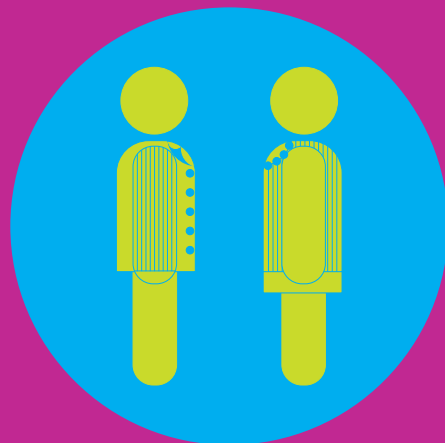


Manual de Autoaprendizaje

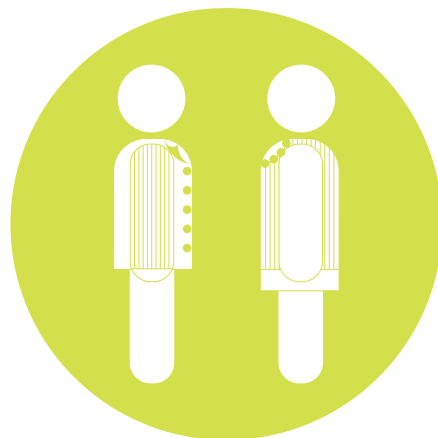
Acoso Sexual



Legislación y procedimientos
de aplicación

Manual de Autoaprendizaje

Acoso Sexual



Legislación y procedimientos
de aplicación

Primera edición 2006

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, a por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Manual de autoaprendizaje

Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación

Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006

ISBN 92-2-319344-3 / 978-92-2-319344-7 (impreso)

ISBN 92-2-319345-1 / 978-92-2-319345-4 (web pdf)

ACOSO SEXUAL/ TRABAJADORA/ LEGISLACIÓN DEL TRABAJO/
APLICACIÓN / DENUNCIA / IGUALDAD DE DERECHOS/ CHILE/

Datos catalogación de la OIT

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en calle Luis Carrera 1131, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Impresión: Andros Impresores
www.androsimpresores.cl

Diseño gráfico: Loreto Barudy G.

Impreso en Chile

Índice

Presentación

1

Estructura del manual

2

Diseño pedagógico

3

Unidad 1

Acerca del acoso sexual

5

Unidad 2

Marco regulatorio del acoso sexual: la ley 20.005

10

Unidad 3

La denuncia de acoso sexual

30

Unidad 4

La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

60

Unidad 5

El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

70

Autoevaluación

100

Este manual ha sido elaborado por:

María E. Irigoin
Jaime Elliot
Manuel Guerrero Antequera

Asesoría para la concepción general de la obra y
revisión: María Elena Valenzuela, Especialista
Regional de Género y Empleo de la Oficina
Internacional del Trabajo y Pamela Fariás Antognini,
Encargada de Género de la Dirección del Trabajo.

Para la validación de los contenidos se contó con
la colaboración de los Fiscalizadores de la Direc-
ción del Trabajo de la Región Metropolitana y
abogadas de la Dirección del Trabajo de la Región
Metropolitana:

Fiscalizadores

Isabel Bustos Allende
Cristián Amador Vega
José Bazán Abaceta
Antonieta Madariaga Aránguiz
Herta Yaeger Hernández

Abogadas

Paulina Arancibia San Miguel
Priscilla Salinas Bustos

La validación de las unidades de aprendizaje se
realizó a través de análisis de expertos y de un
taller de validación que contó con la colaboración
de los siguientes fiscalizadores de la Dirección del
Trabajo de la Región Metropolitana y de las
regiones V y VI:

Carolina Postius Aedo
Francisco Barahona Hernández
Carolina González Muñoz
Patricia González Orrego
Cecilia Anton Morales
Ivonne Moraga Latorre
Marisol Marchant San Martín
Julia Montecinos Cortés
Rosalina Hernández Jara
Roxana Pezzani Muñoz
Mariela Reveco Leyer
Teresa Contreras López
Ruth Bravo Pérez
Luis Campusano Garzo
Claudia Bravo Jofré
Antonieta Madariaga Aránguiz
Cristián Amador Vega
Herta Yaeger Hernández
Isabel Bustos Allende

Agradecemos especialmente los valiosos
comentarios de la Unidad de Capacitación y
Desarrollo, Ucadés, de la Dirección del Trabajo.

La revisión editorial estuvo a cargo de Verónica
Riquelme, la corrección de textos fue realizada
por Patricia Dourge y la preparación de la
publicación por María de la Luz Celedón.

Presentación

El acoso sexual en el trabajo es un ataque a la dignidad de la persona y un obstáculo para la productividad de las empresas. Chile dio un paso significativo al ser promulgada el 8 de marzo de 2006 la Ley de Acoso Sexual (Ley 20.005). Esta Ley, que tipifica y sanciona las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, establece las bases para generar un entorno en que se prevenga y combata de manera eficaz el acoso sexual y le entrega a la Dirección del Trabajo un papel crucial para una efectiva implementación de la ley y el cumplimiento lo que ahí se dispone.

Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo, es una condición laboral inaceptable y una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras. El acoso sexual atenta contra lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), uno de los pilares de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo acordada en forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual precisamente porque carecen de poder o porque se las percibe como competidoras por el poder. Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen, a pesar de la masiva entrada de mujeres a la fuerza de trabajo. En algunos espacios laborales hay quienes todavía consideran a las mujeres como objeto sexual - en un estatus que enfatiza sus roles sexuales por sobre sus roles laborales - y no son respetadas o percibidas como trabajadoras en igualdad de condiciones.

