



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

**DEPARTAMENTO DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

EL ACOSO SEXUAL

**"Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho
latinoamericano"**

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

AUTOR: JUAN CARLOS BUENO MOYA

PROFESOR GUÍA: RICARDO JURI.

Santiago de Chile, Abril 2018

INDICE

Introducción	5
Capítulo I	
Breve reseña histórica a la problemática del acoso sexual y su origen como figura jurídica	
- Nociones previas	10
-Antecedentes históricos	12
- Algunas visiones y acercamientos a la figura del acoso sexual	15
-Algunas características del acoso sexual	23
CAPITULO II	
El acoso sexual en Chile, su sanción en el derecho del trabajo nacional	
-El bien jurídico protegido	29
-La Ley 20.005	35
2.1 Primer reconocimiento al acoso sexual.	35
2.2 Análisis de la Ley 20.005	36
2.2.1 Definición	36
2.2.2 Elementos	38
2.2.3 La ley 20.087 y la tutela laboral	42
2.2.4 Acoso sexual como ilícito penal	45

CAPITULO III

El acoso sexual en algunos países de Latinoamérica y su comparación con nuestra legislación. 50

1. Argentina	51
2. Perú	56
3. Ecuador	59
4. Colombia	60
5. Costa Rica	61
6. México	64
7. Estados Unidos	66
8. España	68

Conclusión	71
-------------------	-----------

Bibliografía	75
---------------------	-----------

INTRODUCCION

El acoso sexual es un fenómeno social que camina de la mano junto con la evolución de nuestra civilización. Así, lo que hasta ayer era tolerado y considerado como una situación propia de la vida en sociedad, hoy es algo que genera rechazo y que produce incluso inquina, no sólo en aquellos que se ven afectados directamente por quienes abusan, sino por muchos que en un lugar de espectadores pasivos consideran que como sociedad es tiempo de marcar un antes y un después.

Las corrientes feministas generaron cambios en la forma de ver el mundo. La mujer dejó de ser considerada como un integrante más de la familia, cuyo principal misión en el mundo era mantener la casa en orden y obedecer a su marido en todo cuanto él y la sociedad dictaminaban como correcto.

Si bien la mujer participa en el mundo del trabajo desde mucho antes que los movimientos feministas de la década de 1970 irrumpieran en la escena mundial, no es menor señalar que tras la segunda mitad del siglo XX, el sexo femenino fue adquiriendo mayor relevancia en el mundo social y en el mundo laboral. Ya no sólo se contentaba con ser la maestra de escuela, o la buena enfermera, labores respetables, pero que aún así eran reflejo de su calidad de progenitora, ahora ésa mujer quería ser reconocida en cuanto a las capacidades tanto laborales como intelectuales que poseía.

A partir de ese momento, la mujer inició su camino en el mundo del trabajo que hasta no hacía mucho era reserva casi exclusiva y excluyente.

Este nuevo enfoque, esta nueva visión, hizo que el hombre se “viera invadido” en áreas del trabajo que eran normalmente reservadas para el denominado sexo fuerte. La carrera de las armas, y otras labores consideradas masculinas por su impacto físico, como la mecánica, la conducción de camiones, o el trabajo de la minería, hasta el día de hoy son de mayor preponderancia masculina, no obstante, ya poder observar la presencia de mujeres en el alto grado de la oficialidad, o ser más común ver a una mujer al volante de un camión atravesando ciudades, o transportando minerales.

La mujer vio la oportunidad que los tiempos actuales le estaban dando y con mucha fuerza se afirmó de ella. Con mucho apetito salió al “mundo de los hombres” para ser reconocida como un miembro valioso de la comunidad.

Sin embargo, por mucha fuerza con que la mujer emergió al mundo del trabajo, para muchos hombres e incluso algunas mujeres, criados a la vieja usanza, criados bajo el machismo o el patriarcalismo propio de los siglos pretéritos, esta irrupción no vino sino a alterar una sociedad que se encontraba “ordenada”, que se hallaba estructurada sobre bases firmes y consistentes en lo que la historia, la tradición, e incluso la religión, habían cimentado.

“La incorporación de la mujer al trabajo además transforma el clima laboral, su entorno y sus rituales, al introducir la dimensión sexo/género en el trabajo, en donde la cultura patriarcal le atribuye el

“orden sexual” a las mujeres, donde la sexualidad ha imperado en variadas manifestaciones en el mundo del trabajo.”¹

Mucho ha sucedido durante el siglo XX como para ignorar sus grandes dimensiones. Y no nos referimos sólo a las grandes guerras que nos asolaron, sino a la evolución que como sociedad mundial hemos tenido. Ya no sólo pensamos en el día a día, la búsqueda del perfeccionamiento en nuestros conocimientos y en nuestras relaciones laborales, han hecho que tanto hombres como mujeres tomemos la posta de la búsqueda del desarrollo personal y global.

Pero el viento fresco que acompaña a las mujeres es más fuerte. El feminismo ha roto barreras, derribado muros sexistas que sólo consideraban al hombre como integrante de una determinada área del trabajo. Las mujeres abrieron con fuerza esas puertas, y ante esto, una de las formas de “protestar” por esta invasión fue el acosarlas sexualmente.

Históricamente, *“las mujeres han sido consideradas a menudo como propiedad de la familia o la comunidad. Los estados modernos, en cambio, consideran a las mujeres como individuos, que gozan de derechos económicos y legales con independencia de su familia y comunidad. Pueden tener sus propias cuentas bancarias, decidir con quién se casan e incluso elegir divorciarse.”²*

Esta tesis de grado, busca acercarnos al desarrollo del concepto de acoso sexual. Sabemos que desentrañar todas sus características y

¹ Carrasco Oñate, Celina, Vega López, Patricia; “Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias”; División de Estudios; Dirección del Trabajo; 2009. Página 14.

² Noah Harari, Yuval; “De animales a dioses. Breve historia de la humanidad”. Editorial Debate. Cuarta Edición. Santiago, Chile. Página 395.

cada uno de sus elementos, rebasa con creces una memoria de grado dirigida desde la óptica jurídica.

Estudiar y analizar el acoso sexual como la figura y el fenómeno social que es, implicaría ahondar en el campo de la sociología, antropología, e incluso la psicología tiene mucho que decir del por qué del desarrollo social en este ámbito en específico.

Como decíamos previamente, la intención nuestra es hacer un aporte al desarrollo jurídico del fenómeno del acoso sexual. Verlo ya como una figura social que alcanzó a enraizarse en el campo jurídico, o verlo como un fenómeno social que requiere respuestas precisas y concretas del legislador.

Esta tesis de grado la hemos dividido en tres capítulos. El primero de ellos, trae a la memoria el desarrollo histórico del acoso sexual como fenómeno de relevancia jurídica. Sus implicaciones con el feminismo latente de los años 1970 y de cómo la sociedad de la segunda mitad del siglo XX decidió enfrentarla, en mayor o en menor medida.

El segundo capítulo de esta tesis hace una breve reseña del fenómeno del acoso sexual en Chile y del proceso histórico- social que culminó con la dictación de la ley 20.005 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.

Finalmente, en su tercera parte, aunamos al análisis de esta tesis de grado, los conceptos que algunas legislaciones de nuestro continente tienen sobre el acoso sexual. Trascendiendo barreras evolutivas, algunas naciones han optado por una protección sólo en

el plano del derecho del trabajo (Chile, Perú) y otros incluyendo el acoso sexual en su catálogo de delitos penales (Colombia, Ecuador).

Sabemos que este estudio no es definitivo, ni mucho menos marca un cierre en torno a este tema. Mas, la inclusión de la realidad jurídica de variadas legislaciones que permitan el estudio comparado en un mismo texto, nos hace creer que puede desarrollarse un movimiento de mejoras a la legislación laboral chilena, que permita que dentro de un tiempo breve, el acoso sexual deje de ser una desafortunada realidad de nuestra sociedad.

CAPITULO I

Breve reseña histórica a la problemática del acoso sexual y su origen como figura jurídica

Nociones previas.

El acoso sexual es un fenómeno que no puede ser negado. La historia nos ha demostrado que en todas las actividades en donde hay un vínculo piramidal o de relación empleado- jefe, existe la posibilidad, en mayor o en menor grado, de que el fenómeno del acoso se manifieste.

La posibilidad de perder el trabajo ante una negativa frente a una propuesta de tipo sexual para obtener algún tipo de beneficio laboral, frente a un acoso laboral o sexual, han generado la dictación de cuerpos normativos que protejan a los trabajadores de verse enfrentados a este tipo de situaciones, obligando a los empleadores a generar instancias reglamentarias internas que eviten que las personas, mayormente mujeres de conformidad a las estadísticas³, tengan que verse expuestas a este tipo de situaciones.

Y en caso de que así ocurriera, es la ley la que genera los mecanismos necesarios para que dicho acoso sexual laboral sea sancionado evitando que la impunidad afecte las relaciones laborales.

De conformidad a lo anterior, es necesario hacer presente que desde que la mujer empezó a integrarse de manera más profunda y

³ Mundaca Castillo, Sergio Esteban; "Violencia sexual y de género y los mecanismos de protección jurídica en la legislación laboral chilena". Anuario de derechos humanos, Universidad de Chile. Número 13, Año 2017. Página 176. <https://anuariocdh.uchile.cl/>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

concreta en el ámbito laboral, generando un movimiento feminista y desplazando de cierta labores que históricamente habían sido feudo del género masculino, el acoso sexual y el acoso laboral se fueron manifestando hasta el punto de hacerse visibles no sólo como un reclamo ante el superior jerárquico (en caso de que no fuese éste quien cometía dicho acoso), sino que generando cuerpos normativos legales que buscaran proteger de forma amplia a los trabajadores (y en particular a las mujeres) de este fenómeno.

“El acoso sexual durante mucho tiempo fue considerado como una situación “natural” en el mundo del trabajo, y pese a responder a una realidad universal comprobada, su abordaje y tratamiento todavía está cruzado por el predominio de valores y prejuicios profundamente arraigados en nuestra sociedad. Estas prácticas se expresan bajo formas de violencia contra las mujeres en un entorno sexista y como un abuso de poder tanto jerárquico como de género.”⁴

Claramente, son otros tiempos, y ya los trabajadores y las trabajadoras, no temen el denunciar este tipo de actos, ya sea a su superior jerárquico, ya sea a las instancias administrativas o judiciales que deban hacerse cargo de resolver el asunto sometido a su decisión. En este sentido el mundo ha cambiado, pero la realidad indica que las leyes dicen mucho y la realidad es muy distinta a lo que los legisladores plasman en la letra y en el espíritu de la ley.

