea suficiente. Las modificaciones no son sustantivas ya que mantienen los elementos esenciales aprobados por la Cámara de Diputados.

b) Procedimiento en caso de acoso por un mando medio.

El proyecto de la Cámara describía el procedimiento en caso de denuncia de acoso sexual -el que debía estar contenido en el reglamento de orden higiene y seguridad de las empresas de más de diez o más trabajadores- en el artículo 154 número 12, a propósito de las disposiciones que debe contener el mismo. El Senado menciona el procedimiento en el artículo 154 número 12 y lo describe luego en un Título IV nuevo, dentro del Libro II del Código del Trabajo.

Por otra parte, el proyecto de la Cámara contenía un procedimiento circunscrito a la empresa transformando al empresario en instructor, mientras que el Senado objetiva sus deberes a poner los antecedentes en manos de la inspección del trabajo, además de establecer plazos para su mayor efectividad.

c) Sanciones.

Respecto de la responsabilidad del empleador, el proyecto de la Cámara establece la posibilidad del despido indirecto en caso de acoso sexual por parte del empleador. Por su parte, el Senado incorpora en esta figura el incumplimiento del procedimiento para denuncia de acoso sexual por parte del empleador. Por otra parte, elimina la mención expresa del daño moral dentro de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

Respecto de la responsabilidad de quien invoca maliciosamente la causal, el proyecto de la Cámara solo contemplaba la indemnización de perjuicios si se invoca la causal de acoso sexual falsamente y la demanda es judicialmente declarada carente de motivo plausible. El Senado agrega que existiendo invocación maliciosa de la causal quedará sujeto a las acciones legales que procedan (acciones penales eventualmente).

4.- Discusión de las modificaciones del H. Senado en vuestra Comisión.

En el transcurso del análisis de las modificaciones introducidas por el H. Senado por parte de vuestra Comisión, algunos señores Diputados y señoras Diputadas manifestaron su total conformidad con ellas, en cuanto la iniciativa importa un avance sustancial en las condiciones en que deben establecerse las relaciones laborales al interior de la empresa. En tanto, otros señores Diputados expresaron que si bien las modificaciones del Senado importan asumir un texto con bastantes diferencias

## Informe de Comisión de Trabajo

formales, éstas no alteran los criterios básicos con que la Cámara aprobó en su momento la iniciativa.

A lo anterior, se señaló que es importante que el Ejecutivo a través de la Dirección del Trabajo adopte medidas necesarias para abordar este tema desde una perspectiva eficaz, que permita en un mayor número de casos que los actuales, dar curso a denuncias que afectan los derechos de los trabajadores, especialmente mujeres. Para ello, agregaron, es necesario formar equipos especializados que den cuenta de las diferentes aristas de estos problemas.

Especial inquietud produjo la eliminación de la referencia expresa al daño moral, que originalmente contemplaba el proyecto de esta Cámara como indemnizable, situación que, como se explicó por parte del Ejecutivo, obedece a que dicho daño estaría considerado de manera general en el proyecto de ley que modifica el Título II del Libro V del Código del Trabajo, en materia de procedimiento laboral, en actual tramitación.

#### 5.- Recomendación de vuestra Comisión.

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social acordó, por ocho votos a favor, ninguno en contra y una abstención, recomendar aprobar las enmiendas introducidas por el H. Senado al texto remitido por esta Corporación, las que se reproducen para un mejor conocimiento y resolución:

#### MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL H. SENADO.

##### Artículo 1º

##### número 1

Lo ha sustituido, por el siguiente:

“1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“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.”.

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al “inciso tercero” por otra al “inciso cuarto”.

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase “incisos segundo y tercero” por “incisos tercero y cuarto”.

##### número 3

## Informe de Comisión de Trabajo

letra c)

Ha reemplazado el inciso primero del número 12, nuevo, que se propone, por el siguiente:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual."

En el inciso segundo del mismo número 12, nuevo, ha sustituido la expresión "este número," por "el Título IV del LIBRO II,".

número 4

Ha sustituido la letra b), nueva, que se propone, por la siguiente:

"b) Conductas de acoso sexual;".

-----

Ha incorporado como número 5, nuevo, el siguiente:

"5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."."

-----

número 5

Ha pasado a ser número 6, con las siguientes enmiendas:

letra a)

-- Ha sustituido su encabezamiento, por el siguiente:

"a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:".

-- En el inciso segundo, nuevo, que se propone, ha suprimido la frase "incluido el daño moral", las comillas que le siguen y la coma (,) que la precede.

-- Ha incorporado el siguiente inciso tercero, nuevo:

## Informe de Comisión de Trabajo

“Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.”.

letra b)

En el inciso final propuesto, ha agregado la siguiente oración final: “En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.”.

-----

Ha incorporado como número 7, nuevo, el siguiente:

“7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

“TITULO IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211- A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

## Informe de Comisión de Trabajo

Artículo 211-E.- 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."."

-----

Número 6

Ha pasado a ser número 8, sin enmiendas.

Artículo 2º

letra a)

número 3

En la letra l), nueva, que se propone, ha sustituido la frase "de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".

Artículo 3º

letra a)

número 3

En la letra l), nueva, que se propone, ha reemplazado la frase "de la letra b) del número 1 del artículo 160" por "del artículo 2º, inciso segundo,".

\*\*\*\*\*

Se designó Diputado informante a la señora MUÑOZ D'ALBORA, doña ADRIANA.

Sala de la Comisión, a 18 de enero de 2005.

Acordado en sesión de fecha 18 de enero de 2005, con la asistencia de las señoras Diputadas Cristi, doña María Angélica; Muñoz, doña Adriana y Vidal, doña Ximena (Presidenta), y de los señores Diputados Aguiló, don Sergio; Muñoz, don Pedro; Prieto, don Pablo; Riveros, don Edgardo; Salaverry, don Felipe; Seguel, don Rodolfo; Tapia, don Boris, y Vilches, don Carlos.

Asimismo, asistió a la sesión la señora Diputada Saa, doña María Antonieta.

PEDRO N. MUGA RAMÍREZ

Abogado Secretario de la Comisión.

## Discusión en Sala

**3.2. Discusión en Sala**

Fecha 19 de enero, 2005. Diario de Sesión en Sesión 43. Legislatura 352. Discusión única. Se aprueban modificaciones.

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. Tercer trámite constitucional.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Corresponde conocer, en tercer trámite constitucional, el proyecto de ley, originado en moción, sobre acoso sexual.

Diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la diputada señora Adriana Muñoz .

Antecedentes:

-Modificaciones del Senado, boletín N° 1419-07, sesión 37ª, en 11 de enero de 2005. Documentos de la Cuenta N° 2.

-Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Documentos de la Cuenta N° 5, de esta sesión.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra la señora diputada informante, señora Adriana Muñoz .

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, en nombre de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social paso a informar, en tercer trámite constitucional, sobre el proyecto de ley sobre acoso sexual, originado en moción de la diputada señora María Angélica Cristi , de los diputados señores Sergio Aguiló , Gabriel Ascencio , Maximiano Errázuriz , Juan Pablo Letelier y Exequiel Silva , de las ex diputadas señoras Fanny Pollarolo y Marina Prochelle , y de los ex diputados señores Ramón Elizalde e Iván de la Maza .