Este manual de autoaprendizaje ha sido elaborado en el marco del apoyo técnico que entrega la Oficina Internacional del Trabajo al Gobierno de Chile y a sus interlocutores sociales, para la puesta en marcha de un Programa Nacional de Trabajo Decente en Chile. Asimismo, desarrolla las herramientas técnicas necesarias para apoyar la labor de los fiscalizadores y fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo para cumplir su función en la aplicación de la Ley de Acoso Sexual.

Patricia Silva

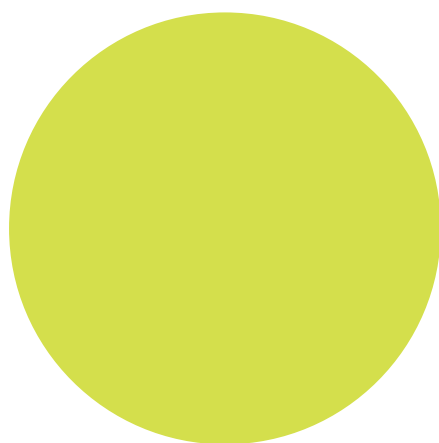
Directora Nacional del Trabajo
Dirección del Trabajo

Guillermo Miranda

Director Oficina Subregional de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Santiago, julio de 2006

Estructura del Manual



El manual está dividido en una parte introductoria, cinco unidades de aprendizaje y una autoevaluación.

Cada unidad de aprendizaje tiene cuatro secciones:

- ¿Qué vamos a aprender? (Objetivos).
- Desarrollo de los contenidos y actividades.
- Resumen de la unidad.
- Revisemos y evaluemos lo estudiado (Evaluación informativa).

Cada una de estas secciones está introducida por un ícono alusivo al sentido de la sección, como se explica enseguida:

¿Qué vamos a aprender?

En esta parte se explicitan los objetivos generales y específicos de la unidad a fin de compartir con los/as participantes lo que se espera que aprendan.



Desarrollo de los contenidos

Se presentan las materias con ejemplos, casos, aplicación, esquemas organizadores y otros recursos destinados a apoyar el contenido del texto para su mejor comprensión.

Se plantean actividades a realizar a fin de aplicar lo que se va aprendiendo y retroalimentarse respecto de aquellos aspectos que necesita seguir reforzando.



Actividad

Dentro del mismo desarrollo de los contenidos encontrará el ícono de un lápiz que indica una actividad de tipo práctica para reforzar el aprendizaje.



Resumen

En esta sección se presenta un resumen que busca aclarar y reforzar los contenidos desarrollados.



Revisemos y evaluemos lo aprendido

Al concluir cada unidad se presentan una serie de ejercicios acompañados de su respectiva pauta de corrección, a través de los cuales se puede autoevaluar el nivel de aprendizaje de los contenidos estudiados.



Autoevaluación

A final del manual encontrará este ícono invitándolo a participar en una autoevaluación. Tendrá la posibilidad de evaluar para sí mismo su nivel de aprendizaje y sus necesidades de reforzamiento respecto a todo el curso.



Diseño pedagógico

El manual que tiene en sus manos está dirigido, en primer lugar, a los fiscalizadores y fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo que deben cumplir su función respecto a la Ley 20.005 que tipifica y sanciona la conducta de acoso sexual en el trabajo. Su propósito es apoyar el aprendizaje de contenidos relacionados con el sentido de la ley y la aplicación de algunos procedimientos necesarios para ejercer la labor fiscalizadora que debe cumplir la Dirección del Trabajo respecto a esta ley.

El diseño de este manual de autoaprendizaje comprende un texto principal y complementariamente unas presentaciones en Power Point consistentes en un guión metodológico destinado a apoyar acciones pedagógicas o de difusión relacionadas con la ley.

Los medios complementarios pueden ser usados para realizar intervenciones de tipo comunicacional o pedagógico con empresarios y sus asociaciones, así como también con trabajadores, sindicatos, educadores, instituciones y actores sociales, y todo aquel que se interese por apoyar la difusión del sentido de la ley y los procedimientos para que se cumpla.

La estrategia de diseño ha considerado una aproximación de tipo problematizador de manera que, en varios momentos, usted será invitado a analizar cada tema y tratar de dar una respuesta propia antes de que le presentemos los contenidos en forma sistemática.

Algunas recomendaciones para ayudar a la lectura y estudio del manual

- Tener presente que el manual está concebido, básicamente, como una instancia para realizar aprendizajes de tipo individual. La responsabilidad del aprender está puesta en usted, quien deberá regular los tiempos que requerirá para ello y resolver las actividades que se plantean al interior del mismo.
- Buscar un lugar y tiempo del día para la lectura personal y resolución de las actividades o ejercicios que se plantean al interior, tratando de que la hora de estudio sea siempre la misma y cumplirla en lo posible.
- Usar y/o buscar técnicas que le permitan afianzar los contenidos tratados. Ejemplos de algunas técnicas: subrayar las palabras clave del texto, escribir las ideas principales de cada párrafo, hacer esquemas para graficar las relaciones de las temáticas.
- Compartir con otros colegas fiscalizadores (y también con otros pares o superiores) sus reflexiones y actividades realizadas, dudas que puedan ir surgiendo y que es posible resolver en conjunto.
- Solicitar ayuda cuando lo necesite, ya sea a algún colega o a la Unidad de Capacitación y Desarrollo de la Dirección del Trabajo.

Recuerde que para nosotros los adultos, el aprendizaje:

¡La manera de saber que hemos aprendido algo es cuando lo aplicamos, lo transferimos a otras situaciones, y somos capaces de comunicar a otros lo que sabemos!