⁴ Carrasco Oñate, Celina, Vega López, Patricia; “Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias”; División de Estudios; Dirección del Trabajo; 2009. Página 14.

Antecedentes históricos

A modo introductorio, los primeros atisbos de movilización o llamados de atención respecto al acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral, lo podemos encontrar en las reivindicaciones de los grupos feministas de la década de 1970.

“El término de acoso sexual surgió del movimiento feminista norteamericano de los años setenta, a partir de la experiencia laboral de mujeres universitarias, manifestándose como una conducta de intromisión indeseada de los hombres en la vida de las mujeres, sin plantearse aún como una conducta exclusivamente de naturaleza sexual.

En los años ochenta, el tema del acoso sexual en el trabajo adquiere el carácter de delito que debe ser sancionado por la justicia a partir del impacto que produjeron en la opinión pública juicios que contaron con una gran difusión en los medios de difusión particularmente en los Estados Unidos, por sus connotaciones (...)”⁵

Vemos una evolución en el pensamiento crítico del feminismo en relación a la problemática del acoso sexual. Donde antes se reclamaba por la incomodidad existente en el ambiente laboral entre hombres y mujeres, la discusión se elevó a un nivel en donde se buscaba sancionar legalmente los actos de acoso sexual, considerando al mismo como un ilícito laboral, para incluso llegar a ser considerado un ilícito penal en algunas legislaciones.

El acoso sexual, de ser una ‘situación normal’ que se daba en el contexto laboral, pasa a convertirse en un tema de relevancia legal. Al

⁵Ibid. Página 25.

punto que las leyes de protección, ya laborales, ya penales, hacen partícipe al superior jerárquico para que dentro del espíritu de esta protección genere los mecanismos internos para que, tanto el acoso sexual, como el acoso laboral, se minimicen al máximo.

A lo anterior debe sumarse el hecho de que estas movilizaciones fueron generando estados de sensibilidad especial en torno a dicha problemática. Al punto de que empezaron a surgir estudios de género que se abocaron a estudiar y a analizar este tema. Conjuntamente, algunos sindicatos también se sumaron a esta oleada pro derechos de las mujeres en el trabajo.⁶

Preciso es señalar que el acoso sexual como tal deriva desde un género mayor que es la violencia sexual. La amplitud de la misma es la que permite construir en base a la experiencia histórica, social y laboral, un concepto de aquel, que abarque la mayor cantidad de factores o elementos que permitan al legislador otorgar la mayor protección posible a los trabajadores.

“En particular, son elementos clave de la violencia sexual, primero, cualquier acto sexual, incluso comentarios o insinuaciones de tal carácter. En segundo lugar, que, con frecuencia, la relación entre agresor y víctima se funda en una asimetría de poder y la coerción que ejerce el primero es una forma de dominación sobre el segundo, sin que importe la relación que entre los sujetos pueda existir. Tercero, que puede darse en cualquier contexto o ámbito. Por último, debe resaltarse que la notoriedad de las lesiones físicas que se producen en las víctimas

⁶ Cfr. Lambeth Vicent, Jennifer María; “Ley 20.005 sobre prevención y sanción del acoso sexual: análisis de su contenido positivo y doctrinario.”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2006. Página 4.

de violencia sexual no se relaciona necesariamente con la magnitud del impacto sobre la misma, pues generalmente las secuelas psicológicas son las que muestran consecuencias más claras en distintos aspectos de la vida de la víctima a corto, mediano y largo plazo.”⁷

De los elementos recién señalados, hay que señalar como uno de tremenda importancia el hecho del impacto que causa este tipo de afectación. Los daños del acoso sexual no se manifiestan, necesariamente, en el externo de la persona afectada, sino que más bien en sus secuelas psicológicas. Y éste es uno de los factores que hicieron, en nuestro concepto, que el acoso sexual tardara tanto en manifestarse como una prohibición y regulación legal.

De este modo, siguiendo a Sergio Mundaca, , entenderemos por *violencia de género, “la coacción, física o moral, que se produce en contra de una persona o grupo de personas en atención al rol que habitualmente su entorno cultural le asigna a la construcción social a la que adscribe, mayoritariamente la femenina⁵, con la finalidad de mantener el control sobre la víctima, para obligarla a actuar según los parámetros presentes en el agresor, lo que tiene como resultado, o posible resultado, un daño físico, sexual o psicológico, sea éste presente o futuro, ejercido en la esfera pública o privada del o los individuos afectados.”⁸*

De acuerdo a lo anterior, la violencia de género es el antecedente directo del acoso sexual. No podemos negarlo. Y es ahí donde el legislador debe hacer su análisis previo, es ahí donde el estudio de la realidad social- laboral hará presente las diversas maneras en que el

⁷ Mundaca Castillo, Sergio Esteban; Ob Cit; página 178.

⁸ Ibid; Página 179.

acoso sexual se manifiesta y, sin que sea una numeración cerrada o finalista, regular y sancionar todas aquellas formas en que el acoso es detectado.

Algunas visiones y acercamientos a la figura del acoso sexual

El inicio de este movimiento feminista y legislativo encuentra su mayor expresión en la jurisprudencia de las cortes de Estados Unidos. En la práctica, los casos que se llevaron a Corte fueron cambiando los criterios jurídicos desde una consideración no de discriminación hacia la mujer por ser tal, sino que netamente debía probarse la discriminación, hasta uno en el cual efectivamente se consideraba que la discriminación había sido netamente hacia la mujer por ser mujer.

“Es así como la EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, por sus siglas en inglés) se hizo cargo del tema, asumiendo la defensa jurídica de las víctimas, los procesos de mediación, y llevando a cabo estudios e investigaciones relacionadas con el tema, actividades todas que le han permitido reunir un importante capital doctrinario que incluye definiciones sobre el tema, guías de acción, recomendaciones, delineaciones de políticas públicas y campañas de difusión y prevención.

El trabajo de la EEOC, junto con las decisiones judiciales y los estudios y publicaciones surgidas en torno a los movimientos feministas fueron pioneros a nivel mundial respecto del tratamiento del Acoso Sexual, lo que explica la gran influencia que sus estándares y conceptos tiene sobre otras legislaciones y órganos internacionales, al punto que

mayoritariamente se le considera como un tema de discriminación por razones de género.”⁹

Luego, tiene mucho sentido que uno de los países más desarrollados del planeta haya sido aquel en cuyo seno se produjo el desarrollo, primero del feminismo, y luego del movimiento pro derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo. Esto, no sólo habla del gran desarrollo intelectual y jurídico que se ha dado, sino de la importancia que el tema del acoso sexual ha tomado en la sociedad norteamericana.

De este modo, la influencia que generó la práctica judicial y legislativa a niveles internacionales es considerable. Más aún, desde el momento que el tema del acoso sexual se fue plasmando no sólo en legislaciones nacionales, sino que en Tratados Internacionales multilaterales.

Así, es destacable mencionar la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, de la Organización de Naciones Unidas, de fecha 20 de diciembre de 1993, la cual contempla en su articulado con menciones específicas acerca del acoso sexual en el trabajo, y de cómo éste es considerado una forma de violencia contra las mujeres (algo tarde si consideramos que la realidad internacional llevaba más de una década de plasmar este tema dentro de la discusión general de temas relevantes).¹⁰

Esta Declaración consagra en su artículo 2, que:

⁹ Lambert Vicent, María; Ob Cit; página 6.

¹⁰ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Organización de Naciones Unidas. 1993. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

“Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

*b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y **la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares**, la trata de mujeres y la prostitución forzada (el destacado es nuestro);*

c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.”

Y en su artículo 3, señala que:

“La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:

e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;

f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;

g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables.”

Los artículos recién transcritos, nos demuestran la búsqueda de consagrar principios generales para la protección de las mujeres en el ámbito laboral, entre otros, a fin de generar de este modo condiciones de igualdad al momento de concurrir ya sea a buscar un trabajo o al momento de desarrollarlo en igual pie que las demás personas.

Estos principios son claramente los mismos que sustentan los cuerpos constitucionales de muchos países. El respeto a la vida privada, a la no discriminación en el trato que se deban a las personas, y el acceso a condiciones laborales y de salud, que permitan que la persona se pueda desarrollar armónica y orgánicamente.¹¹

Por su parte, aunque mucho más general, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del año 1966, establece en su Artículo 7:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

¹¹ Véase Supra, página 48.

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”¹²

Aunque este cuerpo internacional es anterior a los movimientos de los que hemos hecho eco previamente, es importante destacarlo, ya que es un primer asomo al tema del acoso sexual. Un primer asomo a nivel de acuerdo internacional, que buscaba hacer patente una realidad que afectaba a miles de personas.

Si bien, en ningún momento hace alusión al acoso sexual en sí mismo, hace referencia explícita al hecho de que no debe haber discriminación en el acceso al trabajo, y en las remuneraciones que perciban los trabajadores, y especialmente que las trabajadoras reciban el mismo nivel de sueldos que reciben los hombre por la misma actividad desarrollada.

Estos cuerpos normativos internacionales son esenciales para comprender el desarrollo de la dogmática de los derechos fundamentales denominados de segunda generación. El respeto a la dignidad humana, el acceso al trabajo sin discriminación alguna, y a percibir una remuneración en igualdad de condiciones, se ven reflejados en cada uno de los artículos citados previamente.

Ya a nivel de la Organización Internacional del Trabajo, es preciso señalar que este organismo sectorial internacional derechamente otorga una definición de acoso sexual.