La Comisión contó con la asistencia del subsecretario del Trabajo, señor Jerko Ljubetic , de la ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Cecilia Pérez Díaz , y los asesores señoras Patricia Silva y Carolina Espinosa , y señor Francisco Del Río Correa .

Por acuerdo de 12 de enero del año en curso, y en virtud de lo señalado en el artículo 119 del Reglamento, la Sala de esta Corporación dispuso el envío a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del proyecto en informe, con el fin de que ella se pronunciara acerca de los alcances de las modificaciones introducidas por el Senado, recomendando su aprobación o rechazo.

## Discusión en Sala

Para una adecuada comprensión de los contenidos del proyecto aprobado por la Cámara y de las modificaciones introducidas por el Senado se elaboró un texto comparado, que las señoras diputadas y los señores diputados tienen en su escritorio. Por eso, resumiré el contenido de algunas.

En primer lugar, el Senado introdujo una modificación a la definición de acoso sexual, pero, a nuestra consideración, no altera el espíritu de la aprobada por la Cámara. Además, cambió su ubicación en el Código del Trabajo.

La definición que se propone es la siguiente: "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."

Por otra parte, consideramos positivo su cambio de ubicación, porque el Senado incorpora la definición en el artículo 2º, en el capítulo que trata de los derechos fundamentales de las personas en las relaciones de trabajo, como una conducta contraria a la dignidad de las personas. Eso es darle, de alguna manera, un valor y una categoría superior a la norma. Además, no significa que el acoso sexual deje de ser causal de despido, porque se hace la respectiva referencia al artículo 160 del Código del Trabajo.

Esta modificación no es sustantiva, pese a que ameritaría algunas observaciones, porque recoge la naturaleza y el fondo de la definición que aprobó la Cámara y precisa el ámbito y la esencia de la conducta de acoso sexual.

La segunda modificación dice relación con el procedimiento en caso de acoso por un mando medio.

Aquí quiero hacer un alcance. Se entiende que el acoso sexual, del debate en la Cámara y en el Senado, opera tanto a nivel vertical como horizontal, vale decir, en el primer caso, cuando el acoso proviene de un jefe, un gerente, una persona que está a cargo de los trabajadores, y en el segundo, cuando sucede entre pares. Por eso, la modificación está referida al acoso por un mando medio.

El proyecto de la Cámara describía el procedimiento en caso de denuncia de acoso sexual -el que debía estar contenido en el reglamento de orden higiene y seguridad de las empresas de más de diez o más trabajadores- en el artículo 154, número 12, a propósito de las disposiciones que debe contener el mismo. El Senado menciona el procedimiento en el artículo 154 número 12 y lo describe luego en un Título IV, nuevo, dentro del Libro II del Código del Trabajo.

Es importante resaltar que esta modificación crea un título en el Código del Trabajo en que queda claramente establecido el procedimiento y la forma en que debe actuarse y resolverse sobre la materia al interior de las empresas.

Si bien el proyecto de la Cámara contenía un procedimiento circunscrito a la empresa y transformaba al empresario en instructor, el Senado objetiva sus deberes al

## Discusión en Sala

establecer que debe poner los antecedentes en manos de la Inspección del Trabajo y fijar plazos para su mayor efectividad.

Por eso, esta atribución también es importante porque da atribuciones a la Inspección del Trabajo, la cual viene estudiando la situación desde 1997 ó 1998, concretamente mediante la fiscalización de actos de acoso sexual que han ocurrido en las empresas. Incluso, de su seguimiento, hay un informe que abarca esos años, a distintas empresas, en varias regiones. Se constataron 46 casos de acoso sexual. Ha significado un avance en cuanto a mecanismos concretos para denunciar y resolver las relaciones cotidianas dentro de las empresas, más que para judicializar las denuncias. Así, muchos de estos casos se han resuelto antes de que lleguen a tribunales gracias a la colaboración de los empresarios, los trabajadores y los fiscalizadores. De manera que me parece muy importante que la Inspección del Trabajo tenga atribuciones en ese sentido.

La última modificación del Senado se refiere a las sanciones.

Respecto de la responsabilidad del empleador, el proyecto de la Cámara establecía la posibilidad del despido indirecto en caso de acoso sexual por parte de éste. En cambio, el Senado incorpora en esta figura el incumplimiento del procedimiento para denuncia de acoso sexual por parte del empleador. Asimismo, elimina la mención expresa del daño moral dentro de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador. A lo mejor, éste es uno de los temas que ha tenido mayores reparos en la Comisión de Trabajo y, por cierto, corresponde debatirlo en la Sala.

Otro aspecto que se modifica en materia de sanciones dice relación con la responsabilidad de quien invoca de modo malicioso la causal. El proyecto de la Cámara sólo contemplaba la indemnización de perjuicios si se invoca la causal de acoso sexual de manera falsa y la demanda es judicialmente declarada carente de motivo plausible. El Senado agrega que existiendo invocación maliciosa de la causal, quedará sujeta a las acciones legales que procedan. Se refiere a las eventuales acciones penales.

En este sentido, el Senado ha hecho aún más severas las sanciones en caso de que se hagan denuncias por acoso sexual sobre bases falsas.

Finalmente, la Comisión de Trabajo acordó, por ocho votos a favor, ninguno en contra y una abstención, recomendar la aprobación de las modificaciones introducidas por el honorable Senado.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Solicito la unanimidad de los señores diputados para que ingresen a la Sala los asesores del ministro del Trabajo y de la ministra del Servicio Nacional de la Mujer, señor Francisco del Río y Patricia Silva .

No hay acuerdo.

## Discusión en Sala

Entrando en el debate de las modificaciones, en el tiempo del Comité del PPD, tiene la palabra la diputada María Antonieta Saa , por tres minutos.

La señora SAA (doña María Antonieta).-

Señor Presidente, este es un día muy importante porque el Congreso Nacional está a punto de despachar un proyecto que dará origen a una ley sobre una situación que afecta a miles de mujeres trabajadoras -también a varones-, máxime que ha demorado quince años en su tramitación porque no se reconocía el acoso sexual como un problema ni se descorría el velo que lo tapaba. Era soterrado, difícil de denunciar.

Por eso, es necesario aprobar las modificaciones, que en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se concordaron en su totalidad, para que ojalá el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el Presidente de la república promulgue la ley sobre acoso sexual. Ojalá llevara el número 20.000, pues sería muy importante y simbólico para que las chilenas la reconocieran.

A mi juicio, es excesivo el castigo para las personas que realicen denuncias infundadas, pero espero que con el tiempo y la aplicación de la ley se vea que es muy difícil que se den, porque implican un costo demasiado fuerte. Si alguien -especialmente mujer-reconoce que ha sido acosada sexualmente, pone parte de su intimidad y dignidad en el tapete público. Además, la situación muchas veces ni siquiera es reconocida en la propia empresa.

Por último, la ley sólo cubrirá el acoso sexual en el campo laboral. No se referirá al que se produce en el mundo estudiantil, en el deporte, en la salud, etcétera, por lo que sería interesante avanzar en un proyecto al respecto que desde hace varios años se encuentra en la Comisión de Familia.

