



Día Internacional de la Mujer 2007

DOS AÑOS DE VIGENCIA DE LA LEY DE ACOSO SEXUAL

Esta conmemoración del Día Internacional de la Mujer coincide con el segundo aniversario de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.005 sobre acoso sexual y es, por cierto, una oportunidad propicia para dar una mirada a sus efectos prácticos. Desde el 18 de marzo de 2005, día de la promulgación de la norma legal, la Dirección del Trabajo ha enfrentado el desafío de su difusión, aplicación y efectividad.

En ese lapso, el acoso sexual en el ámbito laboral ha sido reconocido como un problema real, un atentado a la dignidad de la persona y un menoscabo de sus derechos fundamentales. El número de denuncias resueltas ha evidenciado la necesidad y utilidad de una ley al respecto. No obstante, algunos aspectos de su gestión operativa sugieren la necesidad de reabrir el debate y analizar posibles ajustes.

La presente edición de *Pulso* recoge las principales observaciones de un informe emanado de la Unidad de Defensa de los Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, instancia responsable de investigar los casos de acoso sexual que llegan a las Inspecciones del Trabajo de la Región Metropolitana, donde se concentra el 57% de las denuncias del último año. Aporta, además, algunos datos estadísticos relativos al trámite y resultado de las distintas denuncias durante 2006.

El rol de la Dirección del Trabajo

La Ley N° 20.005 tipifica el acoso sexual como una infracción laboral y delimita la actuación de la Dirección del Trabajo respecto de su fiscalización e investigación. A este servicio le corresponde verificar que estén incluidos en los reglamentos internos de las empresas los procedimientos a seguir en caso de denuncias por acoso sexual. Debe también recibir e investigar las denuncias, tanto formuladas directamente como derivadas por el empleador(a). Recibe asimismo el informe pertinente en caso de que la denuncia haya sido presentada al empleador e investigada por éste.

Fiscalización

Las empresas con diez o más trabajadores(as) deben incluir en su reglamento interno las normas destinadas a garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, además de especificar el procedimiento al que se someterán las denuncias sobre acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

El cumplimiento de esta norma es fiscalizado por la Dirección del Trabajo, en caso de denuncias o por oficio, o sea, sin que se solicite explícitamente su intervención.

Su incumplimiento es sancionado con multas de hasta 60 UTM, dependiendo del número de trabajadores.

Durante 2006, en 15 de las empresas en las cuales se denunciaron casos de acoso sexual, se cursaron multas por la no incorporación de las normas pertinentes en el reglamento interno.

Por otra parte, un programa específico de fiscalización realizado en la III Región, reveló un cumplimiento del 93% de las empresas controladas (423).

Recepción e investigación de denuncias

La experiencia de sufrir acoso sexual genera en la mayoría de las afectadas cuadros depresivos graves, crisis de pánico o agotamiento. Esta circunstancia ha hecho necesaria la preparación especial de abogados(as) y fiscalizadores(as), además de la adecuación de los procedimientos.

Al formulario específico existente ha debido agregarse un "relato de hechos", o sea, una declaración explicativa de la situación de la persona denunciante, que incluye datos sobre la relación con el presunto acosador, la descripción de los requerimientos sexuales denunciados y el lugar físico donde ocurrieron, testigos u otros documentos adicionales que permitan establecer indicios. Resultan esenciales los antecedentes sobre calificaciones previas a los hechos denunciados, amonestaciones, aumentos de remuneración, ascensos u otros que delimiten los efectos del acoso sexual en la vida laboral.

Del total de las 321 denuncias presentadas en 2006, el 86,6%(278) fue ingresado directamente a la Dirección del Trabajo, ya sea por parte de la trabajadora afectada o por el sindicato. Las empresas le derivaron un 4,7%(15) y asumieron la investigación del 8,7%(28). En estos últimos casos, al servicio sólo le compete tomar conocimiento del respectivo informe y sus conclusiones.

EL ACOSO SEXUAL EN CIFRAS

Las denuncias por acoso sexual crecieron en 31% entre 2005 y 2006, al pasar de 245 a 321 casos, lo que indica la necesidad que existía de una norma que abordase el tema.

Otra evidencia que confirman las cifras es que el acoso sexual es un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres. Durante 2006 hubo sólo siete denuncias de hombres, correspondientes al 2% del total. Sólo un caso se refería al acoso de una mujer en contra de un hombre.

El 57% de las denuncias presentadas en el país durante 2006, corresponde a la Región Metropolitana. Sin embargo, ésta no presenta el mayor

Formulación de Denuncias por Acoso Sexual, año 2006



Al iniciar la investigación por denuncia de acoso sexual, la Dirección del Trabajo notifica formalmente al empleador(a) y éste tiene un plazo de 48 horas para adoptar medidas de resguardo y acreditar su cumplimiento. Si bien la mayoría de las empresas no presenta inconvenientes al respecto, en las más pequeñas se han observado dificultades propias del tamaño de su negocio: los lugares de trabajo son reducidos, no

número de casos por cada cien mil ocupados; son las regiones I y II las con la mayor tasa: 10,2 y 10,3 respectivamente.