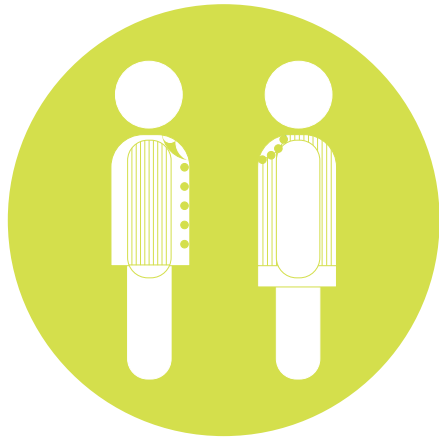
- es más productivo cuando estamos dispuestos a aprender,
- es más eficaz cuando somos conscientes de lo que necesitamos aprender,
- es más eficaz y tiene sentido mientras más realista sean los contenidos y situaciones que se nos presenten para aprender,
- se facilita con la utilización de una variedad de técnicas y métodos que nos ayuden a aprender,
- se simplifica cuando nos damos oportunidades de practicar, reflexionar acerca de lo que aprendimos. Llevar a cabo o aplicar las temáticas a situaciones de la vida laboral o cotidiana es esencial para la adquisición de habilidades y para desarrollar las competencias que nos permitan realizar una mejor fiscalización.

Recuerde:
Hay algunos aspectos que pueden dificultar su aprendizaje

- 1 Inhabilidad de aceptar que no sabemos.
- 2 No tener la distinción de ceguera cognitiva: "No sé que no sé".
- 3 Incapacidad de aceptar que otros saben.
- 4 No dar autoridad a nadie para que me enseñe.
- 5 Vivir el aprender con un ánimo de gravedad, siendo que puede ser una experiencia muy gratificante.
- 6 Ausencia de preguntas y reflexión crítica acerca de lo que leo o me entregan.
- 7 Considerar que toda pregunta tiene que ser respondida y no preocuparme personalmente de buscar la respuesta, sino esperar que me la den.
- 8 Querer aprender y no dedicarle tiempo al aprendizaje.
- 9 Querer tenerlo todo claro siempre, y si en el proceso no lo consigo, alguien tiene la culpa. (El tener claridad significa ser competente en el arte de preguntar. Las dudas se disipan con las preguntas).
- 10 La conservación de los modos y costumbres: "Siempre ha sido así; para qué voy a aprender algo nuevo, si lo que hago me resulta bien".
Miedo a la calificación institucional. Temo que si digo "no sé", soy mal calificado en la institución.
- 11 Confundir el saber con el tener opinión.
- 12 Los juicios que desarrollamos sobre nosotros mismos. Cómo me juzgo es una llave que abre o cierra posibilidades: "Soy malo para el arte, nunca fui bueno para estas cosas, no soy capaz de aprender, siempre lo hago mal".
- 13 La tradición de que aprendemos con la razón, siendo que muchos aspectos necesitamos "aprender haciendo", experimentando y sobre todo, queriendo aprender.

Lo importante es estar abierto a la posibilidad de aprender ...

Nota: Los contenidos de estos recuadros son materiales de la Unidad de Capacitación y Desarrollo de la Dirección del Trabajo.



UNIDAD 1 Acerca del acoso sexual

unidad 1 Acerca del acoso sexual

unidad 1

Acerca del acoso sexual

¿Qué vamos a aprender?



Desarrollo de los contenidos



- A. Acerca del acoso sexual
- B. Concepto de acoso sexual
- C. La definición de acoso sexual
 - 1. Una acción indebida

Actividad



- 2. Realizada por una persona
- 3. Por cualquier medio
- 4. Requerimiento de carácter sexual
- 5. Sin consentimiento
- 6. Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades de empleo



- D. Consecuencias del acoso sexual
- E. Acoso ambiental, chantaje y abuso sexual

Actividad



- 1. Acoso ambiental
- 2. Chantaje sexual
- 3. Abuso sexual



- F. Formas de acoso sexual
- G. Tipos de acoso sexual

- 1. Acoso horizontal
- 2. Acoso jerárquico

H. El marco internacional del acoso sexual

Resumen Unidad 1

- A. Concepto de acoso sexual
- B. Vigencia de la Ley de Acoso Sexual (Ley 2.005)
- C. La definición de acoso sexual
- D. Posibles consecuencias del acoso sexual
- E. Acoso sexual y conceptos relacionados
- F. Formas de acoso sexual
- G. Tipos de acoso sexual
- H. El marco internacional del acoso sexual



Revisemos y evaluemos lo aprendido



Pauta de corrección ejercicios Unidad 1



¿Qué vamos a aprender?



Finalizado el estudio de esta unidad, esperamos que usted tenga la capacidad de:

- **Expresar verbalmente, ante solicitud o por iniciativa propia, los principales cuerpos legales que inspiran la ley chilena de acoso sexual, indicando el bien jurídico protegido, las razones que han impulsado su dictación y los principales antecedentes que a nivel internacional presenta esta temática.**
- **Señalar ante quien lo requiera y de manera rigurosa, pero a la vez sencilla, la forma en que el tema del acoso sexual es tratado por la legislación chilena, indicando la fecha de entrada en vigencia de la ley, su definición, la referencia a la norma que trata de manera directa el tema y sus principales características.**
- **Explicar las principales características del concepto de acoso sexual, distinguiendo este concepto de los de chantaje sexual y de abuso sexual.**

Desarrollo de los contenidos



A. Acerca del acoso sexual

- Con motivo del “Día Internacional de la Mujer”, el 8 de marzo de 2005, fue promulgada en Chile la Ley de Acoso Sexual (Ley 20.005) por don Ricardo Lagos Escobar, Presidente de la República. Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el día 18 de marzo de 2005. Con ella Chile se ha sumado a los países que cuentan con una normativa legal que tipifica y sanciona este antiguo problema, referido a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la persona que es objeto de esta conducta sin desearlo.