Hago un llamado a la Sala para aprobar por unanimidad las modificaciones.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Pedro Muñoz , hasta por tres minutos.

El señor MUÑOZ.-

Señor Presidente, con este trámite constitucional debiera llegar a su fin la larga discusión de este importante proyecto en el Congreso Nacional. Quince años para ser exactos. Por ello, en primer lugar, felicito a sus autores y a las señoras diputadas y señores diputados que se han ocupado de esta materia mediante la presentación de mociones que por razones diversas tuvieron un menor avance.

En 1991, las bancadas del Partido Socialista y del Partido por la Democracia, encabezadas por la diputada señora Adriana Muñoz , presentaron el primer proyecto sobre acoso sexual. Por eso, realizo un reconocimiento y la felicito a ella y al diputado Carlos Montes , uno de los coautores.

## Discusión en Sala

Se trata de un avance trascendental que llena un enorme vacío en nuestra legislación. Son muchas las mujeres trabajadoras que día a día viven el drama del acoso y de humillación sin poder denunciarlo por no existir hasta ahora procedimientos expeditos y sanciones eficaces, y, especialmente, por temor a perder su fuente de empleo. Esa situación termina definitivamente con este proyecto, porque contempla mecanismos claros para investigar y penalizar esos graves hechos, en el marco del derecho del trabajo.

Estas normas se complementarán positivamente con el nuevo procedimiento laboral, que permitirá un acceso ágil a la justicia para aquellos casos que deben resolverse en los tribunales.

Quiero llamar la atención sobre tres aspectos del texto del proyecto que hemos recibido del Senado.

En primer lugar, para valorar las modificaciones introducidas en materia de procedimiento y que significaron incorporar un nuevo título especial en el Código del Trabajo. Ellas constituyen un avance que permite contar con un único modo de operar, cualquiera sea la clase de establecimiento y la relación del ofendido con el acusado, sea en empresas grandes o pequeñas, o que el denunciado sea par de la víctima o de su empleador. La mecánica dispuesta será la misma.

Cabe destacar, además, la posibilidad de que el trabajador recurra, según su criterio, en forma interna o directamente, ante la respectiva Dirección del Trabajo. Asimismo, es altamente positivo que ésta investigue y proponga sanciones, en caso de haber conducido la investigación, o pueda formular observaciones a las investigaciones realizadas por la propia empresa.

Se trata de una fórmula que mejora lo realizado en la Cámara, donde se contemplaba un procedimiento notoriamente distinto y fundamentalmente dirigido a las grandes empresas que cuentan con reglamentos de higiene y de seguridad.

En segundo lugar, quiero referirme a la modificación introducida al concepto mismo de acoso sexual. Las innovaciones en este punto vienen a restringir el alcance de aquellas conductas indebidas e indeseadas sancionadas.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Señor diputado, se ha cumplido su tiempo. Le ruego redondear la idea para no perjudicar a los diputados de su bancada.

El señor MUÑOZ (don Pedro).-

Señor Presidente, voy a terminar.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Señor diputado, puede continuar, porque un diputado de su bancada le ha cedido parte de su tiempo.

## Discusión en Sala

El señor MUÑOZ (don Pedro).-

Señor Presidente, voy a terminar señalando que este proyecto permitirá resolver todos aquellos casos de acosos sexuales de que son objeto miles de mujeres trabajadoras en el país, particularmente aquéllas que se desempeñan en empresas pesqueras, donde son acosadas habitualmente por los mandos intermedios. Les reitero que ahora sí tienen un instrumento eficaz para poder reclamar cuando sus derechos fundamentales sean transgredidos por el acoso sexual.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora María Angélica Cristi .

La señora CRISTI (doña María Angélica).-

Señor Presidente, este proyecto se ha discutido por muchos años y, al final, se ha llegado a algo más prudente y acotado a la realidad de hombres y mujeres que hoy sufren acoso sexual.

El proyecto anterior sólo consideraba el acoso sexual como abuso de poder, mientras que este nuevo proyecto lo acota a todo tipo de situaciones que puedan atentar contra la dignidad de una trabajadora o de un trabajador.

Todas las encuestas que se han realizado a mujeres indican que es necesario legislar en materia de acoso sexual. Sabemos que las principales víctimas son mujeres, pero debemos reconocer que, con el correr del tiempo, hay más hombres que hoy también reclaman acoso por parte de mujeres. Más allá de las sanciones y de los resguardos que contiene este proyecto para garantizar igualdades en el lugar de trabajo, creemos que una vez promulgada la ley, al igual como ha ocurrido en otras oportunidades, se dará una señal muy clara a la ciudadanía. Podría ser comparable con lo que significaron los proyectos relacionados con la violencia intrafamiliar que también constituyeron un mensaje muy claro al país.

Además, sancionar el acoso sexual permite, en primer lugar, abrir la discusión pública sobre una materia que ha estado presente en las relaciones laborales por mucho tiempo y que se ha mantenido oculta. Incluso, en el pasado podría haber sido mucho más persistente que hoy, en que la mujer ha experimentado grandes avances en materia de libertad y de rechazo a la discriminación.

Estoy segura de que, a consecuencia de la información que ha circulado en los medios de comunicación respecto de este proyecto, ya en el mundo del trabajo, en las empresas, oficinas públicas y privadas, el tema se está abordando, abriendo oportunidades para que hombres y mujeres expongan sus puntos de vista de manera que los empleadores dispongan de una reglamentación necesaria y los eventuales y futuros acosadores comiencen a recapacitar. De hecho, puedo citar una circular que envió el Sernam a las empresas públicas con el fin de preveer que se resguardara esta situación y entregar directrices para enfrentarla, lo que resultó interesante y positivo.

## Discusión en Sala

En segundo lugar, esta iniciativa va a confirmar ante el país que el trabajo es un espacio de desarrollo humano en el que es imprescindible respetar la dignidad de las personas en todas sus dimensiones, incluida, obviamente, la sexual.

Queramos reconocerlo o no, el país ha ido cambiando y se ha acercado a los patrones de comportamiento sexual de países más desarrollados, es decir, con más libertad en esta materia. Por una parte, va disminuyendo la edad de inicio en la vida sexual. Los adolescentes, incluso los niños, están más expuestos a imágenes y mensajes relacionados con la sexualidad.

Por otra, los medios de comunicación han abierto sus espacios para abordar públicamente este aspecto de la intimidad de las personas.

A muchos les puede parecer una sobrepromoción o trivialización de la sexualidad desde temprana edad, incluso de la pornografía. Un artículo publicado ayer en la revista "Ya", que me impresionó profundamente, da cuenta de cómo los niños tienen acceso a la pornografía a través de internet y, al parecer, están mucho más informados que nosotros, los adultos.

Es más necesario que nunca garantizar y proteger a quienes pudieran verse lesionados en su dignidad y libertad. En esencia, este proyecto busca proteger, además de garantizar el derecho a trabajar en un ambiente propicio. Por lo tanto, proteger los bienes humanos, como la libertad y la intimidad, está en plena concordancia con la legislación vigente, particularmente a través de las sanciones de nuestro Código Penal en lo relativo al abuso sexual, a la violación, etcétera.