¹² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de Naciones Unidas. 1966, que entró en vigencia en 1976. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

El acoso sexual lo define como:

“Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo”¹³

Así mismo, junto con conceptualizar lo que se entiende por acoso sexual se señalan algunas características de lo que puede entenderse o constituir acoso sexual. A saber:

- *Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;*
- *Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;*
- *Observaciones vergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;*
- *Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;*
- *Invitaciones comprometedoras;*
- *Solicitud o exigencia de favores sexuales;*

¹³ Carrasco Oñate, Celina, Vega López, Patricia; Ob Cit. Página 21. Para mayor profundidad en el estudio de este cuerpo normativo, véase la página de la Organización del Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

- *Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.*¹⁴

Si bien es muy difícil entregar una nómina absoluta de las condiciones que revisten el carácter de acoso sexual, no es menos cierto que esta enumeración de situaciones abarcan un amplio espectro fáctico de lo que debe entenderse por tal. Se contemplan las más comunes conductas que se manifiestan en los diversos recintos de trabajos.

En nuestro concepto, las consideraciones segunda, quinta y sexta, son las más fuertes, incómodas y agresivas para la dignidad de las personas, y de la mujer en concreto, sin por ello menospreciar las restantes. Especial recurrencia en el mundo laboral es la circunstancia segunda, en donde los tocamientos, caricias y pellizcos marcan un punto que puede ser considerado por el instigador como inocente o menos vulgar, pero no puede negarse que a la vez puede ser el punto de partida para aquellos actos de mayor connotación sexual. Incluso, si la víctima del acoso permite estas actuaciones sin denunciarlas o rechazarlas, podría dar lugar a que se aumente el nivel de agresiones y permitir al acosador considerarse como “aceptado” en sus proposiciones al punto de llegar a solicitar favores sexuales, o incluso a chantajear a la víctima con ellos.

Finalmente, a nivel interamericano, tenemos la Declaración de Belem Do Para, la cual contempla en su artículo 2, lo siguiente:

¹⁴ “ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género”. Organización Internacional del Trabajo. Segunda Edición. 2008. Página 22.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”¹⁵

Esta conceptualización, abarca un espectro mucho más amplio, por cuanto no se limita a considerar la violencia hacia la mujer únicamente en el ámbito laboral, considera también, la vida familiar y las consecuencias derivadas del vivir en sociedad. Incluye también el ámbito educacional, considerado por algunos como un área donde el acoso sexual se manifiesta de manera importante y en donde las presiones asociadas al estudio hacen que el acoso sexual encuentre campo fértil para su desarrollo.¹⁶

¹⁵ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA". Organización de Estados Americanos. 1994.
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>. Visualizado con fecha 04 de abril de 2018

¹⁶ A modo de ejemplificación, véase “Resultados del instrumento para detectar el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Instituciones Educativas.”
<http://educacionygenero.colsan.edu.mx/diagnosticoHas.html>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

Algunas características del acoso sexual

El acoso sexual como ilícito laboral, e incluso penal, se caracteriza por encontrarse, en primer lugar, en una situación de relación de trabajo normalmente vertical, en donde el superior jerárquico aprovecha su posición ventajosa para obtener, por medio ya del chantaje, ya del abuso de poder, algún tipo de beneficio sexual para su persona. Beneficio que, desde luego, es totalmente contrario a los principios sobre los que se funda la Constitución Política de la República, esto es, el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana, el respeto a su persona y a su dignidad.

Así, podemos señalar que el acoso sexual se puede ver a través de ciertas conductas típicas que se pueden ubicar dentro de las siguientes categorías.

En primer lugar, tenemos el *“acoso sexual coercitivo, de intercambio o quid pro quo, jerárquico, impropiamente llamado **“chantaje sexual”**. El sujeto activo condiciona una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo o el despido– a la respuesta que el sujeto pasivo dé en el ámbito sexual. Por ende, el acoso sexual coercitivo supone siempre un ejercicio de poder o, si se quiere, una relación desigual de poder entre acosador y víctima, que haga verosímil la consecuencia laboral conectada con la proposición sexual.”*¹⁷

¹⁷ Palavecino Cáceres Claudio; “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”. Revista de Derecho de Valdivia. Vol. XIX N°1. 2006. Página 106.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071809502006000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Visualizado con fecha 04 de abril de 2018.

En segundo lugar, se encuentra el “acoso sexual ambiental”. Esta modalidad de acoso se diferencia de la anterior en que la aceptación o el rechazo de la propuesta sexual, o de la conducta de connotación sexual, no está asociada a una promesa o amenaza de consecuencias favorables o desfavorables verificables en condiciones de trabajo específicas del sujeto pasivo. No hay tal promesa o amenaza, o si la hay, es inidónea, porque no se da una relación jerárquica entre victimario y víctima, que sea laboralmente relevante para causar una alteración de las condiciones contractuales; se habla en tal caso de acoso sexual “horizontal”; o bien, porque la conducta de connotación sexual no está dirigida a obtener de quien la padece una contraprestación de la misma naturaleza y, por tanto, resulta innecesario conectarla a una recompensa o a una amenaza; o, finalmente, porque los actos de implicancia sexual están dirigidos concretamente a desestabilizar la psique de la víctima y no a la satisfacción de un deseo sexual del victimario, en cuyo caso el acoso sexual se superpone con el mobbing o acoso moral.”¹⁸

De lo recientemente señalado, podemos determinar la existencia de dos opciones, siendo la primera la que mayores consecuencias negativas genera, ya que es en este punto cuando el empleo demuestra su fragilidad. Y es aquí en donde la posibilidad de que el chantaje se haga efectivo con todo su peso sobre la trabajadora. El carácter vertical, determina que el tipo de acoso sea más o menos grave en concordancia con lo que previamente analizamos.¹⁹

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Infra, página 7.

Que exista un tipo de acoso sexual horizontal, no significa que sea menos grave que el vertical, sino que más bien objetiviza el hecho de que el acoso sexual es una realidad que se da, o se puede dar, en todos los ámbitos del trabajo, tanto en la relación del subalterno con su jefe, como entre los propios compañeros de trabajo.

Así, las condiciones descritas de acoso como los comentarios obscenos, las miradas sugerentes, tocaciones y gestos de índole sexual, pueden darse en la relación vincular vertical como en la relación horizontal. Y es en este segundo punto en donde las actuaciones de acoso sexual pueden llegar a causar en la víctima malestares de menor grado que, por su menor extensión, no considere necesario manifestar, o denunciar. Llegando incluso al punto de convertirse en un favoritismo sexual negativo.

Ante la negativa de la víctima a acceder a lo solicitado, existe la posibilidad de verse expuesta a sufrir las consecuencias de sus acciones. Ante su rechazo a las propuestas del superior jerárquico, se percata la víctima que, *“otros trabajadores del mismo sexo, en similares circunstancias de empleo, ascienden de grado, incrementan su salario o perciben beneficios o mejoras laborales por su anuencia a los requerimientos sexuales hechos por un superior...”*²⁰. Así, se manifiesta el acoso sexual denominado **chantaje sexual**.

Por otra parte, dentro del denominado **acoso sexual horizontal**, vemos que este se *“constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y*

²⁰ Dighero Eberhard, Andrés. “Tutela por el acoso sexual del trabajador transitorio: sobre su procedencia y dificultades legales para hacerla efectiva”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2011. Página 7.

hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo.”²¹

Por lo tanto, aquí aunque escapamos de la esfera del acoso sexual, y nos acercamos más al mobbing²², es importante determinar que en esta hipótesis cabe la posibilidad de que la víctima por las afectaciones psicológicas que puede generarle este acoso, termine por renunciar a su empleo dejando la seguridad de su trabajo a raíz no ya de propuestas sexuales de ventajas en el trabajo, sino de acoso, humillación y manipulación de factores externos que terminen debilitando a la persona y le hagan desistir en lugar de denunciar.²³

Por lo anterior, es claro ya que la afectación del acoso sexual se da más fuertemente en torno a las relaciones hombre- mujer, y superior jerárquico con empleado.

“Cualquiera sea el contexto en que se da el acoso, los actos de abuso de poder son muy difíciles de denunciar por las víctimas, más aún cuando éstas deben probar su no consentimiento. La persona se siente más desamparada aun cuando el autor del acoso es un representante

²¹Lizama, Luis, y Ugarte José Luis; “Nueva ley de Acoso Sexual”. Santiago de Chile. Editorial Lexis Nexis. 2005. Página 12.

²² Para un estudio más profundo acerca del mobbing, Cfr. Caamaño Rojo, Eduardo; “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”. Revista Ius et Praxis vol.20 no.1 Talca 2014.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

²³ Cfr. Antonio Herrera, Afroditi Pina, M. Carmen Herrera y Francisca Expósito; ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. Anuario de Psicología Jurídica; 2014. Páginas 1 y 2. https://ac.els-cdn.com/S1133074014000075/1-s2.0-S1133074014000075-main.pdf?_tid=69732983-e8cf-47fd-a051-5fcef02e3b9&acdnat=1523879294_8ff99ec23fb486181ac83f99b347aec8. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

de la ley, un miembro de un equipo médico o cualquier otra persona cuyo cargo reviste poder en la escala jerárquica y cuenta además con la confianza y credibilidad ante las jefaturas.

En situaciones de acoso sexual, el abuso de poder permite la posibilidad de contratar o despedir, favorecer la promoción profesional, otorgar un puesto de trabajo menos pesado o mejor remunerado y/o mejorar la remuneración mediante complementos individuales de diversos tipos como bonos u horas extras, configurándose así casos de acoso sexual por chantaje.”²⁴

Las propias autoras señalan una serie de estadísticas y testimonios que demuestran las realidades a las que se enfrentan las mujeres. En donde el temor, especialmente el temor a perder el trabajo, era, y es, la principal razón de por qué no denuncian ante las autoridades correspondientes los actos constitutivos de acoso sexual.²⁵

Este segundo aspecto del acoso sexual, el temor reverencial al superior jerárquico, es un elemento determinante a la hora de juzgar tanto el acoso mismo, como el silencio de la víctima. Lo anterior, dado que, como ya hemos señalado, el temor a perder el trabajo, o a que se hable entre pasillos de lo que hizo o no hizo la víctima, y a la dificultad de probar que efectivamente ha sido acosada, hacen en definitiva que aquellas prefieran omitir sus denuncias y opten por el silencio.

Al final del día, la seguridad de un empleo, en específico, la cierta seguridad de la remuneración que se va a recibir y lo que ella significa

²⁴ Carrasco Oñate, Celina, y Vega López, Patricia; Ob Cit. Página 46.

