

Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia recaído en el proyecto de ley sobre acoso sexual. (boletín N° 1419-07)

“Honorable Cámara:

La Comisión de Constitución, Legislación y Justicia viene en informar en primer trámite constitucional el proyecto de la referencia, originado en una moción de los diputados señora María Angélica Cristi Marfil y señores Sergio Aguiló Melo, Gabriel Ascencio Mansilla, Maximiano Errázuriz Eguiguren, Juan Pablo Letelier Morel y Exequiel Silva Ortiz y de los ex diputados señoras Fanny Pollarolo Villa y Marina Prochelle Aguilar y señores Iván de la Maza Maillet y Ramón Elizalde Hevia.

Cabe hacer presente que el proyecto en análisis fue remitido originalmente a esta Comisión y, luego, antes de ser informado, por acuerdo de la Sala de fecha 18 de marzo de 1997, se remitió a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para que lo analizará como comisión técnica.

Dicha Comisión emitió con fecha 9 de enero de 2001 su segundo informe reglamentario sobre la materia, pero como con posterioridad a esa fecha y antes de ser visto por la Sala, es decir, 5 de octubre de 2001, se publicó la ley N° 19.759, que modificó el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, sindicación y otras materias, la Corporación acordó, en sesión de 19 de marzo recién pasado, remitir los antecedentes a esta Comisión para los efectos de informarlos y adaptar el texto propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social a la nueva realidad laboral.

Finalmente, corresponde señalar que se fijó un plazo de treinta días a la Comisión para el cumplimiento de su cometido, prorrogado luego por otros treinta, venciendo definitivamente el término el día 19 de mayo próximo.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión consideró no corresponderle pronunciarse sobre la idea de legislar sino únicamente sobre el articulado propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL TRABAJO DE LA COMISIÓN

Durante el análisis del texto propuesto por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión contó con la colaboración de las siguientes personas:

-Doña Adriana Delpiano Puelma, ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer.

-Don Francisco del Río Correa, asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

-Doña Patricia Silva, asesora del Servicio Nacional de la Mujer.

DISCUSIÓN DEL PROYECTO

a) Personas escuchadas por la Comisión.

1. La señora Adriana Delpiano Puelma, ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, hizo presente que el proyecto había iniciado su tramitación en octubre de 1994 por lo cual completaba ocho años de estudios. Asimismo recordó que se había originado en una moción parlamentaria, de la que el Ejecutivo se había hecho parte mediante una indicación en el año 1995.

Señaló, igualmente, que la iniciativa había tenido una tramitación dificultosa, no sólo por lo objetivamente complicado de probar: la causal del acoso, sino también por los atavismos culturales que repercutieron en el debate.

Sostuvo que la mayoría de las legislaciones modernas sancionaban estas conductas, las que habían sido definidas por la Organización Internacional del Trabajo como un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral.

Explicó que las conductas de acoso pueden darse en las más distintas circunstancias, pero que se había buscado legislar sobre la materia en lo que se refiere a las relaciones laborales, tanto aquellas regladas en el Código del Trabajo como en las normadas en los estatutos administrativo y para funcionarios municipales. Ante una consulta, precisó que los personales de las Fuerzas Armadas y de Carabineros también quedaban comprendidos en la iniciativa, toda vez que las disposiciones del Estatuto Administrativo tienen carácter de supletorias respecto de sus normativas sobre personal.

Señaló que las conductas de acoso podían producirse mediante el chantaje o la intimidación, correspondiendo al primer caso las que se dan entre personas de distinto nivel al interior de un establecimiento laboral, existiendo entre ellas, básicamente, una relación de jefe a subalterno. El segundo caso corresponde a situaciones de carácter más general, las que pueden darse entre personas de igual nivel. Aclaró, en todo caso, que este tipo de conductas podían afectar tanto a hombres como a mujeres, pero, de acuerdo a las investigaciones realizadas, la gran mayoría serían mujeres, notándose una mayor incidencia en el caso de las menores de 25 años que inician su vida laboral. Agregó que conforme a los estudios realizados, porcentajes del 20 al 25% de mujeres señalaron haber sufrido acoso severo, es decir, no la simple insinuación verbal, sino conductas físicas que menoscaban su dignidad de trabajadoras.