Tipificar el acoso sexual es una manera de confirmar que el respeto, como valor social, se extiende también a las decisiones privadas de las trabajadoras frente a un requerimiento de tipo sexual, sin que dichas decisiones afecten sus responsabilidades laborales o de promoción dentro del trabajo. Respetar un "no" de la misma manera que se respeta un "sí". Pero, sabemos que, aun cuando son decisiones privadas, ese "no" o ese "sí" puede, eventualmente, perjudicarla.

En ese sentido, la modificación al artículo 2º del Código del Trabajo, aprobada por el Senado define claramente qué se entiende por acoso sexual, lo que en el proyecto anterior nunca se logró. Dice: "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."

El nuevo proyecto también determina, de acuerdo con el artículo 154 del Código del Trabajo, todo un procedimiento ante las denuncias; fija los contenidos de los reglamentos que la ley exige a las empresas con más de diez trabajadoras y aumenta su número a doce, e incluye un procedimiento para las denuncias por acoso sexual que nuestro proyecto no consideraba.

El procedimiento para denunciar, investigar y sancionar el acoso sexual está definido en el nuevo Título IV. De acuerdo con éste, el empleador, en un plazo de cinco días,

## Discusión en Sala

podrá iniciar una investigación interna o enviar los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

El artículo 154 también exime al empleador de indemnizar. Una de las críticas al proyecto anterior fue que el empleador era sancionado por las conductas de acoso a sus trabajadoras.

El Senado introdujo normas mucho más explícitas respecto del procedimiento en estos casos. Estableció que si el empleador cumple con lo estipulado en el número 5 nuevo, no estará afecto al recargo de la indemnización, esto es, en caso de que el trabajador demandando por acoso fuere despedido y que su despido fuere declarado como injusto, indebido o improcedente por el tribunal. Suprime también la indemnización por daño moral.

Asimismo, en la discusión en el Senado, especialmente, se estimó que no es necesario que el acoso sexual produzca daño psíquico o a la salud: basta con que la persona sea acosada -a alguna le provocará un efecto; a otra, otro diferente- para que esa conducta pueda ser sancionada si es denunciada.

La modificación al artículo 171 permitirá que el trabajador afectado pueda reclamar del empleador, además de otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral, una indemnización adicional.

El empleador que no haya cumplido con lo estipulado en el Título IV, nuevo, es decir con el procedimiento para denunciar, investigar y sancionar el acoso, deberá responder con esas indemnizaciones.

El inciso final del artículo 171 regula el procedimiento en casos de denuncias falsas o mal intencionadas. Este tema no fue abordado en su totalidad en nuestro proyecto. Las sanciones son más completas que las aprobadas por la Cámara. Además, permite que la persona afectada emprenda otras acciones legales, además de las establecidas en la ley. Nuestro proyecto no incluía esas sanciones y era muy fácil que las denuncias se prestaran para abuso. Esta era una de las principales restricciones para avanzar en el proyecto. ¿Cómo probar que tal o cual acusación es falsa; que un acto de venganza o de chantaje pudiera ser con el afán de perjudicar a un superior o compañero de trabajo?

El artículo 2º modifica la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, y el artículo 3º introduce modificaciones a la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Nos preguntamos qué pasa con los estatutos Docente y de la Salud Primaria. ¿Estarán incluidos o se considerarán en forma separada? Nos queda una duda respecto de esa materia.

Esta iniciativa incorpora a las trabajadoras de las empresas pesqueras, como asimismo a las trabajadoras temporeras y a las empleadas de casa particular.

En enero pasado, el Presidente del Senado explicó que la enmienda debería incluirse en el artículo 1º, número 1, letra a), inciso segundo, en el sentido de señalar que 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.

## Discusión en Sala

Efectivamente, las mujeres, especialmente, sabemos cuán indigno y grave que es un atentado sexual de cualquier tipo: de palabra, de gesto o de otra forma hacia una mujer. Aunque no sea un abuso, una violación o algo parecido, el sentirse afectada en su dignidad como persona es algo que atenta contra el respeto básico que debe existir en las relaciones entre hombres y mujeres.

Las cifras de acoso sexual en Chile no dejan de ser altas. En una encuesta en Santiago a mil doscientas trabajadoras, el 20 por ciento manifestó haber tenido alguna experiencia de hostigamiento en áreas, por ejemplo, de servicios financieros, del comercio, de la industria y en otras.

Este proyecto apunta a rectificar esa clase de situaciones y, especialmente a hacer énfasis en que el respeto a la dignidad de las personas, tanto de hombres como de mujeres, no sólo es un acto de poder, como siempre se pensó, sino también un daño a la sana convivencia, en particular en el mundo del trabajo, porque una persona que está siendo hostigada por un superior, un compañero o quien fuere, puede pasarlo muy mal en cuanto a soportar un ambiente muy negativo en su desempeño personal y laboral.

Por lo tanto, hemos recibido con beneplácito este proyecto. La idea es aprobarlo, tal como lo hizo el Senado, a no ser que hubiera algunos planteamientos diferentes a los de la Concertación.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

En el tiempo de la Democracia Cristiana, tiene la palabra el diputado señor Rodolfo Seguel .

El señor SEGUEL.-

Señor Presidente, en primer lugar, felicito el esfuerzo y la abnegación de la diputada señora Adriana Muñoz , quien durante quince años ha llevado la tramitación de este proyecto. Lamentablemente, en el mensaje el Ejecutivo no la incluye entre sus patrocinantes. Me parece que cometió un gravísimo error. En lo personal, aunque he sido contrario al proyecto, la felicito por el empeño que ha puesto para sacarlo adelante.

En segundo lugar, y para el establecimiento de la historia fidedigna de la ley, voy a dar lectura al artículo 2º del Código del Trabajo: "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato entre empleo y ocupación."

## Discusión en Sala

El mencionado artículo comienza refiriéndose a los temas sociales que hoy estamos discutiendo. Soy y he sido permanentemente opositor a la forma en que se ha estado tramitando este proyecto. En mi opinión, en la eventualidad de que el día de mañana se convierta en ley, va a constituir una muy buena declaración de principios, pero será imposible su aplicación por la dificultad en demostrar la figura del acoso sexual. Según mi parecer, más que ley de acoso sexual debería llamarse "ley de la venganza".

Las modificaciones introducidas al proyecto por el Senado no son nada de buenas. Al contrario, perjudicaron el objetivo del proyecto, y debería ir a Comisión Mixta para que, en un plazo prudencial, las dos cámaras lo estudien tranquilamente, porque creo que el proyecto va a perjudicar a quienes pretende favorecer.

No sé cómo se hará la acusación ni como se va a demostrar el acoso. Seguramente, de acuerdo con lo estipulado en el proyecto, cuando el empleador o jefe quiera despedir a una de las trabajadoras la acusará de acoso sexual. En definitiva, servirá para que el empleador o jefe despida a las trabajadoras, como un acto de venganza sobre aquéllas.

Llamo a pensar en forma más seria el proyecto. A mi juicio, no va en la dirección correcta y puede transformarse en el proyecto de la venganza. En mi opinión, deberíamos repensar su aprobación.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Carlos Vilches .

