

Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en el proyecto de ley sobre acoso sexual. (boletín N° 1419-07-1)

"Honorable Cámara:

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

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

I. ANTECEDENTES GENERALES.

a) Consideraciones preliminares.

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

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

El segundo factor fue el aumento del número de trabajadoras. La incorporación de un gran número de mujeres al mundo del trabajo suscitó dos reacciones en cierto modo contradictorias. Por un lado, en determinadas empresas antes dominadas por los hombres se percibió el aflujo de mujeres como una amenaza. La oposición a su presencia revistió a veces la forma de un acoso sexual, ideado con la finalidad de desconcertarlas y de humillarlas, de disuadirlas de ocupar un puesto de trabajo en sectores laborales de dominación masculina y de poner de manifiesto su condición de trabajadores inferiores y de segunda categoría, que sólo podían dedicarse a un "trabajo femenino". En otras empresas, la irrupción de mujeres trajo consigo la exigencia de que cedieran a solicitaciones sexuales para conseguir un empleo, no perder su trabajo o ser ascendidas o trasladadas.

Se sugería con ello, primero, que las mujeres no debían competir con los hombres para los mismos trabajos, ni salirse de sus funciones femeninas

tradicionales, y, en segundo lugar, que la mujer es ante todo un objeto sexual, y solamente después una trabajadora apreciada.

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

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

b) Derecho comparado.

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

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

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

1. Que se trate de un comportamiento de carácter o connotación sexual;
2. Que no sea deseado por la persona a la que va dirigido, y
3. Que incida negativamente en la situación laboral de la víctima.

Si bien es cierto que al año 1993 en sólo 9 países existían definiciones legales explícitas (Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Nueva Zelanda y Suecia), en muchos de aquellos que no contaban con legislación especial, importantes fallos de sus tribunales acogieron, sin embargo, demandas por acoso sexual basados en el Derecho

Común, aceptando definiciones jurisprudenciales. En todo caso, es manifiesta la creciente tendencia a dictar leyes especiales sobre la materia.

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

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

Vale la pena citar la ley N° 1.437, de Puerto Rico, que en su artículo 3° establece los requisitos para configurar acoso sexual en los siguientes términos: "cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: a) Cuando al

someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona, y c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

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

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

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

En el Informe Rubinstein, sobre problema de hostigamiento sexual en los Estados Miembros de la Comunidad Europea (octubre 1987), se define el acoso

sexual como una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima.

La conducta anterior es considerada ilícita en los siguientes supuestos:

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

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

c) Las normas sobre acoso sexual actualmente vigentes.

La legislación sobre acoso sexual es relativamente reciente. Como concepto jurídico había tenido muy pocas aplicaciones prácticas hasta que se juzgaron los primeros casos de acoso sexual en virtud de la ley norteamericana federal sobre la discriminación basada en el sexo, en la segunda mitad del decenio de 1970. Más tarde, el concepto fue exportado de los Estados Unidos a otros países de Europa occidental. En muchos de ellos, la expresión "acoso sexual" no hizo su aparición en forma legal hasta el decenio de 1980 o principios del

siguiente. Pero, una vez exportado, el concepto ha sido objeto de modificaciones, por ejemplo, en lo tocante a las reglas de determinación de la responsabilidad y de los posibles responsables. A veces se emplea también en un contexto legislativo distinto del estadounidense, por ejemplo mediante la promulgación de leyes laborales o penales que prohíben explícitamente el acoso sexual, más bien que mediante la aplicación de la legislación referente a la igualdad de oportunidades.

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

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

c.1. Normas de rango constitucional.- En la Constitución Política de la República, el anterior artículo 1º disponía que "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Esta disposición que forma parte del Capítulo I, Bases de la Institucionalidad, se prestó a debate desde que si bien es omnicomprensiva también de las "mujeres", tal equiparamiento no ha resultado claro a lo largo de la historia constitucional de Chile, en tanto esta norma ha estado contemplada desde los primeros estatutos constitucionales del país y no siempre, sin embargo, se ha traducido en normas igualitarias para ambos sexos. Y, por el contrario, ha habido leyes claramente excluyentes de la mujer, especialmente en el ámbito de los

derechos políticos. Por estas consideraciones y, además, por la importancia de la señal que la sociedad organizada a través de sus máximos poderes puede enviar a la sociedad en su conjunto, se promulgó en 1999 una modificación constitucional para incluir la expresión "Las personas nacen..." en esta disposición.

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

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

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

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

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

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

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

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

"16° La libertad de trabajo y su protección.