En lo que se refiere al proyecto mismo, señaló que en su discusión incidían elementos culturales propios del medio en que se vive, que se traducían en la incredulidad frente a la palabra femenina en estos temas, por cuanto se piensa que se trata de un elemento que puede ser usado abusivamente en contra de otra persona. Efectuó al efecto un símil entre una persona a la que se acusa de robo y otra a la que se reputa de acosadora. En el primer caso, se realiza la investigación sin partir de la base de que la acusación en su contra es mal intencionada; en el segundo, en cambio, se piensa que la víctima entendió mal una determinada actitud o que acusa con una doble intención o que, sencillamente, provocó o dio lugar a la situación que denuncia. En resumen, la víctima deviene en culpable de lo ocurrido.

Reconoció que cualquier disposición legal, y no solamente éstas, puede ser objeto de mal uso, razón por la que se contemplaban en la iniciativa los correspondientes resguardos.

Finalmente, recordó que las recientes reformas laborales consagraban explícitamente como uno de los objetivos que se debe tratar de alcanzar, la dignidad del trabajador, sin distinción de sexo, sumándose a las legislaciones más modernas que buscan establecer relaciones de trabajo equitativas y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

2. El señor Francisco del Río Correa, asesor del Ministerio del Trabajo, señaló que a partir del debate habido acerca de las reformas laborales, se viene imponiendo un concepto global de resguardo de la dignidad del trabajador, el que se caracteriza básicamente por el hecho de que éste, al estar bajo la potestad del empleador, conserva intactos sus derechos fundamentales, garantizados por la Constitución Política.

Explicó que al tratar el tema del acoso, lo que se quiere es evitar la práctica de conductas discriminatorias que afecten a las trabajadoras. Sin embargo, en este caso no está en juego la libertad sexual de estas personas, la que se encuentra amparada por la legislación penal, sino que el propósito de proteger la libertad de las trabajadoras a optar a un empleo o desempeñarse normalmente en él utilizando su capacidad profesional, sin necesidad de tener que añadir a esa capacidad, comportamientos sexuales no deseados para conservar el empleo o para lograr su promoción en él.

Siguiendo estas ideas, la indicación substitutiva efectuada por el Ejecutivo al proyecto

original, busca perfeccionar su texto por distintas vías, tales como propender a que dentro de la empresa pueda existir un ambiente de respeto mutuo entre los trabajadores, debiendo el empleador utilizar todos los medios necesarios para que se alcance tal ambiente. Para lograr dicho propósito, se propone una modificación al reglamento interno de la empresa, de tal manera que contemple un procedimiento adecuado para recoger las denuncias sobre acoso sexual, como también se incluye dentro de las causales de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, las conductas de esta naturaleza observadas por el trabajador. Asimismo, si quien incurriere en estas conductas abusivas fuere el empleador, será el trabajador quien tendrá derecho a pedir la terminación del contrato y a requerir las correspondientes indemnizaciones legales, con los recargos que establece la nueva normativa laboral.

Destacó, asimismo, la particularidad que presenta el ejercicio de esta acción, la que permite demandar un resarcimiento por el daño moral causado, característica relevante en atención a las dificultades probatorias que presenta la acreditación del hecho y lo penoso y desgastador que resulta para la víctima y su familia.

Dijo estar consciente de la situación de riesgo que esto puede implicar, en cuanto a la posibilidad de producirse denuncias falsas o maliciosas destinadas a dañar la reputación de una persona o a obtener, por la vía de un chantaje, un beneficio económico, pero, en todo caso, tal eventualidad aparecía cubierta por el proyecto en cuanto establece responsabilidad por los daños y perjuicios que se puedan causar. Agregó que si fuera el trabajador el afectado, por esgrimirse en su contra una causal de despido fundada en una pretendida conducta de acoso, siempre contará con los medios que le proporciona el Código del Trabajo para impugnar tal causal. En todo caso, la honra o el prestigio personal de quienes se vean involucrados en estos conflictos, se encuentra debidamente cautelado por la obligación de reserva que contempla el proyecto para las causas en que se tramitan.

Finalmente, señaló que una adecuada regulación en materia de acoso sexual, seguramente permitiría aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral latinoamericano, toda vez que en nuestro país se da una de las tasas más bajas de la región.

b) **Discusión en particular.**

Durante la discusión pormenorizada de la iniciativa, la Comisión llegó a los siguientes acuerdos:

Artículo 1°

Introduce diez modificaciones al Código del Trabajo, las que la Comisión acordó tratar separadamente.