²⁵ Para un estudio con mayor profundidad respecto a las estadísticas señaladas, cfr. Carrasco Oñate, Celina, y Vega López, Patricia; Ob Cit. Páginas 46, 47, 50 y 54.

para el diario vivir, hacen que sea preferible para la víctima de acoso callar, soportar, y continuar recibiendo su remuneración, que arriesgarse a la posibilidad de denunciar y perder el empleo, y todo lo que ello conlleva.

Finalmente, es preciso señalar, a modo de conclusión, que el tercer aspecto dominante del acoso sexual, es el hecho de que en su abrumadora mayoría, el acoso sexual, se da en una relación hombre-mujer, como victimario- acosador y víctima- acosada.

“La muestra analizada estuvo compuesta por 154 denuncias investigadas, la gran mayoría de las cuales (96,8%) concernía a víctimas mujeres, proporción concordante con estudios efectuados en otros países que establecen que la pertenencia al género femenino es un factor de riesgo frente a situaciones de acoso sexual en el trabajo.

En los datos analizados se observa que en un alto porcentaje de denuncias (80%) el acoso sexual se da en un contexto de asimetría de poder: en un 22,7% se refieren al empleador y un 57,8% a un superior jerárquico. Se constata, asimismo, que el acoso sexual suele ir acompañado de otras manifestaciones de violencia, como son el acoso moral, el maltrato verbal o físico y humillaciones, conductas que tienden a enmascarar el acoso sexual, haciendo aún más difícil su tipificación.”²⁶

²⁶ Carrasco Oñate, Celina, y otra; Ob Cit; Páginas 14 y 15.

CAPITULO II

El acoso sexual en Chile, su sanción en el derecho del trabajo nacional

1. El bien jurídico protegido

Previo a analizar el acoso sexual como ilícito consagrado en nuestra legislación, hay que partir desde lo general. ¿Contra qué atenta este acoso?

El bien jurídico protegido en este caso, parte del análisis del artículo 19 # 4, de la Constitución Política de la República, el derecho a la intimidad y al respeto de la honra de la persona y de su familia. A su vez, el artículo 19 # 16 de la Carta Fundamental, prohíbe cualquier discriminación arbitraria.

Así, no es posible considerar al acoso sexual como un ente jurídico sin apego a las consagraciones constitucionales recién mencionadas, desde el momento que es la propia Constitución la que ordena respetar la vida privada y la intimidad, y a la vez prohíbe cualquier discriminación. Por lo tanto, el acoso sexual deriva, como una figura ilícita, que debe ser prohibida y sancionada, desde la esencia de nuestra Carta Fundamental.

Entre los pilares fundamentales de nuestra sociedad el respeto a la honra de la persona, la protección de la intimidad y la prohibición de la discriminación arbitraria, son de tal relevancia que incluso se

han generado mecanismos constitucionales que protegen estos derechos y libertades fundamentales.²⁷

En este sentido, la ley 20.005 publicada en marzo de 2005, marcó un hito importante en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en todo lo relativo al acoso sexual y a la búsqueda de su eliminación del ambiente laboral.

Por supuesto, eliminar por completo el acoso sexual de toda índole en el ámbito del trabajo es una real utopía. No obstante la sanción legal, moral y social que conlleva el acoso sexual, no deja de ser una realidad que no puede ni debe ser ignorada.

Atendido aquello, es que la ley 20.005 marcó un precedente laboral de tremenda relevancia. *“En ese sentido, la inexistencia en Chile de alguna normativa que sancionara el acoso u hostigamiento sexual imponía la necesidad de regular este tipo de comportamientos ilícitos proveyendo de mecanismos idóneos para proteger el derecho a la integridad física y psíquica de los trabajadores.”*²⁸

Lo anterior refleja que al momento de desarrollarse la discusión en el Congreso Nacional respecto a la ley de acoso sexual, el tema del hostigamiento y de los comportamientos ilícitos era una realidad social indiscutible. Ellos eran la razón del por qué era necesario legislar en torno al acoso sexual.

²⁷ <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/recurso-de-proteccion>

²⁸ Historia de la ley 20.050. Citado por, Quezada, José Alexis; “Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la ley 20.050 a la luz de la reforma de la ley 20.087”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2012. Página 6.

“... 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.”²⁹

Las discusiones parlamentarias demuestran claramente la forma en que se fue dando el tenor de la misma. La dificultad de trazar un límite entre lo que es permitido como interacción entre compañeros de trabajo, y lo que se constituye como un acoso propiamente tal.

Era un tema nuevo a tratar y a discutir. Y por ende, la temática con que se abordó fue muy discutible. La realidad indicaba un asunto de gran trascendencia jurídica y social, y sin embargo nos

²⁹ Historia de la Ley 20.005. Biblioteca del Congreso Nacional. Primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara De Diputados, recaído en el proyecto de ley sobre Acoso Sexual; Boletín 1419-07. <https://www.bcn.cl/historiadelaey/nc/historia-de-la-ley/5620/>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

encontramos con algunas declaraciones en el seno de la discusión que demuestra que no se estaba tratando el tema del acoso sexual con la importancia necesaria.

Así, “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.”³⁰

No obstante parecer de suma importancia el tema a tratar, no es menos cierto que el haberse siquiera incorporado una aseveración tan desafortunada en el contexto de la discusión de la ley, parece un grave error de apreciación.

Cierto es que por un lado, se cubría la verdad respecto al tema del acoso sexual, considerándose como una situación menor, de importancia relativa, por otro lado se hacía presente, en la misma discusión que habían otras maneras de abordar este tema, sin necesidad de que fuese necesario legislar de manera especial una figura como el acoso sexual.

“Según algunos sectores parlamentarios, como se manifiesta en la Historia de la Ley N° 20.005, con la norma del artículo 2 era suficiente para enmarcar dentro de la misma al Acoso Sexual no siendo necesario extraerla y darle una existencia independiente, ya que los mecanismos propios para sancionar y erradicar las discriminaciones de toda índole son los óptimos a aplicarse a la conducta en cuestión.

³⁰Ibid, Historia de la ley 20.005.

En el mismo sentido argumentativo, se sostuvo que bastaba con la existencia de la figura del despido indirecto consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo, puesto que las conductas que se pretendían soslayar se solucionaban fácilmente al invocarse una de las causales del numeral 1 del antiguo artículo 160 del mismo cuerpo legal. Esto significaba que el trabajador acosado sexualmente debía invocar el autodespido por la causal del artículo 160 N° 1 letra a) que refería a “conducta inmoral grave o falta de probidad”.

Aplicando esta norma el trabajador afectado debía cesar en sus funciones, para proceder a demandar al empleador acosador, teniendo que probar en el mismo juicio la existencia, reiteración y gravedad de la conducta, tal como lo exige el número 1 del artículo ya mencionado. Es necesario señalar la dificultad probatoria que se envuelve detrás de esta supuesta solución; además solo se puede aplicar a casos del denominado acoso vertical o acoso quid pro quo, pues recae únicamente sobre el empleador mas no sobre los compañeros de trabajo u otros.”³¹

Ciertamente, el punto que se señala previamente es atendible. Es una forma simple de abordar el tema del acoso sexual. Atacar el abuso de autoridad por medio de la figura del autodespido en relación a la una conducta inmoral grave falta de probidad, parece una forma rápida y efectiva de hacerlo. Sin embargo, no puede negarse el hecho de que el trabajador, al alero de la normativa recién citada, debía dejar su trabajo, la seguridad del mismo, y aventurarse en un juicio de

³¹ Ramos Muñoz, Ana Paula, y Sánchez Romero, Danilo; “La idoneidad del procedimiento de investigación interna por parte del empleador ante la denuncia de acoso sexual.” Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2015. Páginas 40 y 41.

fondo donde la etapa probatoria demostraría la dificultad de que pudiese de forma correcta demostrar que su empleador o su superior jerárquico le había acosado sexualmente.

Como decíamos previamente, el espectro de derechos o garantías constitucionales que vulnera el acoso sexual es muy amplio. A tal punto llega que su regulación no puede quedar limitada a un solo aspecto de la vida de las personas. Su regulación debe necesariamente alcanzar todas las aristas de la vida privada y de la intimidad (entendidas ambas como dos conceptos relacionados, pero diferentes), o en su defecto la mayor cantidad de ellas posible.

La protección de la vida privada y de la honra de las personas, atendida, *“la inexistencia en Chile de alguna normativa que sancionara el acoso u hostigamiento sexual imponía la necesidad de regular este tipo de comportamientos ilícitos proveyendo de mecanismos idóneos para proteger el derecho a la integridad física y síquica de los trabajadores.”*³²

Así, concordamos con Diego López, en cuanto a que, *“todos estos derechos son reconocidos y presentan niveles distintos de protección en la Constitución chilena, tomando en cuenta que lo que se busca garantizar es, en definitiva, la dignidad humana del trabajador y trabajadora.”*³³

³² Quezada, José Alexis; Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la ley 20.005 a la luz de la reforma laboral de la ley 20.087. Ob Cit. Página 6.

³³ López, Diego. “Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan.” Revista Temas Laborales N° 22. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. 2002. Citado por, Carrasco Oñate, Celina, y otra; Ob Cit; Página 35.

2. La Ley 20.005

2.1 Primer reconocimiento al acoso sexual.

Previo a que la ley 20.005 se concretara, la única forma de concurrir a los tribunales era través de la figura del autodespido, y solicitando el cargo de las indemnizaciones y multas correspondientes.

Como ya hemos señalado, el riesgo que corría el trabajador era elevado, por cuanto en el momento en que tomaba la opción de concurrir a la sede laboral común, debía enfrentarse a la posibilidad alta de no poder probar el acoso sexual del que había sido víctima.

El 9 de abril del 2003, en el caso denominado “Riveri con Fucoa”, se dictó la primera sentencia emanada de la Corte Suprema en relación a la figura del Acoso Sexual Laboral.