Ley N° 20.005
Ley de Acoso Sexual.
Rige desde el 18 de marzo de 2005

B. Concepto de acoso sexual

En el recuadro le ofrecemos la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- **Acoso Sexual:**
“Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe” (OIT).

De acuerdo al Art. 2 del Código del Trabajo, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. La Ley 20.005 se hace cargo de esto en un nuevo ámbito, como se expresa en el siguiente recuadro:

- Se considera acoso sexual "el que una persona realice en forma indebida por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Ley 20.005, Código del trabajo).

C. La definición de acoso sexual

1. Una acción indebida

Tal vez éste es el aspecto más difícil de determinar. ¿Qué se entiende por una acción indebida? En todo caso, para tipificar como tal, la acción indebida debe poseer una connotación sexual.

Actividad

Sí	No	
☐	☐	Un jefe se acerca a una trabajadora y la invita a salir.
☐	☐	El compañero de oficina de manera reiterada realiza insinuaciones de carácter sexual.
☐	☐	El jefe suele tomar de la cintura a una de sus colaboradoras, pero ella responde con una sonrisa, aunque entre sus amigas manifiesta su desagrado por la situación.
☐	☐	El jefe veta de manera reiterada y sin justificación el ascenso de su mejor colaboradora por haberse negado a salir con él.
☐	☐	Un jefe se acerca a una trabajadora y le manifiesta lo sensual de su cuerpo.
☐	☐	Un compañero de oficina manifiesta de manera reiterada miradas lascivas a una colega.

Como éstas, hay múltiples situaciones en que resulta ambiguo establecer, si estamos en presencia de una acción indebida. En todo caso, la propia ley se encarga de establecer esto.



Piense usted en las siguientes situaciones, reflexione ante cada una de ellas si le parece que constituyen acciones indebidas (marque con una "x" frente a la alternativa de su elección).

2. Realizada por una persona

Esto significa que el acoso sexual sancionado por nuestra legislación incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria o, incluso, entre personas de un mismo sexo.

El acoso sexual en el trabajo es un nuevo término que describe un problema de larga data: una conducta de carácter sexual, que se lleva a cabo en el espacio de trabajo y no es deseada por la persona afectada. Es una forma de discriminación de género y una expresión de la desigualdad de poder que viven las mujeres. No se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino a los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres, así como a las percepciones y expectativas acerca de la sexualidad femenina y masculina en la sociedad. Hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual, pero la amplia investigación de tipo cuantitativo y cualitativo que se ha realizado en el mundo muestra que las mujeres son, por estas razones, la inmensa mayoría de quienes han sufrido este problema.

Hay quienes todavía consideran a las mujeres unas recién llegadas al mundo del trabajo en varios sectores y ocupaciones. Diversos estudios dan cuenta de a lo menos las siguientes desigualdades entre los sexos:

- (a) Desigualdades en los salarios por trabajos equivalentes (brecha de ingresos).
- (b) Desigualdades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad (brecha en los puestos de decisión).
- (c) Desigualdades en las posibilidades de acceder a cualquier sector económico y ocupación (brecha por segmentación del mercado laboral).
- (d) Desigualdades en las oportunidades y acceso a la capacitación laboral (brecha de acceso a la capacitación).

Estas brechas muestran que las mujeres enfrentan desventajas y situaciones de menoscabo que no se relacionan con sus capacidades y méritos. Por ejemplo, ganan en promedio menos que los hombres, a pesar de que en Chile tienen en promedio un año más de educación, ocupan pocos puestos de dirección, participan en forma mayoritaria en sectores y empleos de menor valoración social y económica, y tienen menos acceso a la capacitación.

3. Por cualquier medio

Este aspecto de la definición implica que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido: acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico, o invitaciones impropias e insinuaciones. Incluye, en este sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas personales, exhibición de fotografías, etc.

4. Requerimientos de carácter sexual

Esto es definitorio de lo que es considerado como acoso sexual; es decir, aún confluendo los demás aspectos, si el requerimiento no es de carácter sexual, no constituirá acoso.

5. Sin consentimiento

Cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad no puede después alegar acoso sexual; es decir, la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.

6. Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo

Se caracteriza porque el rechazo de la víctima del acoso a esa conducta, o su sumisión a ella, afecta el trabajo de esa persona y puede ser usada como base para una decisión relativa a su carrera o su empleo.

El acoso sexual incide también negativamente en las relaciones laborales y en la productividad del trabajo. Por esta causa, aumenta el ausentismo y la rotación del personal, afecta el quehacer de la empresa, perjudica el clima laboral y la imagen corporativa. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y poco propicio para el desarrollo laboral.

Para que se configure el acoso sexual, debe haber consecuencias o amenaza con efectos sobre el trabajo de la persona.

D. Consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias del acoso sexual son muy significativas para sus víctimas. Aparte de los efectos psíquicos y físicos dañinos que provoca, tales como estrés emocional, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, entre otros, la persona afectada corre el riesgo de perder su trabajo o se ve limitada o impedida en el desarrollo de carrera. En consecuencia, el acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad: “Las víctimas pueden experimentar graves traumas emocionales, ansiedad, nerviosismo y reacciones físicas que van desde el insomnio hasta la úlcera” (Liffer, 1992)¹.

¹ Liffer, M. 1992 “Acoso sexual en el trabajo: Un estudio comparado”, Vol. 13, N° 3 (Santiago).