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

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

Por su parte, el artículo 20 de la Constitución consagra un recurso especial "De Protección" para los casos en que resulten vulneradas determinadas garantías constitucionales. Sin embargo, no se registran casos en que este recurso de protección haya conducido a algún criterio jurisprudencial positivo en la materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c.3. Estatuto administrativo. Los funcionarios públicos, en general, no pueden en Chile ser exonerados sin previo sumario interno, en el cual tienen importantes garantías procesales. Por ende, si bien podría estimarse que el asedio sexual es de menor ocurrencia que en el campo privado, existen

potencialidades para que afloren estas conductas también en este ámbito, lo que no conduce a la misma "ratio legis" en este campo.

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

c.4. Normas de carácter penal. Determinadas conductas, según el sujeto activo, naturaleza, grado y medios empleados, pueden llegar a configurar tipos delictivos en el Código Penal, particularmente en el caso del empleado público que solicitare a una mujer que tenga pretensiones pendientes de su resolución (artículo 258); al empleado que solicitare a mujer sujeta a su guarda por razón de su cargo (artículo 259), y a miembros de los tribunales de justicia cuando ejerciendo las funciones de su empleo o valiéndose del poder que éste les da seduzcan o soliciten a mujer procesada o que litigue ante ellos. Esta última figura está sancionada como prevaricación en el artículo 223, N° 3.

d) Propuesta legislativa en materia de acoso sexual.

El proyecto de ley en informe, originado en una moción de los honorables diputados señores Ascencio, Aguiló, Errázuriz, Letelier, don Juan Pablo; Silva, y de las señoras Cristi, Pollarolo y Prochelle, y de los ex diputados señores De la Maza y Elizalde, hace presente en sus considerandos la inexistencia en Chile de alguna normativa que sancione el acoso u hostigamiento sexual a que se ven enfrentados muchas trabajadoras y

trabajadores del país y la obligación moral y constitucional que asiste a los legisladores para crear los medios legales idóneos para proteger la integridad física y psíquica de todos sus habitantes.

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

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

de 1997, en atención a la tramitación que se le había dispensado a la moción en informe.

e) Reseña legislativa de su tramitación.

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

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

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

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

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 66 y 70 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que el proyecto

original en informe consta de cinco artículos permanentes cuyo objetivo básico es introducir en la legislación chilena la figura del acoso sexual.

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

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

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

IV. DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

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

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

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

Todos ellos hicieron valiosos aportes y entregaron opiniones y documentos sobre el tema que la Comisión tuvo en cuenta en sus debates, los que quedaron

a disposición de sus Ssas. en las Actas de sus sesiones y en la Secretaría de ella.

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

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

VI. DISCUSIÓN GENERAL.

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

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

Agregó que una de las manifestaciones más graves de discriminación en cuanto al sexo está constituida por el acoso sexual en el lugar de trabajo el cual

se constituye en una forma de discriminación por cuanto, aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica la mayor cantidad de afectadas por dichas conductas son mujeres. Es discriminación, además, porque tales conductas denotan una visión de inferioridad de un sexo respecto de otro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. DISCUSIÓN PARTICULAR.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-Sometido a votación, fue rechazado por unanimidad.

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

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

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

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

-Sometido a votación fue rechazado por unanimidad.

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

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

"Artículo Quinto: Créase el siguiente artículo 171 bis:

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

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

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

El artículo 2° del Código del Trabajo estatuye, primeramente, el principio de la función social del trabajo, como actividad primordial del hombre que se proyecta como instrumento de desarrollo de la vida comunitaria, y en segundo lugar, establece el principio de la igualdad o de la no discriminación en el empleo, que es consecuencia del postulado general de igualdad ante la ley. Este último principio aparece reforzado en la garantía constitucional de la libertad de trabajo, la cual involucra la libertad para contratar la prestación de servicios y la de elección del trabajo que se desea ejecutar, y en el Convenio N° 111, de 1958, de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

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

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

de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

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

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

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

inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera.

También en la discusión de esta indicación se recordó lo manifestado por algunos señores jueces del trabajo en el curso de la discusión general, en cuanto a que estas conductas podrían ser sancionadas con las normas establecidas en el Código del Trabajo, específicamente el artículo 160.

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

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

El Ejecutivo tampoco compartió la idea de que la conducta de acoso sexual pudiera ser considerada como una falta o como falta grave, por cuanto el

Código del Trabajo no considera tal graduación de la falta ni contiene sanciones distintas derivadas de su mayor o menor gravedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Algunos señores parlamentarios disintieron de esta indicación, porque las conductas descritas como acoso sexual son demasiado genéricas y amplias, que posibilitarían además despidos arbitrarios que no sólo afectarían a los posibles responsables de las conductas tipificadas, sino a los propios

empleadores. Incluso, se consideró una demasía que se haya tipificado como tal conducta lo que se ha denominado "acoso verbal". Bastaría, a juicio de ellos, que se emitieran ciertas expresiones que pudieran ser calificadas de ofensivas a la dignidad sexual, sin que fuera necesario dirigirlas directamente a una persona determinada.