Número 1

Este número modificaba el inciso segundo del artículo 2° del Código, intercalando en la segunda frase de esa norma, después de la palabra “contratación”, los términos “o despido”.

El inciso segundo mencionado disponía lo siguiente:

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

El texto actual de este inciso, luego de las modificaciones de la ley N° 19.759, quedó como sigue:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.”.

La Comisión, en atención a que el texto de este inciso fue reemplazado íntegramente

por el número 2 del artículo único de la ley N° 19.759, quedando como se ha señalado, y no corresponder, en consecuencia, al texto analizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, procedió, por unanimidad, a rechazarlo.

Número 2

Este número agrega en el mismo inciso segundo del artículo 2° citado en el número anterior, en punto seguido, la siguiente oración:

“Se considerará discriminación las conductas de acoso sexual.”.

La Comisión como cuestión previa al análisis de esta proposición, estimó que no había incompatibilidad entre la oración propuesta y el texto actualizado del citado inciso segundo, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la ley N° 19.759.

Hecha la aclaración anterior, el representante del Ministerio del Trabajo sostuvo que la inclusión de esta oración no tenía un carácter meramente declarativo, sino que tenía su correspondencia en la tipificación de esta conducta que se consagraba en el artículo 160, disposición que establece las causales de terminación del contrato sin derecho a indemnización alguna. Precisó que los actos de discriminación, en razón de su ubicación en la parte general del Código, estarían comprendidos en el contrato de trabajo como conductas contrarias a las leyes laborales y si bien podría subentenderse comprendido el acoso sexual en el inciso tercero de este artículo, parecía conveniente incluirlo en forma expresa, toda vez que el proyecto lo agregaba como causal de terminación del contrato de trabajo en el artículo 160.

La Comisión debatió sobre la ubicación más apropiada de esta nueva oración, considerando el diputado señor Forni ser innecesaria su inclusión, toda vez que podría entenderse comprendida en el inciso tercero, el que define los actos de discriminación al establecer que “son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”. En todo caso, si se persistía en agregarla, pensaba que lo más lógico sería precisamente en el citado inciso tercero.

El diputado señor Bustos propuso agregar la oración mencionada, invirtiendo su redacción, como nuevo inciso sexto, el que quedaría como sigue: “ Las conductas de acoso sexual serán consideradas como de discriminación”.

Puesta en votación esta proposición, se la rechazó por mayoría de votos, aprobándose, en seguida, también por mayoría (5 votos a favor, 4 en contra y 1 abstención) el texto propuesto por la Comisión de Trabajo.

Número 3

Agrega un nuevo inciso segundo al artículo 153, del siguiente tenor:

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

El artículo 153, referido al Reglamento Interno de las empresas, establece en su inciso primero la exigencia de que aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

Su inciso segundo dispone que una copia de este reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a contar de su vigencia.

Su inciso tercero habilita al delegado del personal, a cualquier trabajador o a las organizaciones sindicales de la empresa, para impugnar las disposiciones de este

reglamento que estimen ilegales, mediante presentación ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, según corresponda. Igualmente, las autoridades mencionadas podrán, de oficio, exigir la modificación del reglamento por razones de ilegalidad o para que se le incorporen las normas que le son obligatorias y que señala el artículo 154 del Código.

No se produjo debate y se lo aprobó en los mismos términos, por unanimidad.

Número 4

Agrega un nuevo número al artículo 154, del siguiente tenor:

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

El artículo 154 contiene las menciones obligatorias que debe contemplar el reglamento interno, tales como las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno; los descansos; los diversos tipos de remuneraciones; el lugar, día y hora de pago; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y demás que señala.

El representante del Ministerio del Trabajo señaló que, como cuestión previa, correspondía reemplazar la mención que hace esta norma al artículo 160 N° 2 por otra al artículo 160 N° 1, letra b), por cuanto parecía más lógico tratar la causal de terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual, no en forma separada sino como una de las conductas indebidas de carácter grave a que se refiere el N° 1 de ese artículo.