El fallo en comento, que acogió un recurso de casación en el fondo, la Corte Suprema declaró válido el autodespido de la demandante (en razón del artículo 171 en relación con el 160 N° 5 y 7, ambos del Código del Trabajo) y condenó al empleador a indemnizarla por no haber adoptado las medidas de protección y resguardo frente a la denuncia de la trabajadora acosada contra un compañero de trabajo, *“incumpliendo el deber de protección legal que recae sobre él, vulnerando así las garantías fundamentales que le asisten a los trabajadores al interior de la empresa.*

“De esta forma y “sin norma legal expresa, y contra uno de los axiomas más falsos y arraigados de nuestra cultura jurídica criolla: ‘Los jueces no crean derecho’, el máximo tribunal dio algo así como un

batacanazo al lugar común en nuestro medio laboral de que el acoso sexual no estaba recepcionado en Chile.”³⁴

Luego, atendida la inexistencia de figura legal que permitiera a los trabajadores acceder a una mejor justicia, la acción de la Corte Suprema permitió acceder a cierta justicia tras el fallo, sin embargo, no era esta la solución al tema del acoso sexual. Dado que la jurisprudencia en Chile sólo es vinculante para la causa en tramitación, la solución final para este problema era una ley de aplicación general.

2.2 Análisis de la Ley 20.005

2.2.1 Definición

La reforma de la ley 20.005, del año 2005, ubica en el artículo 2 del Código del Trabajo, la definición de acoso sexual, a saber:

“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.”³⁵

³⁴ Ramos Muñoz, Ana Paula, y Sánchez Romero, Danilo; Ob Cit. La idoneidad del procedimiento de investigación interna por parte del empleador ante la denuncia de acoso sexual. Página 41.

³⁵ Domínguez Montoya, Álvaro, y otros; El acoso en el trabajo: Algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. Revista Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Volumen 5; Número 10. 2014. Página 48.

Similar a las definiciones que se transcribieron en el primer capítulo, la definición que consagra el acoso sexual como un ilícito laboral, es lo suficientemente amplia como para considerar un elevado número de conductas como parte de este concepto. La idea de que se utilicen frases como “cualquier medio”, da a entender la laxitud que tiene la norma en comento.

Sin embargo, su generalidad así como también permite que la práctica judicial pueda ir ampliando el espectro de figuras constitutivas de acoso sexual, ha sido objeto de diversas críticas.

Así, Sergio Mundaca, considera que *“es relevante destacar que se recoge este tipo con limitaciones que pueden interpretarse con absoluta discrecionalidad. En este sentido, el Código pareciera asumir que existen requerimientos de carácter sexual realizados de forma debida, pese a no ser consentidos por quien los recibe. De igual forma, en cuanto a que la antijuricidad se da si los requerimientos no son consentidos por quien los recibe, pareciera limitarse la posibilidad de denuncia únicamente a la víctima, en tanto será sólo ella la que podrá determinar si los requerimientos indicados son o no consentidos (Carrasco Oñate y Vega López, 2009: 37). Y, por último, se relaciona esta conducta con un efecto reducido y limitado, como amenazar o perjudicar su situación laboral u oportunidades en el empleo, lo que deja fuera cualquier conducta con requerimientos sexuales, no consentida, indebida y ejercida por cualquier medio en contra de la víctima que no amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.”*³⁶

³⁶ Mundaca Castillo, Sergio, Ob Cit. Página 182.

Por lo tanto, la definición legal de acoso sexual, carece de la fuerza necesaria que permita que su texto genere una jurisprudencia sólida sobre la cual asentar de manera precisa las bases del procedimiento tutelar laboral.

2.2.2 Elementos

Esta protección, cierto que es un paso que no se había dado en nuestro país, pero no permite el desarrollo adecuado de la figura del ilícito acoso sexual.

Si bien cumple con los elementos propios de este ilícito, existe un comportamiento sexual, o de connotación sexual, también se menciona el elemento no consentir en dicha provocación, y la amenaza a la situación laboral o de empleo. No podemos dejar de mencionar que dicha definición podría haber sido mucho más amplia, y en donde se requiere que no exista consentimiento por parte de la víctima, debió haberse cambiado esa frase por una que condenara la sola manifestación del acto ilícito, sin necesidad de consentimiento.

“Se aparta la legislación laboral chilena de la definición que la Organización Internacional del Trabajo recoge como acoso sexual, puesto que ella señala:

Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de la persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo (Organización Internacional del Trabajo, 2003: 14).

No se limita allí a que las insinuaciones o comportamientos se realicen de forma indebida; a su vez, no restringe la antijuridicidad de

la conducta a que la víctima consienta en recibir los requerimientos, pues señala que las prácticas o insinuaciones deberán ser indeseables, lo que podría también ser calificado por terceros ajenos a la vulneración.”³⁷

Además, un gran yerro que cometió el legislador al sancionar el concepto de acoso laboral, es el hecho de considerar que el acoso sexual sólo afecta la situación laboral o del empleo. Si bien es cierto que el interprete laboral podrá señalar que dicha disposición es suficiente y que con ella basta para que el acoso sexual tanto vertical como el horizontal se vean sancionados como ilícitos, no es menos cierto que del haber establecido que el acoso sexual puede afectar el estado anímico y el estado psicológico de la persona víctima de este ilícito, habría sido una gran victoria desde el momento que, como veremos más adelante, existen legislaciones en nuestro continente que consagran una protección mucho mayor y mucho más específica para la sanción del acoso sexual.

Claudio Palavecino, critica la definición legal, por cuanto, en su concepto *“sólo se recojan los “requerimientos” de carácter sexual en la definición legal y no otras conductas o comportamientos de índole sexual. El citado autor señala que “La circunstancia de que un trabajador se vea confrontado, sin consentir ni poder sustraerse, a un ambiente laboral cargado de obscenidad verbal o gráfica no configura acoso sexual en Chile, porque la mera obscenidad no está tipificada como acoso sexual”³⁸*

³⁷ Ibid. Página 51.

³⁸ Palavecino Cáceres, Claudio; citado por Quezada, José Alexis; Ob Cit. Página 71.

Luego, lo recientemente señalado demuestra otro aspecto de la definición legal que se omitió, debiendo haber sido incorporado en el texto final de la ley, por cuanto los comportamientos de índole sexual que debiesen haber sido considerados por el legislador habrían dado mucha mayor relevancia y fuerza a las disposiciones en comento, además de permitirle al juez laboral poder concurrir con mayor fuerza y eficacia a la resolución de los asuntos sometidos a su decisión.

La violencia de género, como decíamos previamente, no sólo se manifiesta en agresiones físicas. Las psicológicas son aún peores, por cuanto el hecho de verse sometida una persona a un constante abuso de poder, tocaciones, invitaciones sugerentes que afecten a dignidad o la honra de la misma, terminan por afectar la salud de ésta generando un estado de de depresión que no solo afectará a quien ha padecido de este acoso, sino que también afecta el rendimiento de la empresa generando, en definitiva, pérdidas tanto económicas como humanas.

José Luis Ugarte, también critica la definición de la ley 20.005. *“Crítica ácidamente el tipo de acoso sexual consagrado en la Ley. 20.005, en la medida que configura un tipo de conducta y no un tipo de resultado, lo cual implica concentrarse en la realización u omisión de una comportamiento determinado, y no en el resultado lesivo y la producción de un estado de cosas atentatorio contra los derechos fundamentales. Lo anterior puede explicar los motivos por los cuales los operadores jurídicos se asilan en la tutela laboral. Pues, dada la menguada elaboración del ilícito de acoso sexual preocupada por la descripción de la conducta más que por resultado lesivo, en el procedimiento de tutela laboral lo relevante es la conducta lesiva de los*

derechos fundamentales la cual puede adoptar cualquier forma, pero con un resultado específico: la restricción ilegítimamente de los derechos fundamentales “³⁹

Suponemos que no era la idea central de la configuración de un concepto de acoso sexual, que éste careciera de elementos, circunstancias y características que permitiesen el desarrollo de una cultura jurídica pro respeto a la dignidad de las personas en el ámbito de la prohibición del acoso sexual. Esto demuestra ligereza legislativa de nuestros honorables congresistas, atendido que a la fecha de la discusión de esta ley, el acceso a internet y a las legislaciones comparadas era mucho más fácil, y por ende había mayores posibilidades de generar una legislación mucho más acabada y mucho más precisa.

*“Si el acoso continúa y se intensifica la persona acosada puede caer en un estado depresivo mayor, caracterizado por sentimientos de tristeza, baja autoestima, culpa y abulia, incluso con riesgo suicida. A lo anterior se añade una gran diversidad de trastornos psicosomáticos que se van agravando en la medida que el acoso progresa: la víctima adelgaza o engorda mucho y rápidamente, sufre problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras gástricas) o endocrinos (alteraciones de la tiroides, desarreglos menstruales), hipertensión arterial incontrolable, vértigos, enfermedades de la piel, etc.”*⁴⁰

³⁹ Ugarte, José Luis; “Tutela de derechos fundamentales del trabajador”. Editorial Legal Publishing. Santiago, Chile. 2010. Página 38.

⁴⁰ Palavecino Cáceres, Claudio; La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Revista de Derecho de Valdivia, on line. Volumen XVII, 2004. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=en#n18. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

2.2.3 La ley 20.087 y la tutela laboral

Esta ley, dictada en el año 2006 contiene las reglas que componen el “procedimiento de tutela laboral”. A través de éste, se busca adoptar medidas de protección de los derechos fundamentales garantizados a los trabajadores, y que se encuentren visiblemente lesionados por el actuar del empleador. *“Las garantías constitucionales que resguarda este procedimiento son: el derecho a la vida, integridad física y síquica siempre que la violación de este derecho sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, vida privada y honra, inviolabilidad de las comunicaciones privadas, libertad de conciencia y culto, libertad de opinión, la libertad de trabajo y aquellos actos discriminatorios durante la ejecución y término del contrato de trabajo, excluyendo las ofertas de trabajo. Dicho procedimiento, trae aparejada la aplicación íntegra de los resguardos necesarios que permiten mantener incólume los derechos y garantías de los asalariados, pues su efectiva aplicación no se encuentra limitada o determinada, por distinciones en razón de su profesión u oficio, ni del lugar en que la ejerce, sino sólo por su condición de persona”⁴¹.*

Luego, la dictación de esta ley es un corolario perfecto para la consagración del acoso sexual como ilícito laboral, por cuanto a través de estas normas se busca generar un procedimiento rápido, ya interno, ya administrativo (Inspección del Trabajo), que genere, no sólo una solución pronta al problema, sino que también una solución más justa o equilibrada.