El señor VILCHES.-

Señor Presidente, como en todo debate de un proyecto, hay opiniones favorables y otras divergentes, como la expresada por el diputado señor Rodolfo Seguel .

La discusión del proyecto sobre acoso sexual data desde hace varios años en la Cámara de Diputados. Recordemos que entre los años 90 y 94 se presentaron varias mociones, entre ellas la de la diputada señora Adriana Muñoz , que debieron ser archivadas por falta de apoyo. Posteriormente, un grupo de diputadas y diputados presentaron ésta, respecto de la cual hoy tenemos que pronunciarnos a propósito las modificaciones que le introdujo el Senado.

Sin duda, es necesario centrarse en el espíritu del proyecto de acoso sexual, que está referido fundamentalmente a las relaciones laborales, al establecer que éstas "deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona." Esta definición, que parece tan simple, tiene un gran contenido, al agregar que "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.". Esta conducta, como muy bien se señaló, en muchas oportunidades no se denunciaba.

## Discusión en Sala

Con la aprobación de este proyecto de ley, los trabajadores van a poder ejercer sus derechos con mayor fundamento, lo que permitirá, tal como lo aprobó el Senado en el segundo trámite constitucional, que las denuncias de acoso sexual se investiguen y sancionen, lo que hoy, en la práctica, no se hace. Para eso, la iniciativa establece que "en caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

"Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo."

Más adelante agrega -y esto clarifica el espíritu del proyecto- que "el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en un plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

"En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días."

Lo anterior permitirá disponer de una normativa clara que sancionará las conductas no acordes con lo que deben ser habitualmente las relaciones laborales.

En cuanto a las sanciones, y para complementar el procedimiento, el proyecto de la Cámara establece, respecto de la responsabilidad del empleador, la posibilidad del despido indirecto en caso de acoso sexual por parte del empleador. Por su parte, el Senado incorpora en esta figura el incumplimiento del procedimiento para denuncias de acoso sexual por parte del empleador.

Por otra parte, elimina la mención expresa del daño moral dentro de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

El tema del daño moral fue muy discutido; hay posiciones muy respetables, pero, en esta oportunidad, quedarían sin ser consideradas.

Respecto de la responsabilidad de quien invoca maliciosamente la causal, el proyecto sólo contemplaba la indemnización de perjuicios si se invoca la causal de acoso sexual falsamente y la demanda es judicialmente declarada carente de motivo plausible. El Senado agregó que existiendo invocación maliciosa de la causal quedará sujeto a las acciones legales que procedan.

Todos estos fundamentos justifican plenamente la aprobación del proyecto, lo que haremos los diputados de Renovación Nacional, para que en marzo, en lo posible, se promulgue la ley de acoso sexual.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

En el tiempo del Partido por la Democracia, tiene la palabra, hasta por tres minutos, la diputada señora Adriana Muñoz .

## Discusión en Sala

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, como lo han dicho otros colegas que me han antecedido en el uso de la palabra, en 1991, un grupo de diputados y diputadas, entre ellas la diputada Eliana Caraball, presentamos un proyecto que abordaba el acoso sexual. En esa época, provocó un impacto muy negativo en la opinión pública. Incluso fue calificado como un proyecto amenazante a un elemento sustantivo y fundamental -lamento que no se encuentre en la Sala la diputada señora María Angélica Cristi - como es el poder y la conducta que se asume cuando se tiene.

Para nosotras fue muy importante que esta iniciativa haya sido copatrocinada por varones, como los diputados Juan Pablo Letelier y Carlos Montes, y los ex diputados Carlos Smok y Armando Arancibia, porque fue el inicio de un cambio en el debate de la agenda legislativa en el período de transición democrática que se iniciaba.

La Inspección del Trabajo nos aportó mucho al señalar nos quiénes son los acosadores. Nos dijo que los que acosan son fundamentalmente personas que tienen un grado de jerarquía superior al acosado o acosada. En un seguimiento a 46 casos de acoso sexual en el país, nos demostró que 35 de ellos fueron protagonizados por personas que tienen una posición de jerarquía. Es decir, el 88 por ciento de los casos denunciados por este pequeño estudio se origina en conductas de poder.

Además, la mayoría de quienes son objeto de acoso son mujeres; el porcentaje de hombres es muy menor. Asimismo, las acosadas tienen un escaso nivel de formación; son mujeres de origen humilde que se sitúan en la última jerarquía de la escala laboral de una empresa. Es evidente que en estos casos hay uso y abuso de poder.

Al diputado señor Rodolfo Seguel, a quien respeto por su permanente y consecuente posición en contra del proyecto, y que hay que respetarla, le digo que no va a ser una mera declaración de principios, por cuanto la iniciativa consagra un instrumento que puede ser muy útil para una mujer ante un eventual acoso y amenaza de pérdida del empleo, una luz roja ante un comportamiento de uso y abuso de poder, que hasta ahora se ocultaba, porque las mujeres, por vergüenza y con dolor, no se atrevían a denunciar.

El acoso sexual ha puesto en el límite la estabilidad laboral de las mujeres y su seguridad, sobre todo si consideramos que en Chile existen más de un millón y medio de jefas de hogar, de las cuales depende su familia. El hecho de que permanentemente estén en cuestión sus empleos por conductas de uso y abuso de poder, constituye una situación dramática.

Este proyecto, que celebramos con mucha alegría, apunta a que el abuso de poder, conducta cultural que está enraizada en la esencia del desarrollo de las relaciones entre hombres y mujeres, desaparezca o, al menos, se atenúe en el tiempo.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

## Discusión en Sala

En el tiempo del Partido Socialista, tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Señor Presidente, luego de este tercer trámite constitucional, por fin verá la luz un proyecto originado en moción de un grupo de diputadas y diputados y ex diputados, que en 1991 tuvieron la iniciativa de patrocinarlo.

Lamento que haya demorado tanto su tramitación; pero también lamento lo restrictivo del proyecto por cuanto circunscribe las conductas de acoso sexual al ámbito laboral, en circunstancias que quedarán excluidas en otras esferas, como las comunidades escolares y otras, en que también pueden darse estas conductas.

Con todo, los aportes del Senado me parecen positivos, porque apuntan a un hecho esencial que se ha mencionado en el debate y que es menester repetir: la dignidad de las trabajadoras, tema que hasta antes de este proyecto era invisible.

No puedo dejar de hacer un símil entre el acoso sexual y la violencia intrafamiliar. Cuando se abordó este tema en Chile y en otros países, se dijo, como lo hizo el diputado Seguel, que no sirve tener una legislación al respecto, porque será difícil probar que hubo acoso sexual, o que si hay agresión física, la conducta constituye un delito, caso en el cual debe aplicarse el Código Penal, etcétera.

Quiero destacar la importancia de contar con una ley que promueva el respeto por la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente de las trabajadoras, porque, al igual como ocurre con la violencia intrafamiliar, normalmente las víctimas son mujeres. Ello no obsta para que la situación pueda darse, excepcionalmente, en sentido contrario. El tema es la dignidad y el respeto por los derechos y la integridad psíquica. En un ambiente laboral, un jefe superior no puede incurrir en abusos, en razón del poder que le confiere su cargo.