Posibles consecuencias del acoso sexual

Efectos psíquicos y físicos

Estrés
Ansiedad
Depresión
Ira
Impotencia
Insomnio
Fatiga
Disminución de la autoestima
Úlcera

Efectos sociales

Ausentismo
Despido del trabajo
Renuncia al trabajo
Mal desempeño y disminución de la productividad
Fin de la carrera

Existe una variedad y multiplicidad de ambientes de trabajo cuyas características pueden aumentar la probabilidad de ser acosado sexualmente. Por ejemplo, actividades laborales que se realizan en turnos nocturnos, en jornadas extensas, trabajos que obligan a permanecer y residir en campamentos durante varios días mientras dura el ciclo de trabajo, trabajos aislados, entre otras.

E. Acoso ambiental, chantaje y abuso sexual

Actividad



Chantaje sexual

Acoso ambiental

Abuso sexual

Es necesario distinguir dentro del concepto de acoso sexual entre el acoso ambiental y el chantaje sexual. El abuso sexual es un fenómeno de otra naturaleza. Le recomendamos que antes de leer lo siguiente, trate de explicar usted, en sus propias palabras, la diferencia de estos dos conceptos con el de acoso sexual.

1. Acoso ambiental

El acoso ambiental se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

2. Chantaje sexual

El chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o la continuidad del empleo, a la realización de un acto de contenido sexual. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, esta *forma de acoso sexual* entraña un abuso de autoridad. Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder.

Chantaje sexual

Situación en que un trabajador es obligado a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder derechos, algún beneficio o hasta el empleo.

3. Abuso sexual

El abuso sexual es un delito que puede ir o no acompañado de acoso. Por lo tanto, la persona afectada debe hacer la denuncia ante los Tribunales de Justicia. Es una conducta punible (**abuso sexual**) que se encuentra definida en el Art. 366 del Código Penal.

Abuso sexual

Es un delito, se debe denunciar ante los Tribunales de Justicia.

Es "cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella.

F. Formas del acoso sexual (Cavagnola y Tapia, 2003)²



Comportamiento físico de naturaleza sexual

Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.



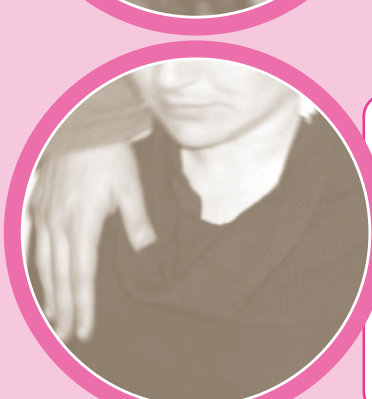
Conducta verbal de naturaleza sexual

Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.



Comportamiento no verbal de naturaleza sexual

Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.



Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo

El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

● Formas en que se presenta la conducta del acosador

- Comportamiento físico de naturaleza sexual.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo.

El acoso en el lugar de trabajo tiene lugar en diversos medios y circunstancias: a través de conversaciones telefónicas, vía correo electrónico, durante el almuerzo, a la salida del trabajo. En todos estos casos el acoso sexual se da la excusa de conversaciones sobre asuntos laborales.

G. Tipos de acoso sexual

Dentro de la estructura de una organización, el acoso se puede presentar de dos formas: horizontal y jerárquico.

1. Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

2. Acoso jerárquico

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados - usualmente empleadas valiosas - abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.

También puede haber algunos casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior.

● Tipos de acoso sexual

- Acoso horizontal: es una conducta abusiva entre compañeros/as de trabajo.
- Acoso jerárquico: es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima.

H. El marco internacional del acoso sexual

Han sido diversos los foros y cuerpos supervisores de Naciones Unidas y la OIT que han condenado el acoso sexual, destacando que éste queda cubierto por una amplia gama de instrumentos internacionales sobre derechos humanos, discriminaciones basadas en el sexo, violencia contra la mujer y salud y seguridad en el trabajo.

El concepto de acoso sexual fue acuñado por primera vez en los años 70, pero es en las últimas dos décadas que ha tomado fuerza, reconociéndose como un problema que es necesario abordar, pues se manifiesta en todos los contextos culturales y ocupacionales de todas las regiones. La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo reconoció en 1985 que el acoso sexual es perjudicial para quienes lo sufren. Desde entonces, la OIT lo ha considerado también como una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, y ha declarado que constituye un problema de discriminación, es un riesgo a la salud y seguridad en el trabajo, una condición laboral inaceptable y una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras.

Se pueden considerar como una base importante para este contexto los diversos convenios y resoluciones de la Declaración de la OIT, en los que en algunos explícitamente se prohíbe al acoso sexual, mientras que en otros se reconocen los principios fundamentales en los que éste está incorporado. La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado en dos ocasiones resoluciones con respecto al acoso sexual, en 1985 y en 1991. Estas resoluciones han indicado que “el acoso sexual en el espacio de trabajo es perjudicial para las condiciones de trabajo, el empleo y las oportunidades de carrera de quienes lo sufren. Las políticas para el avance en materias de igualdad deberían, por lo tanto, incluir medidas para prevenir y combatirlo.

Instrumentos internacionales de la OIT con respecto al acoso sexual

- Resoluciones respecto del acoso sexual, Conferencias Internacionales de 1985 y de 1991.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958).
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977 y 2000).
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989).

www.ilo.org

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 es “la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales que son de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social”. Esta declaración incluye ocho acuerdos básicos, entre ellos el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958) fue ratificado por Chile en 1971. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha dictaminado que el acoso sexual es una discriminación prohibida por el Convenio 111. De este modo, el acoso sexual se ubica al interior de las prácticas que señala el Art. 1° del Convenio 111 y que se destaca en el recuadro a continuación:

Art. 1° del Convenio 111 (OIT)

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Fuente: ILOLEX www.ilo.org

La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977 y luego revisada en 2000. Establece principios en las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo, de vida y relaciones de trabajo, que las empresas multinacionales, así como los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, están llamadas a observar.