Consagrar un procedimiento especial para el conocimiento de las denuncias por acoso sexual permite que los superiores jerárquicos

⁴¹ Quezada, José Alexis; Ob Cit. Páginas 8 y 9.

puedan ordenar su acometido a lo preceptuado por los artículos 221-A, a 211- E. La denuncia que de acuerdo a ellos se presente, deberá cumplir con lo consagrado en este articulado,

Importante punto a señalar es lo previsto por el artículo 211- B, en cuanto a la separación de las áreas de trabajo y a la redistribución de las jornadas de trabajo. Este aspecto del ámbito tutelar, va en correcta concordancia con el espíritu de las reformas laborales que se dieron en nuestro país durante los años 2005 y 2006.

“Tales medidas de resguardo podrán ser adoptadas unilateralmente por el empleador, en virtud de su ius variandi (artículo 12 del Código del Trabajo), debiendo, sin embargo, respetarse los límites de tal institución y siempre adoptarse en atención a la gravedad de los hechos imputados (Ordinario 5268/309 de la Dirección del Trabajo).

Por el contrario, si la denuncia fue realizada directamente a la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá, a la brevedad posible, la adopción de determinadas medidas de resguardo al empleador.”⁴²

De conformidad a lo recién señalado, es importante destacar que, *“de esta forma, se iniciará el procedimiento sólo con el reclamo escrito presentado por la víctima, que ha de contener su individualización, una descripción de los hechos denunciados y la referencia a quien fuera responsable. Con ello, no se permite a trabajadores que conocen de la ocurrencia de situaciones de acoso sexual en contra de alguno de sus colegas denunciar por ellos. Sin embargo, según ha dispuesto la Dirección del Trabajo, sí puede denunciar, en lugar de la víctima, el*

⁴² Mundaca Castillo, José; Ob Cit. Página 184.

sindicato al cual se encuentre afiliada (Ordinario 1133/36 de la Dirección del Trabajo⁴³).”⁴⁴

La obligación de que sea, necesariamente la víctima, o el sindicato ante el cual se encuentre ésta afiliada, nos genera cierta dicotomía en el estudio. Esto, por cuanto, por un lado la certeza jurídica dice que debe ser la víctima, en este caso del acoso sexual, quien debe presentar su reclamo, denuncia o demanda. Que se acepte al sindicato como un ente partícipe que puede denunciar, nos parece positivo desde el punto de vista de que éste organismo puede actuar como ministro de fe en la denuncia.

Sin embargo, que no se permita a un compañero de trabajo presentar una denuncia en nombre de otra persona, nos hace preguntarnos, ¿y si la víctima por temor a perder su trabajo no quiere denunciar? Que un compañero de trabajo lo haga podría hacer que el victimario sea denunciado y a la vez removido o suspendido de sus labores, de conformidad al reglamento interno de la empresa. Pero por otro lado, vemos que podría prestarse para abusos, como por ejemplo denunciar sin base alguna a un colega, o denunciar atropellando la voluntad de quien es víctima del acoso, cuando ella se ha negado a presentar denuncia directamente.

Es una situación compleja, que vale la pena discutir en sus aspectos positivos y también en aquellos que pudieren causar controversias o problemas en el ámbito laboral y en el ámbito personal.

⁴³ Para mayor profundidad en el estudio, véase <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-80451.html>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

⁴⁴ Mundaca Castillo, Sergio; Ob Cit. Página 183.

2.2.4 Acoso sexual como ilícito penal.

Como señaláramos previamente, el acoso sexual es un ilícito laboral. Tanto su legislación, como su procedimiento y sanciones se encuentran comprendidos dentro del Código del Trabajo.

Sin embargo, durante la tramitación del Proyecto de Ley hubo una moción del entonces senador José Antonio Viera- Gallo para considerar el acoso sexual como un delito de tipo penal, dentro de las diversas clases de delitos sexuales.

"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.

(...)

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.”⁴⁵

Lo señalado por el entonces legislador, nos demuestra que la intención de legislar de forma amplia acerca de la figura del acoso sexual existió en algún momento en nuestro país, sin embargo, ya sea por impericia o abulia legislativa, la posibilidad de haber tenido una figura mucho más representativa de los ilícitos asociados a ella, se esfumó del texto final y quedó sólo como una nota al pie en el texto de la Historia de la Ley.

No obstante lo anterior, y a raíz de lo anteriormente señalado, hacemos presente que en este momento se encuentra en el Congreso Nacional un proyecto de ley que busca sancionar el acoso sexual como un delito penal.

Correspondiente a los Boletines Número 7606-07 y 9936-07, este Proyecto de Ley de 2016, su texto señala lo siguiente. A saber:

“PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código Penal:

1. Agrégase el siguiente artículo 366 sexies:

“Art. 366 sexies. El que realizare una acción sexual que implique un contacto corporal contra la voluntad de una persona mayor de 14 años que provoque en la víctima intimidación, hostilidad,

⁴⁵ Historia de la ley 20.005. Segundo Trámite Constitucional: Senado. Sesión 54. Legislatura 350, 05 de mayo de 2004. <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/5620/>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

degradación, humillación o un ambiente ofensivo, sin que medien los términos señalados en el artículo 366 ter, será penado con presidio menor en su grado mínimo.”.

2. Incorpórase el siguiente artículo 494 ter:

“Artículo 494 ter.- Comete acoso sexual el que abusivamente realizare, en lugares públicos o de acceso público, una acción sexual distinta del acceso carnal, que implique un hostigamiento capaz de provocar en la víctima intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo.

En caso de que los actos de hostigamiento descritos en el inciso anterior fueren de carácter verbal o se ejecutaren por medio de gestos, se impondrá una multa de una unidad tributaria mensual.

Si dichos actos consistieren en la captación de imágenes, vídeos o cualquier otro registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de él, se impondrá una multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales. Sin perjuicio de lo anterior, si tal registro es divulgado por medios de difusión, se impondrá una multa de diez a veinte unidades tributarias mensuales.

Cuando el hostigamiento fuere realizado a través de conductas físicas, tales como abordajes o persecuciones intimidantes, o bien por medio de actos de exhibicionismo, obscenos o de contenido sexual

*explícito, se impondrá una multa de diez a veinte unidades tributarias mensuales.”.*⁴⁶

A la fecha, el proyecto se encuentra en su segundo trámite constitucional, siendo el Senado de la República quien lo tiene a la espera de ser aprobado en este trámite y así poder culminar su derrotero para ser ley de la República⁴⁷.

Sin embargo, el proyecto se encuentra estancado en el Senado, atendido que la información que se otorga a la ciudadanía en la página de internet de la Cámara de Diputados, indica que desde el 12 de octubre de 2016, no existe movimiento alguno respecto de este importante proyecto.

Nuevamente, lamentamos la abulia y falta de compromiso de los legisladores con la ciudadanía, en cuanto a dar una legislación conforme a los tiempos actuales que prohíba y regule el acoso sexual no sólo como un ilícito sancionable en el área laboral, sino como una figura típica penal.

Existiendo una sanción penal respecto del acoso sexual, ciertamente nos acercaremos a las legislaciones más modernas y actualizadas respecto de la protección de los trabajadores. Se sancionará de una manera más eficaz, lo que debería redundar en una disminución de los casos de acoso sexual tanto en el trabajo como en

⁴⁶ Para revisar el texto completo del Proyecto de Ley, así como el texto del Proyecto de Ley correspondiente al Boletón N° 7606- 07, véase https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10360&prmBoletin=9936-07. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

⁴⁷ Para un estudio más acabado del proceso legislativo en comento, véase https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10360. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

los lugares de estudio o incluso en las calles de nuestras ciudades, donde el acoso a las mujeres es algo de casi normal situación.⁴⁸

Sólo a modo indicativo, previo al término de este estudio, hacemos presente que la Ilustre Municipalidad de Recoleta, ha aprobado una Ordenanza que sanciona el acoso sexual callejero. No siendo tópico a tratar en nuestra tesis, sólo hacemos presente las grandes dificultades tanto probatorias como legales que esta medida administrativa puede acarrear.⁴⁹

⁴⁸ Respecto al acoso callejero, materia que excede con creces nuestra tesis, véase a modo introductorio <https://www.ocac.cl/que-es/>.

⁴⁹ A este respecto, véase <http://www.recoleta.cl/recoleta-sancionara-el-acoso-callejero-con-multas-hasta-los-236-mil/>. Visualizado con fecha 18 de abril de 2018.

CAPITULO III

El acoso sexual en algunos países de Latinoamérica y su comparación con nuestra legislación.

En este capítulo, trasladaremos la realidad jurídica en lo tocante al acoso sexual que existe en algunos países de Latinoamérica y a su tenor, compararemos nuestra legislación con las que aquí transcribimos.

No obstante la cercanía que existe entre algunas de estas naciones, y a que en buena medida la evolución jurídica de los países que a continuación se señalan, es similar, existen en ocasiones matices tan determinantes que no es posible sólo considerarlos como tales.

Es necesario hacer un esfuerzo legislativo para ponerse al día en la evolución que la regulación del fenómeno del acoso sexual está teniendo. Una ley del año 2005 como la nuestra, ha quedado desfasada por nuevos paradigmas y nuevas realidades.

Como señaláramos previamente, existe en el Congreso Nacional un proyecto de ley que sanciona el acoso callejero como ilícito penal, pero que mientras no sea promulgado como ley de la República, seguirá siendo el Código del Trabajo y la labor interpretativa de la Dirección del Trabajo, y de la Inspección del Trabajo en cada caso que llegue a su conocimiento, quienes tendrán la labor de actualizar, dentro de los parámetros que la ley permite, los distintos ámbitos, formas o maneras en que el acoso sexual se puede manifestar.

1.- Argentina

En Argentina, se dictó el año 2009 la Ley 26.485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Esta ley no sólo se refiere al acoso sexual como ilícito, sino que hace suyos principios propios de los tratados internacionales que buscan acabar con todo tipo de discriminación hacia la mujer.