De acuerdo con las modificaciones del Senado, se entiende por acoso sexual "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." De acuerdo con esta disposición, la esencia es que el requerimiento de carácter sexual debe ser no consentido. No obstante, me parece que la palabra "indebida" es un tanto ambigua; no está precisada y puede prestarse para manipulaciones. Pero es importante que exista una definición precisa de esta conducta, y que se analicen sus consecuencias, que no sólo dicen relación con la invisibilidad o la vergüenza de la víctima, sino también con el temor a perder su empleo si hace la denuncia.

La incorporación del Título IV en el Senado, "De la investigación y sanción del acoso sexual", contribuirá a que las denuncias se efectúen de manera expedita, contrariamente a lo que señaló el diputado Seguel, por cuanto se establecen procedimientos y plazos para la dictación del fallo final. También es importante que la Dirección del Trabajo tenga la iniciativa de investigar, ya sea a través de sus inspectores o traspasando al empleador la información y el resultado de la investigación.

## Discusión en Sala

El proyecto permitirá que los hombres y las mujeres tengan un ambiente de dignidad en sus relaciones laborales y que se respeten sus derechos.

Reitero: el acoso sexual afecta fundamentalmente a las mujeres. El 23 por ciento de las mujeres trabajadoras sufre acoso sexual, lo que equivale a 350 mil mujeres. Por eso, creo que ha llegado el momento de aprobar el proyecto.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Felipe Salaberry .

El señor SALABERRY.-

Señor Presidente, la Comisión de Trabajo conoció, ayer, en tercer trámite constitucional, este proyecto, iniciado en moción hace muchos años. En su elaboración participaron, entre otros, la diputada señora María Angélica Cristi y el diputado señor Aguiló .

Me preocupa que se otorgue, en un capítulo especial, facultades investigadoras tanto al empleador, en algunos eventos de denuncias de acoso sexual, como a la Inspección del Trabajo. Entiendo que las funciones investigadoras son privativas de las policías y de los tribunales de justicia. No sea que se abra un espacio de discusión que oriente por un camino distinto a un proyecto de ley de esta envergadura e importancia.

Es justo reconocer que las modificaciones del Senado han apuntado en el sentido correcto y han mejorado la redacción del proyecto, no solamente en la definición de una relación laboral en que pudiesen existir algunas acciones discriminatorias entre el empleador y el empleado, sino también entre pares. Es importante resaltar la contribución que hizo el Senado al establecer que el acoso sexual en una relación laboral no siempre está sujeta al ejercicio de poder del empleador sobre sus subordinados, sino también entre pares al interior de una empresa o servicio. Esta definición amplía el ámbito de lo que se puede considerar acoso sexual.

El Ejecutivo nos aclaró ayer un par de puntos.

En primer lugar, que las denuncias hechas ante la Inspección del Trabajo no otorgan facultad, a propósito de lo planteado por la diputada Allende, fiscalizadora o investigadora a dicho organismo. El hecho de que ese organismo conozca de las denuncias no impide que la investigación se haga siempre a través del empleador. Por lo tanto, no significa que un inspector se va a instalar en una empresa durante un tiempo determinado para establecer si las denuncias efectuadas en contra de una persona, hombre o mujer, son ciertas. Nos interesa aclarar este punto de manera especial para la historia fidedigna de la ley.

En segundo lugar, las posibles penas que se aplicarán frente a una denuncia falsa. El Senado estableció un proceso indemnizatorio para estos casos, pero también el requerido puede recurrir ante los tribunales de justicia en caso de infamia, calumnia, etcétera.

## Discusión en Sala

Por lo tanto, anunciamos nuestro voto favorable al proyecto; felicitamos a sus autores, entre ellos, a la diputada María Angélica Cristi y agradecemos al Gobierno por acoger esta moción y por avanzar, si bien es cierto que lento, en una iniciativa que genera un amplio consenso.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Exequiel Silva .

El señor SILVA.-

Señor Presidente, quiero celebrar que este proyecto esté en su último trámite. Se trata de una moción que, junto a usted y otros diputados y diputadas, presentamos hace muchos años, debido a la necesidad de tener una normativa que castigara una conducta socialmente rechazada. En su discusión ha tenido detractores tanto en la Cámara como en el Senado, pero los cambios culturales acaecidos en el país han hecho que esos detractores disminuyan cada día más y que entendamos que el tema del acoso sexual tiene gran relevancia.

Junto con alegrarme por la aprobación del proyecto en su último trámite, quiero señalar, para evitar los temores en algunos honorables diputados y senadores, que las modificaciones del Senado, que apuntan en lo central a mejorar el procedimiento, mantienen la esencia del proyecto en cuanto a su definición, en cómo se debe fundar un trato compatible con la dignidad de la persona. Éste es un avance restringido al ámbito laboral; no obstante, espero que podamos avanzar en el tema del acoso en otros ámbitos que no están abordados en el proyecto.

Por otra parte, quiero aprovechar esta oportunidad para felicitar la labor del Servicio Nacional de la Mujer, que ha impulsado y acompañado iniciativas como ésta y que de alguna manera ha contribuido a hacer realidad otras materias como la que debatimos, que si bien no son un problema de género, igual afectan a las mujeres.

Por lo tanto, votaremos favorablemente el proyecto de ley para que sea promulgado el 8 de marzo, como un gran homenaje a la mujer chilena, con lo cual demostraremos que el Congreso no tan sólo se preocupa de leyes de carácter económico, sino también de las que dicen relación con los derechos fundamentales de las personas.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Lily Pérez .

La señora PÉREZ (doña Lily).-

Señor Presidente, al escuchar el detalle y advertir los aspectos técnicos que involucra el proyecto de ley, muchos se preguntan cuál es su sentido. Conozco algunos

## Discusión en Sala

parlamentarios que tienen reparos al respecto, pero creo que esta iniciativa es de las que se destaca más por su fuerza moral que por la fuerza de su letra.

Sin duda, estos proyectos son controvertidos y discutibles, y siempre habrá personas que tengan opiniones contrarias. No obstante, uno de los hechos más relevantes es reconstruir con mucha fuerza el ambiente laboral del país, lo que, al final, se traduce en algo indispensable para cualquier trabajador o trabajadora, cual es la salud mental.

Desde esa perspectiva, es un tremendo aporte, por lo que felicito a los autores del proyecto, que son diputados y diputadas de la Alianza y de la Concertación.

¿Qué favorece, actualmente, el acoso sexual? Entre otras cosas, lo favorece el desempleo, porque hay un montón de mujeres, también hombres, que tienen que aguantar lo inimaginable con tal de no perder su trabajo. En un país como el nuestro, en que las cifras de desempleo son altas, el acoso sexual es mucho más difícil de denunciar e, incluso, más difícil de detectar.

Comparto las reflexiones de la diputada María Angélica Cristi . Son muy convenientes las modificaciones del Senado, porque posibilitan que los empleadores, sean de empresas públicas o privadas, tengan un rol importante y estelar.

El proyecto es un aporte relevante, pero insisto en que lo más importante es su fuerza moral, porque, sin duda, dará un sentido distinto a lo que existe hasta ahora en los ambientes laborales.