El diputado señor Monckeberg estimó grave la situación que podría producirse para la empresa en este caso, por cuanto siendo de gran amplitud la definición que el proyecto da del acoso sexual, resultaba perfectamente factible que habiendo tomado el empleador los resguardos necesarios para evitar este tipo de conductas, un tercero ajeno a la empresa o un empleado, que no fuera denunciado por la víctima, incurriera en tales abusos. En tal situación podría la afectada recurrir a la figura del llamado despido indirecto, es decir, pedir, de acuerdo al artículo 171, la terminación del contrato y la correspondiente indemnización, más el recargo legal que, en este caso, podría llegar hasta un 80%. Estimó inequitativa la situación y propuso contemplar un resguardo que estableciera que si se han tomado las correspondientes precauciones por el empleador, establecidas en el reglamento interno, no debiera haber lugar a la indemnización, como también que se establezca como condición para que el empleador deba indemnizar, que la afectada haya puesto en su conocimiento la situación de acoso. Asimismo, se mostró partidario, para evitar la materialización de esta posibilidad, incluir como un elemento de la definición de acoso sexual, la existencia de un vínculo de dependencia y subordinación entre las partes.

Ante una proposición de indicación substitutiva del Ejecutivo, creyó necesario quitar el carácter facultativo para el trabajador en cuanto a hacer llegar el reclamo al empleador, toda vez que para que juegue la excepción que puede hacer valer en el caso de plantearsele la obligación de indemnizar, debe, necesariamente, tomar conocimiento de la denuncia. Asimismo, estimó indispensable dejar constancia escrita del procedimiento llevado a cabo, como una forma de resguardo tanto para el empleador como para la parte afectada por el acoso.

Finalmente, la Comisión coincidió, por unanimidad, en el siguiente texto para este número:

“12. El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160, N° 1, letra b), deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado

en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito.

“En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.

Número 5

Intercala en el artículo 160 un nuevo número 2 para incluir como causal de terminación del contrato de trabajo, las conductas de acoso sexual, las que define como “entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida y que le produzca o amenace con perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.”.

De acuerdo a lo dicho respecto del número anterior, la Comisión hizo suya la sugerencia para incluir la causal de terminación del contrato de trabajo de acoso sexual, como una conducta indebida de carácter grave a que se refiere el N° 1 del artículo 160, intercalándose, en consecuencia, una letra b) nueva a ese número en lugar de un nuevo número 2 al artículo.

Respecto de esta disposición, se presentaron tres indicaciones: la primera de los diputados señora Cubillos y señores Forni y Paya para definir la causal de acoso sexual como “entendiéndose por tal una proposición unilateral de carácter sexual, no deseada por la persona requerida, bajo expresa amenaza de perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral en caso de no acceder a ella.

“Tanto la proposición como la amenaza de perjuicio deberán acreditarse por elementos fidedignos ante el juez correspondiente”.

Explicó el diputado señor Paya los fundamentos de la indicación, señalando que con ella se rectificaba la redacción de la norma propuesta por la Comisión de Trabajo a fin de hacerla más coherente y se le agregaba un inciso segundo que exigía probar en forma fidedigna los fundamentos de la denuncia, como una forma de evitar el empleo de la misma como un elemento de chantaje.

Los diputados señora Guzmán y señor Monckeberg presentaron, a su vez, una indicación para substituir este número por el siguiente:

“Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual no deseado por la persona requerida, que la amenace o le produzca un perjuicio en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.

“Tanto el despido como la proposición y la amenaza deberán acreditarse con elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.

A juicio de la diputada señora Guzmán, el concepto de la causal debería incluir tanto la amenaza como la producción efectiva de un daño y, al igual como lo estableció la ley de filiación para la acreditación de la paternidad por medio de pruebas biológicas, deberían existir indicios o elementos fidedignos que permitieran suponer la existencia real de la conducta objeto de la denuncia. Recordó que, incluso para la procedencia de las presunciones, se exige la existencia de tales indicios que, a su juicio, es lo menos que puede pedirse.

Respecto de ambas indicaciones se suscitó un debate debido a la exigencia de la prueba, haciendo presente los representantes del Ejecutivo la inconveniencia de dudar de la palabra de quien efectúa denuncias en este tipo de situaciones, ya que la acreditación de la conducta abusiva resulta muy dificultosa. Por otra parte, si la regulación de la prueba fuera

distinta a la que se establece para las demás causales de terminación del contrato, se estaría ante una nueva forma de discriminación, ya que ésta sería la excepción respecto de las demás.