En su acápite sobre Igualdad de oportunidades y de trato establece

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

Fuente: ILOLEX www.ilo.org

El Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989) no ha sido ratificado por Chile, pero en la Parte III, sobre Contratación y Condiciones de Empleo, se explicita la necesidad de garantizar la protección respecto del hostigamiento sexual.

Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar: (a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen; (b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Fuente: ILOLEX www.ilo.org

La OIT ha formulado un conjunto de recomendaciones para el diseño de políticas públicas y para la práctica al interior de las empresas para prevenir y combatir el acoso sexual:

- Establecimiento de criterios básicos.
- Establecimiento de un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad.
- Sanciones disciplinarias progresivas.
- Implementación de una estrategia de formación y comunicación.
- Protección contra las represalias.

Estas directrices surgen en el contexto de los convenios internacionales que son impulsados por la OIT con el objeto de proteger y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Resumen Unidad 1

Acerca del acoso sexual



A. Concepto de acoso sexual

Se considera acoso sexual "el que una persona realice en forma indebida por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Ley 20.005).

B. Vigencia de la Ley de Acoso Sexual (Ley 20.005)

La Ley 20.005 fue promulgada el 8 de marzo de 2005 y publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2005.

C. La definición de acoso sexual

- Una acción indebida
- Realizada por una persona
- Por cualquier medio
- Requerimiento de carácter sexual
- Sin consentimiento
- Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo

D. Posibles consecuencias del acoso sexual

Efectos psíquicos y físicos

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Ira
- Impotencia
- Insomnio
- Fatiga
- Disminución de la autoestima
- Úlcera

Efectos sociales

- Ausentismo
- Despido del trabajo
- Renuncia al trabajo
- Mal desempeño y disminución de la productividad
- Fin de la carrera

E. Acoso sexual y conceptos relacionados

- **Acoso ambiental:** Es una forma de acoso sexual en que la persona acosadora crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante.
- **Chantaje sexual:** Cuando el acoso sexual está asociado a una amenaza de pérdida de derechos laborales. La persona acosada está obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algo que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad. Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder.
- **El abuso sexual es un delito.** En el caso de ocurrir éste, le corresponde actuar a los tribunales de justicia.
- **Abuso sexual:** La conducta punible (abuso sexual) se encuentra definida en el Art. 366 del Código Penal como “cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella”.

F. Formas de acoso sexual

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Puede incluir insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Dicho comportamiento asigna a las mujeres un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o efectuar gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino más bien el uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta que denigra o ridiculiza a un empleado, o es intimidante o es físicamente abusiva con relación al sexo, como, por ejemplo, el abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

G. Tipos de acoso sexual

- **Acoso horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo.
- **Acoso jerárquico:** Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima.

H. El marco internacional del acoso sexual

Instrumentos internacionales de la OIT con respecto al acoso sexual:

- Resoluciones respecto del acoso sexual, Conferencia Internacional del Trabajo de 1985 y de 1991.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977 y 2000)
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989).

Recomendaciones de OIT para el diseño de políticas públicas y para la práctica al interior de las empresas para prevenir y combatir el acoso sexual:

- Establecimiento de criterios básicos.
- Establecimiento de un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad.
- Sanciones disciplinarias progresivas.
- Implementación de una estrategia de formación y comunicación.
- Protección contra las represalias.

Revisemos y evaluemos lo aprendido



En esta sección encontrará una serie de ejercicios que le permitirán verificar los aprendizajes obtenidos. Los resultados que obtenga son única y exclusivamente para usted y la forma de utilizarlos es revisar en lo que se ha equivocado para volver a repasar estos contenidos y para fijarse en los aspectos que ya ha logrado aprender. En consecuencia, luego de los ejercicios tendrá acceso a la pauta de corrección; le recomendamos que no la revise hasta haber contestado todos los ejercicios propuestos.

1. ¿A partir de qué fecha rigen las disposiciones de la Ley 20.005 sobre Acoso Sexual?

____/____/____(día / mes /año)

2. Califique las siguientes situaciones de acuerdo a si cree usted que se configura o no el acoso sexual en función a lo dispuesto en a Ley 20.0005. Justifique su respuesta en cada caso.

a) Una mujer en su trabajo recibe una invitación a cenar por parte de su jefe directo. Ella rechaza la oferta bastante molesta y su jefe le pide disculpas.

Sí	No
☐	☐

.....

.....

.....

b) Un ginecólogo realiza tocaciones de carácter abiertamente sexuales a su paciente.

Sí	No
☐	☐

.....

.....

.....

c) Cada vez que pasa cerca de una trabajadora, el jefe le toca la cintura, la roza con su cuerpo y en algunos casos le “agarra” algo más abajo de la cintura.

Sí	No
☐	☐

.....

.....

.....

d) Juan es obrero de una construcción. Cada vez que va a cobrar su sueldo, coquetea desmedidamente con la secretaria, quedándose en su oficina más tiempo del requerido y haciéndole insinuaciones de tipo desagradable. A ella le molesta, pero no dice nada para no complicar las cosas y porque sabe que Juan tiene cuatro hijos que dependen de él.

Sí	No
☐	☐

.....

.....

.....

e) Uno de los trabajadores de una empresa ha pololeado con la mayoría de las mujeres solteras colegas de trabajo. Es sabido que si llega alguna muchacha joven y atractiva, en algún momento caerá ante los encantos de Pedro. En la última semana llegaron dos mujeres, comenzando él inmediatamente “la misión conquista”. Una de ellas respondía favorablemente, pero a la otra sólo le interesaba hacer bien su trabajo, y las constantes preocupaciones e intentos de acercarse por parte de este galán le resultaban verdaderamente molestos. Pedro no era grosero, pero sí muy insistente; solía pasar en la mañana a saludar, sin tener por qué pasar por esa sección, le llevaba flores y regalos menores, nunca se le insinuaba directamente, pero sí le planteaba que, si tuviera una oportunidad, él no la defraudaría.