Igualmente, comparto lo señalado por la diputada Isabel Allende , porque también me gustaría ver reflejado esto en un futuro muy próximo, no sólo en lo que respecta a la salud mental del ambiente laboral, sino también a la del ambiente educacional, ya que es importante resguardar las relaciones que allí se forman, sobre todo por el derecho de los más jóvenes.

En consecuencia, al igual que el diputado Vilches , anuncio el voto favorable de Renovación Nacional para el proyecto de ley y felicito a los autores de la moción.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada Ximena Vidal .

La señora VIDAL (doña Ximena).-

Señor Presidente, como presidenta de la Comisión de Trabajo, estoy muy contenta de haber sido parte de la historia de esta futura ley.

Como el debate se ha extendido por muchos años, no entraré en discusiones con el diputado Seguel, cuyos argumentos, por suerte, no se tomaron en consideración respecto de este proyecto, ya que si así hubiera sido, no habríamos llegado a este acuerdo mayoritario para su aprobación.

## Discusión en Sala

Tampoco quiero entrar en una discusión con la diputada señora Lily Pérez sobre las causas del acoso sexual, que por supuesto son múltiples y podremos definir las en otra instancia.

Respecto de este proyecto, quiero recordar la máxima "Más vale tarde que nunca". Cuando la gente asiste a los partidos de fútbol y advierte la posibilidad de un gol, dice "perfume de gol". Creo que este proyecto tiene, obviamente, "perfume de mujer".

A pesar de los años que se quedó enredada en los trámites legislativos, hoy podemos sentir que estamos avanzando en una iniciativa que protege la dignidad de las trabajadoras y de los trabajadores que pueden ser víctimas de acoso sexual.

Esperamos que la aprobación de este proyecto permita regular el mobbing o acoso psicológico laboral, otra forma de acoso en el trabajo que va minando, poco a poco, la autoestima de la víctima, al ser sistemáticamente hostigada y maltratada psicológicamente en su espacio laboral.

Después de más de trece años de debate, espero que la iniciativa se apruebe hoy.

Pero esta discusión no se ha dado por casualidad. Este tiempo de desacuerdo da cuenta de las discrepancias que existen en materia de dignidad laboral y cómo la sociedad se hace cargo de resolverlas.

Como Partido por la Democracia estamos convencidos de que el Estado tiene el deber de defender los derechos de los trabajadores en cualquier circunstancia laboral que les pueda afectar.

El proyecto define el acoso sexual, modifica el Código del Trabajo, tipifica y sanciona esta falta, permite investigar la denuncia a la Inspección del Trabajo, establece medidas como la separación de espacios en la empresa entre el acosado y el acosador, el trabajador o la trabajadora podrá invocar el despido indirecto en virtud del artículo 171 del Código del Trabajo, en fin, son varios los artículos -las modificaciones del Senado así lo indican- que permiten que los trabajadores o las trabajadoras víctimas de acoso sexual puedan defenderse legalmente.

Me alegro de que seamos capaces de responder, por lo menos en esta materia, a la altura de las circunstancias actuales y de poner a disposición de la ciudadanía una herramienta legal que, por supuesto, no solucionará el tema cultural de fondo, pero ayudará a defenderse a las personas que sufran acoso sexual. El desafío es seguir desatando los nudos para vivir y trabajar con dignidad.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Gonzalo Ibáñez .

El señor IBÁÑEZ.-

## Discusión en Sala

Señor Presidente, no puedo sino estar de acuerdo con todo lo que tenga por finalidad resaltar, afianzar, asegurar la dignidad de las personas que trabajan. En ese sentido, el proyecto es muy laudable, en la medida en que sanciona una de las conductas más reprobables que se pueden presentar en el ámbito laboral: el acoso sexual.

Pero tampoco puedo dejar de manifestar que esta iniciativa se inscribe en el marco de una cultura cada vez más maniquea en torno a la sexualidad humana. En todas partes vemos cómo se celebran las liberalizaciones, prácticamente el libertinaje en materia sexual; cómo se festinan las proezas en esta materia, la infidelidad, el adulterio, etcétera, que pasan a ser actos casi virtuosos. Sin embargo, nos oponemos drásticamente a las consecuencias de lo que tanto ensalzamos. Éso es el maniqueísmo: considerar, por una parte, muy válidos unos principios y después horrorizarnos por las consecuencias que ellos producen.

Por eso, no puedo dejar de manifestar mi desazón frente a la cultura o contracultura que se va desarrollando en este país desde esferas oficiales y en la cual participan, en forma importante, los medios de comunicación al promover la farandulización de la vida sexual.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Jorge Burgos .

El señor BURGOS.-

Señor Presidente, sin duda, no sólo es un buen día para las diputadas y los diputados que patrocinaron esta moción, sino también para el Sernam y para las mujeres chilenas, que normalmente son las principales víctimas de la situación que describe el proyecto.

A mi juicio, las modificaciones del Senado mejoran las cosas, en particular en lo que dice relación con la tipificación del ilícito laboral.

Aun cuando las aprobaremos -para evitar la comisión mixta-, quiero hacer dos observaciones menores, que es importante tener presentes para efectuar las correcciones por la vía reglamentaria.

A lo menos dos artículos del Senado señalan que, una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar determinadas medidas. Después, se agrega que, en caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador. Me parece necesario precaver las denuncias que sean inadmisibles, porque no es bueno que la ley dé la sensación de que toda denuncia debe tramitarse. Hay cuestiones de mérito previas a la tramitación. Por eso, en general, en todo tipo de denuncia, en procesos judiciales y extrajudiciales, se habla de una primera resolución, que es la admisibilidad. En mi opinión, eso se puede subsanar por la vía reglamentaria mediante resoluciones o dictámenes emanados de la Inspección del Trabajo que establezcan ciertos requisitos

## Discusión en Sala

que importen la posibilidad de que dicha entidad determine la admisibilidad de una denuncia.

El segundo punto que me llama la atención también es perfectible y no inhibe el voto favorable al proyecto, que ojalá fuera unánime. Es cierto que en este caso se aplica claramente el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo. Este último es supletorio, en general, para todos los funcionarios del Estado, pero sería conveniente que se dictaran, por la vía reglamentaria, normas idénticas a las de este proyecto para otros grandes grupos o subgrupos, como las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones, atendida la naturaleza de quienes trabajan en esas instituciones. Ignoro por qué no se incluyeron. No puedo creer que alguien haya estimado que no se podían incluir. De ser así, me parece gravísimo.

Por último, en el Congreso deberíamos hacer un esfuerzo para que, por la vía reglamentaria, se recoja el tema del acoso sexual en nuestro estatuto interno.

He dicho.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Tiene la palabra la ministra del Sernam, señora Cecilia Pérez .

La señora PÉREZ, doña Cecilia (ministra del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente, antes de someter a votación el proyecto, deseo manifestar que me embarga una tremenda satisfacción por haber llegado a la posibilidad de aprobar esta iniciativa en la Cámara, donde tuvo su origen, mediante una moción de las diputadas señoras Muñoz y Caraball y de los diputados señores Letelier , Montes, Aguiló ; de la fallecida ex diputada Rodríguez y de los ex diputados Smok y Arancibia . Esa moción, patrocinada por parlamentarios visionarios, fue una atrevida invitación a la sociedad chilena a mirarnos de otra manera y a tener la posibilidad de que en el mundo del trabajo y de la vida de hombres y mujeres, que pasan tantas horas laborando, pueda haber también un espacio de igualdad y dignidad.