El diputado señor Paya sostuvo ser necesaria la discriminación en materia de la probanza, porque se estaba ante una situación diferente a las demás, que no podría regirse por las mismas reglas.

La diputada señora Soto estimó que las proposiciones de los diputados señora Guzmán y señor Paya invertían el peso de la prueba respecto de esta causal, por cuanto exigían a la víctima acreditar su condición de tal.

Finalmente, el diputado señor Bustos señaló que el artículo 456 del Código del Trabajo, aplicaba para los efectos de apreciar la prueba, las reglas de la sana crítica y, en consecuencia, podría el juez tener en consideración cualquier antecedente. Colocar cualquier otra exigencia significaría alterar la regla general que la norma citada establece.

En atención a lo anterior, y con el objeto de corregir errores de redacción en el texto propuesto por la Comisión de Trabajo y precisar el contenido del comportamiento sexual, presentó la siguiente indicación substitutiva:

“Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de comportamiento sexual no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.”.

Cerrado el debate, se aprobó la indicación por unanimidad, rechazándose en consecuencia las dos anteriores.

Número 6

Este número intercalaba en el inciso tercero del artículo 168, entre los números 1 y 5, el guarismo “2”.

El artículo 168 da derecho al trabajador que vea terminada su relación laboral por aplicación de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y considera que no se justifican, para recurrir al juzgado competente para que declare la injustificación. Si el juez así lo estimare, ordenará el pago de las indemnizaciones correspondientes con los recargos que la misma norma señala, según cual sea la causal invocada.

El inciso tercero contempla un recargo de hasta un ciento por ciento sobre la indemnización, si la causal invocada y declarada carente de motivo plausible, fuere alguna de las que señala el N° 1 del artículo 160, es decir, conductas indebidas de carácter grave, debidamente acreditadas.

La proposición de la Comisión de Trabajo incluía entre las causales que dan derecho a este recargo, las conductas de acoso sexual, las que figuraban, como ya se ha dicho al tratar los números 2 y 4 de la citada proposición, en un nuevo número 2 que se agregaba al artículo 160, pero que esta Comisión acordó incorporar como letra b) del número 1 de ese artículo.

En consecuencia, al incluirse la causal de acoso entre las conductas indebidas que enumera el número 1 mencionado, la proposición en análisis perdió todo objeto.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión rechazó este número por unanimidad.

Número 7

Reemplaza el inciso primero del artículo 171.

Este artículo reglamenta el llamado “despido indirecto”, es decir, aquel que se produce cuando quien incurre en las causales de terminación del contrato de trabajo señaladas en los números 1, 5 y 7 del artículo 160, es decir, conductas indebidas de carácter grave; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa, y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, es el empleador. En tal caso, el trabajador puede poner término al contrato y

recurrir ante el juez competente para que ordene el pago de las correspondientes indemnizaciones con los recargos que la misma norma establece, según cual sea la causal de término.

La proposición de la Comisión de Trabajo buscaba colocar entre las causales señaladas, la de las conductas de acoso sexual, que al quedar comprendida en el número 1 del artículo 160 según se dijo al tratar el número anterior, perdió también objeto.

Por las mismas razones anteriores, la Comisión rechazó este número, por unanimidad.

Número 8

Este número intercala como inciso segundo del artículo 171, el siguiente:

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

Como ya se dijo al tratar los números 6 y 7 de la proposición de la Comisión de Trabajo, la causal de terminación por acoso sexual quedó incluida en la letra b) del número primero del artículo 160, de tal manera que la oración inicial de este nuevo inciso, debe quedar como sigue:

“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160...”.

La proposición, que no pretende otra cosa que la de dar al titular de la acción de despido indirecto, la facultad de reclamar también las demás indemnizaciones civiles a que tenga derecho, incluidas en ella el perjuicio moral, fue aprobada sin mayor debate, por unanimidad.

Número 9

Agrega un inciso final al artículo 171 del siguiente tenor:

“Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.

Los representantes del Ejecutivo explicaron que la proposición establecía un resguardo para el empleador, ante la denuncia infundada de acoso sexual.