Sí	No
☐	☐

.....

.....

.....

3. ¿Cuáles de las siguientes características NO corresponden a la definición de acoso sexual, según lo dispuesto en la Ley 20.005? Marque las características que NO se asocian con el acoso sexual.

- ☐ Se trata de una acción de carácter indebida.
- ☐ La acción indebida siempre es realizada por un hombre contra una mujer.
- ☐ El medio por el cual se realiza el acoso es siempre el contacto físico o alguna invitación impropia.
- ☐ Para ser considerado como tal, el requerimiento debe tener una connotación sexual.
- ☐ Debe ser realizada sin el consentimiento de la persona afectada.
- ☐ Puede producir o no perjuicio laboral o a las oportunidades de desarrollo en el trabajo.

4. Respecto a las consecuencias más relevantes para las víctimas del acoso sexual, puede afirmarse que:

- ☐ Las consecuencias del acoso sexual van desde un estrés emocional a insomnio.
- ☐ Las consecuencias laborales -ausentismo, merma en la productividad, entre otros- son las más claras señales del acoso sexual.

- ☐ El acoso sexual produce tremendas consecuencias sobre las víctimas e incluyen efectos físicos, psíquicos y sociales.
- ☐ Las consecuencias del acoso sexual no son tan relevantes para las víctimas, lo realmente importante es el menoscabo de la dignidad personal.
- ☐ Las consecuencias del acoso sexual pueden ser mal desempeño, renuncia o el fin de una carrera.

5. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los conceptos de la columna a la izquierda (B).

A	B
Chantaje sexual Abuso sexual Acoso sexual	Le corresponde actuar a los tribunales de justicia. El acoso sexual está unido a las condiciones de trabajo. Corresponde a requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

6. ¿Cuál es el bien jurídico que intenta cautelar de manera principal la ley de acoso sexual?

- ☐ La dignidad humana.
- ☐ El respeto.
- ☐ La integridad sexual de la mujer.
- ☐ Mantención de relaciones laborales armoniosas entre empleadores y trabajadores.

7. “Es la conducta en que la persona acosadora se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima”. Este concepto corresponde a:

- ☐ Acoso horizontal.
- ☐ Abuso sexual.
- ☐ Acoso herárquico.
- ☐ Chantaje sexual.
- ☐ Acoso ambiental.

Pauta de evaluación Ejercicios unidad 1



1. ¿A partir de qué fecha rigen las disposiciones de la Ley 20.005 sobre Acoso Sexual?

Las disposiciones de la Ley 20.005 rigen desde el momento de su publicación, que fue el 18 de marzo de 2005.

2. Califique las siguientes situaciones de acuerdo a si cree usted que se configura o no el acoso sexual en función a lo dispuesto en la Ley 20.005. Justifique su respuesta en cada caso.

- a) Una mujer en su trabajo recibe una invitación a cenar por parte de su jefe directo. Ella rechaza la oferta bastante molesta y su jefe le pide disculpas.

Sí	No
☐	☒

Comentario: El acoso sexual exige que haya consecuencias sobre los aspectos laborales del trabajo. En este caso parecieran no existir.

- b) Un ginecólogo realiza tocaciones de carácter abiertamente sexuales a su paciente.

Sí	No
☐	☒

Comentario: La ley 20.005 opera para situaciones en un contexto laboral. Si bien en este caso, el ginecólogo está trabajando, la paciente no forma parte de este contexto. Ella podrá invocar un delito de carácter sexual a los tribunales de justicia. Distinta sería la situación si el ginecólogo tuviere actitudes y acciones de ese tipo con alguna persona que trabaje en el centro de salud donde él ejerce.

- c) Cada vez que pasa cerca de una trabajadora, el jefe le toca la cintura, la roza con su cuerpo y en algunos casos le "agarra" algo más abajo de la cintura.

Sí	No
☒	☐

Comentario: Éste es un caso inequívoco de acoso sexual.

- d) Juan es obrero de una construcción. Cada vez que va a cobrar su sueldo, coquetea desmedidamente con la secretaria, quedándose en su oficina más tiempo del requerido y haciéndole insinuaciones de tipo desagradable. A ella le molesta, pero no dice nada para no complicar las cosas y porque sabe que Juan tiene cuatro hijos que dependen de él.

Sí	No
☒	☐

Comentario: Sería conveniente indagar más, pero la molestia de la mujer es un síntoma bastante determinante. Lo importante, además, es que le haya representado esta molestia a Juan. Recuérdese que el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona, por lo cual si ella se siente molesta por la actitud de Juan, se está lesionando el bien jurídico que la norma intenta salvaguardar.

- e) Uno de los trabajadores de una empresa ha pololeado con la mayoría de las mujeres solteras colegas de trabajo. Es sabido que si llega alguna muchacha joven y atractiva, en algún momento caerá ante los encantos de Pedro. En la última semana llegaron dos mujeres, comenzando él inmediatamente “la misión conquista”. Una de ellas respondía favorablemente, pero a la otra, sólo le interesaba hacer bien su trabajo, y las constantes preocupaciones e intentos de acercarse por parte de este galán le resultaban verdaderamente molestos. Pedro no era grosero, pero sí muy insistente; solía pasar en la mañana a saludar, sin tener por qué pasar por esa sección, le llevaba flores y regalos menores, nunca se le insinuaba directamente, pero sí le planteaba que si tuviera una oportunidad, él no la defraudaría.