La moción fue seguida por otra, recogida por el Ejecutivo, cuyos autores son la diputada señora Cristi , los diputados señores Ascencio , Silva, Aguiló , Letelier , Errázuriz , las ex diputadas señoras Prochelle y Pollarolo y los ex diputados señores Elizalde y De la Maza .

A ello hay que sumar una moción que se encuentra en la Comisión de Familia, de las diputadas Saa y Muñoz , de los diputados señores Ceroni , Errázuriz , Bustos y Mulet , de la ex diputada señora Prochelle y de los ex diputados señores Elgueta , Monge y Krauss , que establece el tipo penal de acoso sexual.

Sin lugar a dudas, todas esas iniciativas parlamentarias, además del compromiso y la voluntad política del Gobierno del Presidente Lagos de dar vida a este proyecto, permitirán, si la Cámara tiene a bien aprobarlo, entregar una señal enorme y fundamental a toda la sociedad chilena y no sólo al mundo del trabajo. Esperamos que con la tipificación del acoso sexual en el trabajo y el establecimiento de sanciones y procedimientos desde el mundo laboral, donde se juega gran parte de la dignidad de

## Discusión en Sala

las personas, la sociedad chilena recoja en otros ámbitos esta señal y podamos establecer un modo distinto de vivir nuestras relaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Los catorce años de debate de esta iniciativa fueron cruzados culturalmente. Se trata de un proyecto complejo y polémico, porque implica la intervención o no prescindencia del Estado en el ámbito de la vida privada de las personas y la posibilidad de intervenir cuando los derechos y la dignidad de esas personas están siendo vulnerados, en este caso, en el ámbito del trabajo.

Cuando en Chile celebramos la mayor tasa de participación laboral femenina de nuestra historia, queremos decirle a la sociedad chilena, al Gobierno, al Congreso Nacional y a todas las mujeres, en particular a aquellas que trabajan, que las queremos como actrices de la economía, de la política, de la cultura y de la vida pública de Chile, no sólo en más cantidad, sino también con más dignidad y oportunidades para desplegar todas sus capacidades y sus derechos. El proyecto sobre acoso sexual en el ámbito del trabajo está en el centro de ese objetivo, de esa aspiración política de alcanzar una sociedad más digna e igualitaria. Es el compromiso de un Gobierno que desde la década del 90 hasta ahora instaló el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, y el de la violencia contra la mujer, en particular la violencia sexual, como un asunto público y no del ámbito privado. Por eso, hoy es el día en que esta Corporación le dice a Chile no más discriminación, no más indignidad, no más abuso de poder contra las mujeres. Desde hoy las mujeres podrán vivir en una sociedad que las acoge íntegramente en sus derechos.

Por eso, después de escuchar el debate en la Sala, nuestra invitación como Poder Ejecutivo es a aprobar y despachar el proyecto sobre acoso sexual tras catorce años de tramitación.

He dicho.

-Aplausos.

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Cerrado el debate.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre las modificaciones del Senado en los siguientes términos:

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Corresponde votar las modificaciones del Senado al proyecto de ley sobre acoso sexual.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 96 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

## Discusión en Sala

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Aprobadas.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi , Aguiló , Alvarado , Álvarez , Allende ( doña Isabel ) , Araya , Ascencio , Barros , Bauer , Bayo , Becker , Bertolino , Burgos , Bustos , Caraball ( doña Eliana ) , Cardemil , Ceroni , Cornejo , Correa, Cristi ( doña María Angélica ) , Cubillos (doña Marcela) , Delmastro , Díaz , Dittborn , Egaña , Encina , Escalona , Espinoza , Forni , Galilea (don Pablo) , García (don René Manuel) , García-Huidobro , Girardi , González (doña Rosa) , González (don Rodrigo) , Guzmán (doña Pía), Hales , Hernández , Jaramillo , Kuschel, Leal , Letelier (don Juan Pablo) , Letelier (don Felipe) , Longton , Lorenzini , Luksic , Martínez , Masferrer , Melero , Meza , Molina , Monckeberg , Montes, Moreira , Mulet , Muñoz (don Pedro) , Muñoz (doña Adriana) , Navarro , Norambuena , Ojeda , Olivares, Ortiz , Palma , Paredes, Paya , Pérez (don Aníbal) , Pérez ( doña Lily) , Pérez (don Víctor) , Prieto , Quintana , Recondo , Riveros , Rojas , Rossi , Saa (doña María Antonieta) , Saffirio , Salaberry , Salas, Sánchez , Sepúlveda (doña Alejandra) , Silva, Soto (doña Laura) , Tapia , Tarud , Tohá (doña Carolina) , Tuma , Uriarte , Urrutia , Valenzuela , Varela , Vargas , Vidal (doña Ximena), Vilches , Villouta , Von Mühlenbrock y Walker .

El señor ASCENCIO (Presidente).-

Despachado el proyecto.

-Aplausos.

### **3.3. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora**

Oficio Aprobación de Modificaciones. Fecha 19 de enero, 2005. Oficio en Sesión 31. Legislatura 352.

VALPARAISO, 19 de enero de 2005

Oficio N° 5397

A S. E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

La Cámara de Diputados, en sesión de esta fecha, ha tenido a bien prestar su aprobación a las enmiendas propuestas por ese H. Senado, al proyecto sobre acoso sexual, boletín N° 1419-07.

Lo que tengo a honra decir a V.E., en respuesta a vuestro oficio N° 24.490, de 6 de enero de 2005.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

GABRIEL ASCENCIO MANSILLA

Presidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO

Secretario General de la Cámara de Diputados

## 4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados

### 4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

Oficio Ley a S. E. El Presidente de la República. Fecha 19 de enero, 2005. Oficio

VALPARAISO, 19 de enero de 2005

Oficio N° 5387

AA S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Tengo a honra comunicar a V.E., que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“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.”.

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al “inciso tercero” por otra al “inciso cuarto”.

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase “incisos segundo y tercero” por “incisos tercero y cuarto”.

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”.

3.- En el artículo 154:

a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción “y”, por un punto y coma (;).

## Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

## Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

“Título IV

## DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211- A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- 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.”.

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

“Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.”.

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78:

## Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;"

Dios guarde a V.E.

GABRIEL ASCENCIO MANSILLA

Presidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO

Secretario General de la Cámara de Diputados

## Ley N° 20.005

## 5. Publicación de Ley en Diario Oficial

### 5.1. Ley N° 20.005

Tipo Norma: Ley 20005

URL: <https://www.bcn.cl/leychile/N?i=236425&t=0>

Fecha Promulgación: 08-03-2005

URL Corta: <http://bcn.cl/248jq>

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Título: TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL

Fecha Publicación: 18-03-2005

LEY NUM. 20.005

TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo:

a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"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."

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154:

## Ley N° 20.005

a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido

## Ley N° 20.005

invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el Libro II:

"Título IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- 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."

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

## Ley N° 20.005

a) En el artículo 78:

1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;".

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82:

1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 8 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

---

Ley N° 20.005

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy,  
Subsecretario del Trabajo.