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

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

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

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

-De la diputada señora Muñoz y del diputado señor Pérez, don Aníbal, para reemplazar el inciso primero del artículo 171 por el siguiente: "Si quien incurriera en las causales de los números 1, 2, 6 u 8 del artículo 160 fuere

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

-Puesta en votación, se aprobó por unanimidad.

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

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

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

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

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

Algunos señores diputados plantearon que al entregarse el conocimiento y decisión sobre el daño moral a los tribunales laborales se estaba ampliando sus facultades, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, los proyectos que

contengan preceptos relativos a la organización y atribuciones de los tribunales, deben ser puestos en conocimiento de la Corte Suprema para los efectos indicados en el inciso segundo del artículo 74 de la Constitución Política. Esta última disposición estatuye que "La ley orgánica constitucional relativa la organización y atribuciones de los tribunales sólo podrá ser modificada oyendo previamente a la Corte Suprema."

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

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

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

Esta indicación sólo tiene por objeto ordenar el artículo 171, en su inciso segundo, de acuerdo con la agregación de un nuevo numeral 2 al artículo 160,

referido a la conducta de acoso sexual como causal de terminación del contrato de trabajo.

-Puesta en votación, fue aprobada por unanimidad.

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

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

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

El Ejecutivo, por su parte, sostuvo, a través del ministro señor Solari, que la decisión del tribunal respecto del rechazo de la acción por no contener motivos plausibles puede deberse a diversas causas, una de las cuales podría

ser la falta de pruebas. En cambio, al hablar de mala fe se está aludiendo a un propósito deliberado de causar daño a otra persona.

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

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

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

Por otra parte, se sostuvo que la norma propuesta en la indicación refleja un cierto grado de equilibrio, porque probar la mala fe presenta una dificultad similar a probar el acoso, ya que normalmente deberá hacerse sobre la base de

presunciones, porque difícilmente esta clase de conductas se dan en público o ante testigos.

Se propuso eliminar la exigencia de probar la mala fe en la presentación de la demanda y exigir solamente que se hiciera falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada. Pero no se consideró acertado establecer que por el solo hecho de no poder probar ante los tribunales la existencia de la conducta de acoso se obligue a indemnizar.

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

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

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

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

"12.- El procedimiento reglamentario en virtud del cual los afectados por las conductas descritas en el artículo 160 N° 2, puedan hacer llegar su reclamo a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio. Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, y en su desarrollo deberán adoptarse

medidas de resguardo para el o la denunciante y el o la denunciada, tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia".

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

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

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

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

En el caso de que el acosador no sea el empleador, se entiende que no sea posible responsabilizarlo de la conducta del trabajador. Pero no es menos cierto que en la ocurrencia de una conducta de acoso sexual habría un riesgo que el empleador debería prever o cautelar. Jurídicamente podría ser reprochable establecer una responsabilidad objetiva por un hecho de un tercero, pero también es cierto que hay un riesgo probable que la empresa debe asumir, porque resulta necesario objetivar un tipo de cuidado, de prevención y de información y capacitación a todos sus dependientes. El problema se presenta en la dificultad de buscar un punto intermedio entre no ser injustamente sancionadores con el empleador y hacerse cargo de una conducta ilícita. Entonces la solución podría darse en establecer la obligación legal de la empresa de incorporar en las normas internas de la empresa que frente a una conducta de este tipo hay que hacer una investigación formal, secreta y rápida, semejante a una investigación sumaria.

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

Respecto de la indicación, se planteó la preocupación por la situación que puede presentarse en las pequeñas empresas, que no tienen amplitudes

ambientales diferenciadas que posibiliten tomar medidas tales como la separación de los espacios físicos o redistribución del tiempo de jornada que comparten los trabajadores involucrados en la denuncia, cuestión que no se presenta, ciertamente, en las medianas o grandes empresas.

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

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

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

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

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

-Puesta en votación, fue aprobada por unanimidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROYECTO DE LEY:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Tratándose de la aplicación de las causales de los números primero y segundo del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido

indirecto las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral."

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

10. Agrégase al artículo 171 el siguiente inciso final:

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

11. Agrégase al artículo 425 el siguiente inciso segundo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-0-

Se designó diputado informante a doña Adriana Muñoz D'Albora.

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

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

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