Los diputados señoras Cubillos y Guzmán y señores Forni, Monckeberg y Paya presentaron una indicación para substituir este número por el siguiente:

“El trabajador que hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

“El afectado podrá reclamar también las indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

La diputada señora Guzmán defendió la procedencia de la indemnización del daño moral causado al afectado porque una denuncia falsa de este tipo, produce un considerable perjuicio a la familia y a la honra de la persona.

Los diputados señora Soto y señores Ceroni y Navarro discreparon de la indicación, por cuanto, no obstante concordar con la necesidad de resguardos para evitar abusos, éstos no podían adquirir una entidad tal que llegara a inhibir las posibles denuncias de los trabajadores. Recordaron que la finalidad de la introducción de esta causal en la ley laboral, tendía, fundamentalmente, a proteger a la parte trabajadora y, sin duda alguna, el establecimiento de resguardos excesivos, desalentaría cualquier denuncia, empañando, en consecuencia, la finalidad de la inclusión de la causal

Finalmente, los representantes del Ejecutivo, concordando con las argumentaciones

anteriores, señalaron que la eventualidad de posibles abusos no puede desembocar en soluciones que imposibiliten la realización de denuncias, especialmente, si con la inclusión de la causal de acoso, se quiere garantizar la existencia de ambientes laborales que sean gratos en lo concerniente a las relaciones humanas, en que se respete la dignidad de las personas. Asimismo, recordaron que cualquiera fuera la causal que fundamentara la acción de despido indirecto, su rechazo por parte del tribunal, redundaría en la terminación del contrato por renuncia del trabajador.

Cerrado finalmente el debate, se rechazó la indicación por mayoría de votos (5 votos en contra y 3 a favor), aprobándose el texto propuesto por la Comisión de Trabajo.

Número 10

Agrega un inciso segundo al artículo 425 del siguiente tenor:

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

El artículo en cuestión, ubicado en el párrafo primero sobre las Reglas Comunes, aplicables al procedimiento laboral con que se substancian todas aquellas materias no sometidas a una regla especial diversa, incorpora, en base a la proposición, una medida de reserva o privacidad para la tramitación de este tipo de causas.

Se aprobó sin debate, por unanimidad.

Artículo 2°

Introduce dos modificaciones a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

A. Por la primera modifica el artículo 78, que se refiere a las prohibiciones a que están afectos los funcionarios, para agregarle una letra l) del siguiente tenor:

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

Con la sola salvedad, por las razones ya dichas, de substituir la referencia al N° 2 del artículo 160 por la letra b) del N° 1 de ese artículo, la Comisión aprobó esta disposición, sin debate, por unanimidad.

B. Por la segunda modifica el artículo 119, que se refiere a las causales de destitución de los funcionarios, para intercalar una nueva letra c), del siguiente tenor:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;”.

La modificación que no hace otra cosa que incorporar el acoso sexual como causal de destitución, se aprobó sin debate, por unanimidad.

Artículo 3°

Introduce dos modificaciones a la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

A. Por la primera modifica el artículo 82, que se refiere a las prohibiciones que afectan a los funcionarios, para agregarle la siguiente letra l):

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

Con la misma salvedad ya señalada respecto del artículo 160, la Comisión aprobó la disposición, sin debate, por unanimidad.

B. Por la segunda modifica el artículo 123, que trata de las causales de destitución de los funcionarios, agregándole la siguiente letra c), nueva:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82:”.

Se aprobó sin debate, por unanimidad.

CONSTANCIA

La Comisión acordó dejar constancia en cuanto a que coincidía plenamente con lo señalado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el sentido de no contener el proyecto disposiciones que tengan rango de ley orgánica constitucional o que deban aprobarse con quórum calificado, como asimismo, que no comprende proposiciones que sean de la competencia de la Comisión de Hacienda.

ARTÍCULOS RECHAZADOS POR LA COMISIÓN

La Comisión rechazó los números 1, 4, 5, 6 y 7 del artículo 1°.

Cabe precisar que los números 1, 6 y 7 fueron rechazados por haber perdido vigencia, en cambio los restantes fueron objeto de indicaciones substitutivas.

INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISIÓN

La Comisión rechazó las siguientes indicaciones:

1. La del diputado señor Bustos para modificar el N° 2 de la proposición, a fin de agregar un inciso sexto nuevo al artículo 2° del Código del Trabajo, del siguiente tenor:
“Las conductas de acoso sexual serán consideradas como de discriminación.”.
2. La de los diputados señora Cubillos y señores Forni y Paya para modificar el N° 5 de la proposición, en el sentido de intercalar el siguiente N° 2 al artículo 160:
“2.- Conductas de acoso sexual entendiéndose por tal una proposición unilateral de carácter sexual, no deseada por la persona requerida, bajo expresa amenaza de perjudicarle en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral en caso de no acceder a ella.
Tanto la proposición como la amenaza de perjuicios, deberán acreditarse por elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.
3. La de los diputados señora Guzmán y señor Monckeberg para modificar el N° 5 de la proposición, a fin de intercalar el siguiente N° 2 al artículo 160:
“2.- Conductas de acoso sexual entendiéndose por tal un comportamiento unilateral de carácter sexual, no deseado por la persona requerida, que la amenace o le produzca un perjuicio en sus oportunidades de empleo o en su situación laboral.
Tanto el despido como la proposición y la amenaza, deberán acreditarse con elementos fidedignos ante el juez correspondiente.”.
4. La de las diputadas señoras Cubillos y Guzmán para modificar el N° 9 de la proposición, a fin de agregar al artículo 171 los siguientes incisos finales:
“El trabajador que hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo y el tribunal hubiere declarado su demanda carente de motivos plausibles, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.
El afectado podrá reclamar también las indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.

-0-

Por las razones expuestas y por las que hará valer oportunamente el señor diputado informante, esta Comisión recomienda aprobar el proyecto, con las adaptaciones y modificaciones aprobadas por la Comisión, más otras de carácter puramente formal, de conformidad al siguiente texto:

“PROYECTO DE LEY:

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

1. Agrégase en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: “Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual.”.
2. Agrégase al artículo 153 el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:
“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”.
3. Introdúcense al artículo 154 las siguientes modificaciones:
 - a) Substitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción “y”, por un punto y coma (;).
 - b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción “y”.
 - c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:
“12. El procedimiento en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 1, letra b, deban hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En su desarrollo deberán adoptarse medidas de resguardo para el o la denunciante y el denunciado o denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, sin que ello signifique menoscabo para los mismos. De este procedimiento deberá dejarse constancia por escrito”.
“En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en este número, no estará efecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”.
4. Intercálase en el número 1 del artículo 160, la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:
“b) Conductas de acoso sexual, entendiéndose por tal un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral.”.
5. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 171:
 - a) Intercálase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:
“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral.”.
 - b) Agrégase el siguiente inciso final:
“Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160 falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.”.
6. Agrégase al artículo 425 el siguiente inciso segundo:
“Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales.”.

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

- a) En el artículo 78:

a-1. Substitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción “y” por un punto y coma (;).

a-2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción “y”.

a-3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”.

b) En el artículo 119 introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;”.

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

a) En el artículo 82:

a-1. Substitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción “y”, por un punto y coma (;).

a-2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción “y”.

a-3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

“l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.”.

b) En el artículo 123 introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

“c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;”.

-0-

Sala de la Comisión, a 14 de mayo de 2002

Se designó diputado informante al señor Nicolás Monckeberg Díaz.

Acordado en sesiones de fechas 9 y 17 de abril y 7 y 14 de mayo del año en curso, con la asistencia de los diputados señor Jorge Burgos Varela (Presidente), señoras Marcela Cubillos Sigall, María Pía Guzmán Mena y Laura Soto González y señores Juan Bustos Ramírez, Guillermo Ceroni Fuentes, Eduardo Díaz del Río, Marcelo Forni Lobos, Zarko Luksic Sandoval, Nicolás Monckeberg Díaz, Darío Paya Mira y Aníbal Pérez Lobos.

En reemplazo de los diputados señores Jaime Mulet Martínez y Juan Bustos Ramírez asistieron los diputados señores Gabriel Ascencio Mansilla y Alejandro Navarro Brain.

Asistieron también a las sesiones los diputados señores Alberto Cardemil Herrera, Maximiano Errázuriz Eguiguren y Juan Pablo Letelier Morel.

(Fdo.): EUGENIO FOSTER MORENO, Secretario”.