Así, la ley en comento, consagra en su articulado lo siguiente:

Artículo 3º — *Derechos Protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:*

- a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones;*
- b) La salud, la educación y la seguridad personal;*
- c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;*
- d) Que se respete su dignidad;*
- e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;*
- f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;*

- g) Recibir información y asesoramiento adecuado;*
- h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;*
- i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;*
- j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;*
- k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.*

Artículo 4º — *Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.*

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Artículo 5º — *Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:*

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- *Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.*

3.- *Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.*

4.- *Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:*

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.⁵⁰

Como podemos ver, la ley en comento traslada de manera amplia al ordenamiento legal federal, los principios de la Convención de Belem Do Para.

Abarca su articulado, varios de los elementos que conforman el acoso sexual. Si consideramos como elementos, la relación o vínculo de dependencia, el daño físico o psicológico, el acto de violencia que encarna el acoso, entre otros.

El artículo 3, literales d), e) y f), claramente son los custodios de la protección a la dignidad e intimidad de las mujeres. Derechos inalienables, consagrados en las Cartas Fundamentales. Por su parte, el artículo 4, consagra como un acto de “violencia indirecta” cualquier acto que ubique a la mujer en un estado de desventaja respecto del varón.

⁵⁰ Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 2009.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

La relevancia de haber trasladado estos conceptos de forma amplia respecto a la violencia sobre la mujer, demuestra que la intención del legislador argentino fue convertir esos instrumentos internacionales en leyes plasmadas en un texto expreso de condena absoluta a la violencia contra la mujer.

No establece un ilícito específico de acoso sexual, a semejanza del texto del artículo 2 de nuestro Código del Trabajo, sino que más bien nombra los elementos de éste y genera un modelo de conducta a sancionar con amplitud en sus términos.

Por su parte, el artículo 5 caracteriza los tipos de violencia que pueden afectar a la mujer. Se destaca el hecho de que entre ellos, se encuentra el daño psicológico, en su numeral 2), que genera la violencia, por cuanto, éste es una de las características más profusas del acoso sexual. Así también el numeral 5), hace presente el tipo de violencia simbólica, que constituye un espectro muy relevante, por cuanto, como hemos señalado previamente, no es sino bajo este alero en donde comienzan ciertos arquetipos de acoso laboral.

Si bien no es menor el porcentaje de mujeres con lesiones físicas, en mayor o menor grado, es el componente psicológico de las mismas el que afecta con mayor fuerza a las víctimas del acoso. Llegando incluso a nivel de verse compelida a renunciar a sus puestos de trabajo.

2.-Perú

La ley peruana N° 27942, de Prevención y sanción del hostigamiento sexual, consagra el ilícito de acoso sexual en los siguientes términos. A saber:

Artículo 4.- De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.⁵¹

51

http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/LEY_PREVENCION_SANCION_HOSTIGAMIENTO_SEX_UAL.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

A modo de precisar lo transcrito, el artículo 4 de la ley en comento, conceptualiza el acoso sexual como un hostigamiento tanto en su faceta física y psicológica, estableciendo como un elemento el carácter jerárquico, pero también considerando en su acápite 4.2 el concepto de acoso horizontal, dando de este modo una cabida amplia a la figura del acoso sexual.

Por su parte, el artículo 5, caracteriza las definiciones del artículo precedente, en cuanto señala los elementos propios de este ilícito en los diversos planos laborales y académicos. Hace fuerte hincapié en señalar que el acoso sexual puede generar alteraciones en el medio ambiente laboral, lo cual favorece la fundamentación de la denuncia respecto del acoso sexual horizontal.

Finalmente, el artículo 6 de esta ley, consagra un listado no taxativo de conductas que constituyen acoso sexual. Destacamos, más allá de las más fuertes y propias del ilícito mismo, aquellas más sutiles como los roces o tocaciones señaladas en el literal d), por cuanto ellas suelen ser las más comunes y más reiteradas en el tiempo por parte de los acosadores.⁵²

⁵² Para un estudio más profundo de los efectos de la violencia de género en Perú, véase “El hostigamiento sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito universitario”. Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. 2017. <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2017/04/RESUMEN-EJECUTIVO-DE-INCIDENCIA-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-2.pdf>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

3.- Ecuador.

Ecuador es uno de los países en donde el acoso sexual se encuentra regulado como ilícito penal. Su comisión conlleva la sanción de penas privativas de libertad.

Por su parte, el Código del Trabajo ecuatoriano, consagra en su articulado el acoso laboral propiamente tal, es decir, el mobbing.

La legislación penal, señala lo siguiente:

Artículo 166.- Acoso sexual.- *La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en

*el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.*⁵³

La redacción del Código Penal, al conceptualizar y caracterizar el delito de acoso sexual, lo hace tanto desde la óptica del acoso vertical (inciso primero) como desde la horizontal (inciso tercero)

Si bien las sanciones, haciendo la comparación con nuestro sistema penal, son de delitos menores, no constitutivos de pena aflictiva, reiteramos lo que previamente hemos señalado, la existencia de un ilícito penal consagrado puede aminorar la cantidad y/o la gravedad de los delitos cometidos por los acosadores.

4.- Colombia

Colombia, es otro país de Sudamérica que contempla en su legislación penal el delito de acoso sexual.

A su tenor:

"Artículo [210 A](#). Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

"Artículo 211. Circunstancias de Agravación Punitiva. Las penas para los delitos descritos en los artículos anteriores, se aumentarán de una

⁵³ <https://www.propiedadintelectual.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/micrositio/normativa/codigo-organico-penal-2014.pdf>

tercera parte a la mitad, cuando: 1. La conducta se cometiere con el concurso de otra u otras personas. 2. El responsable tuviere cualquier carácter, posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima o la impulse a depositar en él su confianza.”⁵⁴

La legislación de Colombia, tal como en el caso de Ecuador previamente señalado, hace una descripción del ilícito de acoso sexual, en su carácter de delito penal. Contempla una descripción menos detallada del mismo, pero establece una agravante especial, la de la posición de autoridad.

Si bien el carácter de autoridad es un elemento del acoso sexual, su presencia como agravante, nos demuestra que la intención del legislador colombiano era destacarlo a fin de que la figura de autoridad fuese también considerada como un factor del acoso vertical, sin desconocer el acoso horizontal, pero existiendo siempre la posibilidad de que la víctima denuncie a su acosador al superior jerárquico.

5.- Costa Rica.

En el caso de este país centroamericano, la legislación referente al acoso sexual, es netamente laboral.⁵⁵

⁵⁴ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>
http://leyes.co/codigo_penal/210-A.htm

⁵⁵ Véase Código del Trabajo de Costa Rica.
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm#t10>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

La ley 7476 de 1995, consagra el ilícito de acoso sexual como una realidad dentro del ambiente del trabajo, y lo caracteriza y sanciona del modo que a continuación señalaremos:

“Artículo 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.

Artículo 3.- Definiciones

Se entiende 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.***
- c) Estado general de bienestar personal.***

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

Artículo 4.- Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:***

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ARTÍCULO 10.- Sanción por incumplimiento. *El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.”⁵⁶*

La redacción de los artículos 3 y 4 nos muestran la figura del ilícito de acoso sexual, caracterizado tal como las anteriormente analizadas, abarcando no sólo el aspecto del trabajo, sino que también en el de los estudios.

Es una redacción clara y detallada, donde aunque su redacción no es taxativa, por lo que permite la interpretación por el juez de fondo a la hora de determinar qué se puede entender o no por acoso sexual.

⁵⁶ <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leycontrahostigamientosexual.pdf>. Visualizado con fecha 04 de abril de 2018.

6.- México

La legislación mexicana, atendido su carácter de país federal, consagra un delito penal de acoso sexual de corte amplio para todos los estados que conforman México. Además, existe una ley sectorial que busca eliminar la violencia respecto de las mujeres que es de amplia aplicación, y que contempla mucho de los principios consagrados en los instrumentos internacionales.

A saber:

Código Penal Federal

“Artículo 259 Bis. .- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.⁵⁷

⁵⁷ <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-penal-federal/libro-segundo/titulo-decimoquinto/capitulo-i/>

La “Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres”, consagra los siguientes principios de protección de la igualdad entre hombre y mujeres.

Artículo 34. *Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:*

Párrafo reformado DOF 14-11-2013

XII. *Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.”⁵⁸*

En tercer lugar, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, señala lo siguiente:

ARTÍCULO 13.- *El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

⁵⁸ Para revisar el texto completo de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, de 2006, véase.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”⁵⁹

Vemos una legislación que en cuerpos legislativos independientes consagra las características propias del acoso sexual, pero que se remiten al código penal federal para sancionar la comisión de este ilícito. Una forma, quizás, algo desperdigada de técnica legislativa, pero que nos permite señalar que aunque diferentes en su forma de redactar, el resultado final es una protección penal fuerte que abarca todos los aspectos que la doctrina internacional consideran como propios de este delito.

7.- Estados Unidos de Norteamérica

Estudiar y/o analizar la legislación de los Estados Unidos de Norteamérica siempre es un reto, atendido el hecho de que a diferencia de nuestra realidad jurídica, ellos crean ley a partir de los precedentes que las cortes emiten en cada caso en concreto. Independiente de cada corte federal, existen ciertos cuerpos legales que son de aplicación amplia en los estados de la unión.

Así, por ejemplo: *“considera que el Acoso Sexual constituye una forma de discriminación en el trabajo por motivos de género o sexo, respecto del cual se puede invocar la protección del Título VII de la Ley*

⁵⁹ Para una lectura amplia de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo, junto con constituir un tipo de conducta perseguido por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, creada precisamente para ese fin.

La doctrina establecida por los fallos judiciales, junto con el trabajo de la Comisión, crearon un marco de referencia seguido por muchos países, y que constituye la perspectiva de prevención y sanción mayoritariamente adoptado. Entre las grandes contribuciones aportadas por esta legislación tenemos:

1.- La clasificación básica de los tipos de Acoso Sexual: Quid Pro Quo y Ambiental.

2.- La pugna en el uso de criterios subjetivos u objetivos (“persona o mujer razonable”) para determinar la efectiva ocurrencia del acoso.

3.- No exigir el acreditar la pérdida de beneficios laborales cuantificables o la existencia de una crisis psicológica para la persecución de la figura.”⁶⁰

Lo recién citado nos confirma lo sentenciado previamente, son los fallos judiciales los que han creado y fortalecido la figura del acoso sexual, pero que en definitiva lo deriva de la Ley de derechos civiles de 1964⁶¹. Y en base a ella, las diferentes cortes estatales van creando los precedentes con los cuales se construye y perfecciona este ilícito.