Denuncias por acoso sexual según sujeto acosador, año 2006¹

| | Nº DE DENUNCIAS | % |
|---------------------|-----------------|-------|
| Empleador | 52 | 16,2 |
| Superior Jerárquico | 105 | 32,7 |
| Par | 135 | 42,1 |
| No determinado | 29 | 9,0 |
| Total | 321 | 100,0 |

1 Los datos del 2006 son de carácter preliminar
FUENTE: Dirección del Trabajo

Denuncias por acoso sexual, según región, año 2006¹

| REGIÓN | DENUNCIAS PRESENTADAS | TASA POR CADA CIENTO MIL OCUPADOS |
|--------|-----------------------|-----------------------------------|
| I | 18 | 10,2 |
| II | 20 | 10,3 |
| III | 1 | 0,9 |
| IV | 6 | 2,6 |
| V | 19 | 3,1 |
| VI | 16 | 5,3 |
| VII | 16 | 4,5 |
| VIII | 12 | 1,7 |
| IX | 10 | 3,0 |
| X | 17 | 3,9 |
| XI | 2 | 4,5 |
| XII | 1 | 1,6 |
| RM | 183 | 7,0 |
| Total | 321 | 5,2 |

hay turnos, y con frecuencia la situación económica se compromete al otorgar permiso con goce de remuneraciones a la eventual víctima.

En las empresas de mayor tamaño la medida de resguardo más utilizada es el permiso con goce de remuneraciones.

Una vez que se han reunido todos los antecedentes debe realizarse una visita inspectiva a la empresa. En ella se revisan los documentos que acreditan la relación laboral de la trabajadora denunciante y se realizan entrevistas a todos los eventuales testigos de los requerimientos sexuales denunciados. Generalmente la conversación con el presunto acosador se deja para el final, haciéndole presente su derecho a aportar antecedentes para su legítima defensa.

La mayor dificultad que han encontrado los fiscalizadores(as) es el temor del resto de los trabajadores(as) a que su declaración sea conocida por el empleador(a) y acarree represalias. Se ha constatado que –con frecuencia– detrás de una denuncia de acoso sexual existe un abuso de poder.

Esta etapa de la investigación puede demandar más de un día de trabajo en terreno, y suele complementarse con citaciones a dependencias de la Inspección correspondiente.

Informe de fiscalización

El informe final de fiscalización debe, como mínimo, contener antecedentes clave del proceso: a) Aplicación de medidas de resguardo, b) Metodología utilizada en la investigación, c) Gestiones realizadas y d) Conclusiones.

Cada uno de los trabajadores(as) y declarantes entrevistados(as) tienen garantía de absoluta reserva para efectos de evitar eventuales represalias en su contra. Su individualización es genérica: declarante 1, 2, 3, o alguna otra que resguarde su identidad. Sólo las declaraciones de la denunciante, del denunciado y del representante legal aparecen individualizadas.

Por encima de los alcances formales, la labor de los fiscalizadores en materias de acoso sexual resulta especialmente exigente. La prueba aportada en la investigación requiere ser analizada sobre la base de indicios, deducciones coherentes y una adecuada relación de los hechos investigados. Demás está señalar que no siempre existen pruebas fehacientes, sean testimoniales o documentales, que acrediten los requerimientos sexuales denunciados. Por tanto, el establecer datos como la situación laboral de la trabajadora, sus funciones, sus relaciones con el entorno, su relación antes y después con el presunto acosador y el comportamiento general de la persona individualizada como acosador, son los elementos valiosos para la conclusión final.

Conclusión y notificación

La Dirección del Trabajo investiga, constata y notifica el acoso sexual, pero no puede sugerir o determinar la sanción, cuya aplicación corresponde al empleador(a).

El deber de aplicar las sanciones es parte de las facultades privativas de administración del empleador(a). Pueden ir desde la aplicación de amonestaciones verbales o escritas, multas según su normativa interna o, en el caso más grave, el despido según lo establece el artículo 160 N° 1 letra b del Código del Trabajo.

En los dos años de aplicación de la ley se han consignando casos en que la sanción al responsable de acoso ha sido menor, produciéndose luego la renuncia voluntaria de la trabajadora víctima, o incluso su despido de acuerdo a la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).

Hasta ahora han llegado a los Tribunales de Justicia dos tipos de causas relacionados con la ley 20.005: denuncias por despido indirecto ante acoso sexual del empleador presentadas por la víctima y denun-

cias por despido injustificado interpuestas por el trabajador hallado responsable de acoso. En ambas el informe de fiscalización de la Dirección del Trabajo es el antecedente directo.

Se han dado también casos en que la Dirección del Trabajo ha sido objeto de demanda subsidiaria por parte del trabajador sancionado por acoso sexual, que ha demandado a la empresa por despido injustificado y en subsidio al servicio fiscalizador que constató el hecho.

Denuncias de trabajadores(as) sin relación laboral vigente

No existe claridad en la norma acerca de la actuación de la Dirección del Trabajo en aquellas situaciones en que el trabajador(a) denunciante ha sido desvinculado de la empresa donde se sucedieron los hechos.

No obstante, dada la jerarquía de los bienes jurídicos protegidos y la responsabilidad que le compete, la Dirección del Trabajo recibe e investiga las denuncias mientras no exista finiquito firmado entre las partes.