⁶⁰ Lambeth Vicent, Jennifer María; “Ley 20.005 sobre prevención y sanción del acoso sexual: análisis de su contenido positivo y doctrinario”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2006. Página 67.

⁶¹ Para un estudio de la Ley de Derechos Civiles, véase http://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Ley_de_Derechos_Civiles_en_Estados_Unidos. Visualizado con fecha 0 de abril de 2018.

8.- España

La legislación española, consagra, define y caracteriza el ilícito de acoso sexual, de conformidad a lo establecido en los acuerdos firmados por España y la Comunidad Europea, en los siguientes términos:

2.2 Definiciones: La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

- Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
 - Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Todo trato desfavorable relacionado*
-

con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

- *Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona. cve: BOE-A-2011-13553 BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 189 Lunes 8 de agosto de 2011 Sec. I. Pág. 90141.”*⁶²

Por su parte, el código penal español, consagra desde 1999, el delito de acoso sexual, en los siguientes términos:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

⁶² <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”⁶³

Vemos un delito penal de acoso sexual cuya sanción se encuentra compuesta, además de la prisión con pena de multa, e igual que en algunas legislaciones de nuestro continente, con señalamiento expreso de la figura del acosador vertical.

Claramente, la legislación continental europea continúa siendo una de las más avanzadas en el derecho fuente de nuestra legislación. Desde la caracterización del ilícito de acoso sexual, hasta su sanción penal, nos hace eco el que nuestro país recién esté intentando legislar en torno a esta figura.

⁶³ https://legislacion.vlex.es/vid/ley-organica-codigo-penal-126987?_ga=2.265917708.223183799.1523213026-437208720.1523213026#section_59. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

CONCLUSIÓN

La realidad siempre supera a la ficción. En el ámbito del análisis jurídico que hemos realizado en esta tesis de grado, hemos podido establecer con claridad que no hay lugar a dudas que el fenómeno del acoso sexual, está implantado en la sociedad. Que como un cáncer creció entre sus células y órganos más importantes llegando a un punto que sólo la evolución y la praxis jurídica permitieron detener el aumento desproporcionado de violencia que significa el acoso sexual.

El estudio de las realidades de otros países nos ha demostrado que Chile, como país en búsqueda del desarrollo económico, se encuentra bastante lejos del óptimo desarrollo jurídico en el campo de la protección de los derechos a la intimidad, vida privada y a la dignidad de las personas, en el ámbito laboral.

Cierto es que ha habido avances, cierto es que la ley, como norma que regula el trato social nos señala hacia donde debemos ir, y nos indica qué podemos y qué no podemos hacer.

En un mundo utópico, no sería necesario legislar acerca de cada aspecto de la vida social. Bastaría solo con el hecho de pensarnos como miembros de una comunidad mayor, que sobrepasa las paredes de nuestros hogares y en donde el respeto por la opinión del otro, y por la persona del otro, son los pilares esenciales de la vida en sociedad.

Cuando iniciamos este estudio, señalamos que es imposible que el ámbito del derecho explique en su totalidad el fenómeno del acoso sexual. Es imposible no recurrir a fuentes sociológicas y psicológicas que permitan desarrollar un estudio acabado acerca de cómo se

enfrenta una realidad que nadie desea forme parte de nuestra convivencia. Pero está ahí. Es una realidad, que por mucho que tratemos de negarla, relativizarla, o adornarla, afecta, principalmente, al género femenino.

El legislador, como integrante basal del Estado, debe buscar respuestas para lograr el desarrollo efectivo de nuestra sociedad. Debe ser un ente activo que atienda a la búsqueda de un desarrollo tanto económico como moral para los ciudadanos.

Cuando decimos, desarrollo moral, no nos referimos a buscar establecer un régimen social- moral, sino que a través de las leyes de protección a los distintos bienes jurídicos en juego en una sociedad en constante evolución, se haga frente manifiesto a problemáticas que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

Como seres humanos y miembros de una sociedad nacional, el Estado se encuentra en la obligación de concurrir a regular las situaciones que afecten a sus conciudadanos. La realidad del acoso sexual, fenómeno de larga data en la civilización, es algo que no se puede negar.

Cierto es que las leyes no logran que un fenómeno desaparezca. Tenemos una legislación penal, por ejemplo, colmada de delitos que atentan contra las personas y los bienes, y aún así tenemos cárceles y centros penitenciarios que no dan a basto.

Sin embargo, las leyes también buscan que un fenómeno social tenga una contrapartida que le permita a sus eventuales víctimas sentirse respaldadas por la letra de la ley y por las instituciones llamadas a aplicar esa letra a un caso concreto.

Nuevamente la realidad supera, en este caso, las buenas intenciones. La ley puede decir mucho; puede consagrar muchos derechos y deberes, pero cuando las personas quieren delinquir, cometer un ilícito, no hay letra que las detenga.

Sin embargo, sí se puede concurrir a disuadir ciertos comportamientos de maneras más efectivas. La ley que sanciona el ilícito laboral del acoso sexual ha sido un aporte. Ha permitido que muchas trabajadoras sientan un respaldo legal en aquellos casos en que sienten vulnerada su intimidad y dignidad. El hecho de que exista un procedimiento tanto a nivel interno de la empresa como a nivel administrativo, dirigido por la Inspección del Trabajo, permiten aseverar que el camino tomado es el correcto. Se está en la búsqueda de mejorar la calidad de las relaciones interpersonales a nivel empresa.

Mas, no puede negarse que la fragilidad del sistema es alta. Establecer un ilícito de acoso sexual a nivel penal, parece lo más acorde no sólo con los tiempos actuales que vivimos, sino que va en la línea de lo que otros países con mayor o menor desarrollo económico han hecho.

Proteger a los trabajadores con una legislación penal que sancione fuertemente los atentados contra la dignidad de las personas, es el próximo paso a dar en la búsqueda de mejores condiciones para el desarrollo de una sociedad hambrienta de éxitos y dispuesta a dar a sus trabajadores una mayor y mejor protección a sus derechos fundamentales.

BIBLIOGRAFIA

FUENTES MATERIALES

1. Carrasco Oñate, Celina, Vega López, Patricia; "Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias"; División de Estudios; Dirección del Trabajo; 2009.
2. Dighero Eberhard, Andrés. "Tutela por el acoso sexual del trabajador transitorio: sobre su procedencia y dificultades legales para hacerla efectiva". Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2011.
3. Domínguez Montoya, Álvaro, y otros; El acoso en el trabajo: Algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. Revista Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Volumen 5; Número 10. 2014.
4. Lambeth Vicent, Jennifer María; "Ley 20.005 sobre prevención y sanción del acoso sexual: análisis de su contenido positivo y doctrinario.". Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2006.
5. Lizama, Luis, y Ugarte José Luis; "Nueva ley de Acoso Sexual". Santiago de Chile. Editorial Lexis Nexis. 2005.
6. López, Diego. "Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan." Revista Temas Laborales N° 22. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. 2002
7. Mundaca Castillo, Sergio Esteban; "Violencia sexual y de género y los mecanismos de protección jurídica en la legislación laboral

chilena”. Anuario de derechos humanos, Universidad de Chile. Número 13, Año 2017.

8. Noah Harari, Yuval; “De animales a dioses. Breve historia de la humanidad”. Editorial Debate. Cuarta Edición. Santiago, Chile.
9. Palavecino Cáceres Claudio; “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”. Revista de Derecho de Valdivia. Vol. XIX N°1. 2006.
10. Quezada, José Alexis; “Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la ley 20.050 a la luz de la reforma de la ley 20.087”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2012.
11. Ramos Muñoz, Ana Paula, y Sánchez Romero, Danilo; “La idoneidad del procedimiento de investigación interna por parte del empleador ante la denuncia de acoso sexual.” Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2015.
12. Ugarte, José Luis; “Tutela de derechos fundamentales del trabajador”. Editorial Legal Publishing. Santiago, Chile. 2010.

FUENTES ELECTRÓNICAS

1. <https://anuariodch.uchile.cl/>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
2. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
3. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

4. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
5. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
6. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.
Visualizado con fecha 04 de abril de 2018
7. <http://educacionygenero.colsan.edu.mx/diagnosticoHas.html>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
8. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071809502006000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Visualizado con fecha 04 de abril de 2018.
9. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
10. https://ac.els-cdn.com/S1133074014000075/1-s2.0-S1133074014000075-main.pdf?tid=69732983-e8cf-47fd-a051-5fcef02e3b9&acdnat=1523879294_8ff99ec23fb486181ac83f99b347aec8. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
11. <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/recurso-de-proteccion>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
12. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5620/>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
13. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=en#n18. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

14. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-80451.html>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
15. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5620/>.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
16. https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10360&prmBoletin=9936-07. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
17. https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10360.
Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
18. <https://www.ocac.cl/que-es/>.
19. <http://www.recoleta.cl/recoleta-sancionara-el-acoso-callejero-con-multas-hasta-los-236-mil/>. Visualizado con fecha 18 de abril de 2018.
20. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
21. http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/LEY_PREVENCIÓN_SANCION_HOSTIGAMIENTO_SEXUAL.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
22. <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2017/04/RESUMEN-EJECUTIVO-DE-INCIDENCIA-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-2.pdf>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
23. <https://www.propiedadintelectual.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/micrositio/normativa/codigo-organico-penal-2014.pdf>

24. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>
25. http://leyes.co/codigo_penal/210-A.htm
26. https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95c_ri02.htm#t10. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
27. <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leycontrahostigamientosexual.pdf>. Visualizado con fecha 04 de abril de 2018.
28. <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-penal-federal/libro-segundo/titulo-decimoquinto/capitulo-i/>
29. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
30. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
31. http://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Ley_de_Derechos_Civiles_en_Estados_Unidos. Visualizado con fecha 0 de abril de 2018.
32. <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf>. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.
33. https://legislacion.vlex.es/vid/ley-organica-codigo-penal-126987?_ga=2.265917708.223183799.1523213026-437208720.1523213026#section_59. Visualizado con fecha 10 de abril de 2018.