Sí	No
☒	☐

Comentario: Recuérdese que la realización de requerimientos de connotación sexual sin el consentimiento de la persona es constitutivo de acoso sexual. Muchas veces este tipo de conductas están tan arraigadas en la cultura laboral chilena, que no nos detenemos a pensar en el efecto que tienen sobre sus víctimas. Nadie tiene derecho a hacer sentir mal a otra persona en el ambiente laboral, menos gratuitamente, sin desearlo, sin gustarle y, más aún, molestándole.

3. ¿Cuáles de las siguientes características NO corresponden a la definición de acoso sexual, según lo dispuesto en la Ley 20.005? Marque las características que NO se asocian con el acoso sexual.

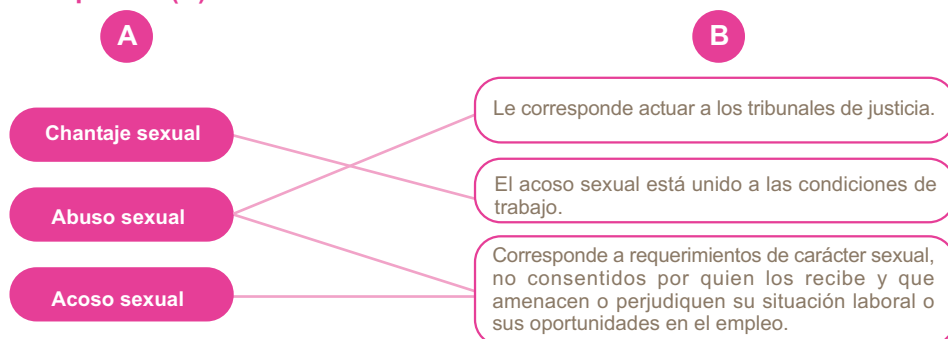
- ☐ Se trata de una acción de carácter indebida.
- ☒ La acción indebida siempre es realizada por un hombre contra una mujer.
- ☒ El medio por el cual se realiza el acoso es siempre el contacto físico o alguna invitación impropia.
- ☐ Para ser considerado como tal, el requerimiento debe tener una connotación sexual.
- ☐ Debe ser realizada sin el consentimiento de la persona afectada.
- ☒ Puede producir o no perjuicio laboral o a las oportunidades de desarrollo en el trabajo.

4. Respecto a las consecuencias más relevantes para las víctimas del acoso sexual, puede afirmarse que:

- ☐ Las consecuencias del acoso sexual van desde un estrés emocional a insomnio.
- ☐ Las consecuencias laborales -ausentismo, merma en la productividad, entre otros -son las más claras señales del acoso sexual.

- ☒ El acoso sexual produce tremendas consecuencias sobre las víctimas que incluyen efectos físicos, psíquicos y sociales.
- ☐ Las consecuencias del acoso sexual no son tan relevantes para las víctimas, lo realmente importante es el menoscabo de la dignidad personal.
- ☐ Las consecuencias del acoso sexual pueden ser mal desempeño, renuncia o el fin de una carrera.

5. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los conceptos de la columna a la izquierda (B).



6. ¿Cuál es el bien jurídico que intenta cautelar de manera principal la ley de acoso sexual?

- ☒ La dignidad humana.
- ☐ El respeto.
- ☐ La integridad sexual de la mujer.
- ☐ Mantención de relaciones laborales armoniosas entre empleadores y trabajadores.

7. “Es la conducta en que la persona acosadora se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima”. Este concepto corresponde a:

- ☐ Acoso horizontal.
- ☐ Abuso sexual.
- ☒ Acoso herárquico.
- ☐ Chantaje sexual.
- ☐ Acoso ambiental.

1



**MANUAL DE AUTO APRENDIZAJE
ACOSO SEXUAL
LEGISLACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN**

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

2

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

Con motivo del "Día Internacional de la Mujer", el 8 de marzo de 2005 fue promulgada en Chile la **Ley de Acoso Sexual (Ley 20.005)**.

"Se considera acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Definición de la OIT

"Una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe".

3

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

¿Qué vamos a aprender?

- Antecedentes acerca del acoso sexual
- La Ley 20.005 sobre acoso sexual
- Concepto de acoso sexual
- La definición de acoso sexual
- Consecuencias del acoso sexual
- Acoso, chantaje y abuso sexual
- Formas de acoso sexual
- Tipos de acoso sexual
- El marco internacional del acoso sexual



4

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

"El ACOSO SEXUAL corresponde en lo fundamental a una conducta ilícita que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado tales como la integridad física y síquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos derechos derivados de la dignidad de la persona."

Ord. N° 1133/36 21.03.2005

5

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

La Ley 20.005 define el **Acoso Sexual**

"El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Art. 2 del Código del Trabajo

6

**Unidad 1
Acerca del acoso sexual**

La definición de acoso sexual:

Una acción indebida

- Tal vez éste es el aspecto más difícil de determinar: ¿Qué se entiende por una acción indebida?
- En todo caso, para tipificar como tal la acción indebida debe poseer una connotación sexual.

7

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Realizada por una persona

- Esto significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria o, incluso, entre personas de un mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de la discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, la realidad de nuestros países indica que la mayoría de las víctimas son mujeres.

8

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Por cualquier medio

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

9

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Sin consentimiento

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede después alegar acoso sexual.

10

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Con amenaza o perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como:
 - el acceso a la formación profesional o al empleo,
 - continuidad en el empleo,
 - promoción,
 - salario
 - o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Por ello, se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

11

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias del acoso sexual son enormemente significativas para quienes son sus víctimas pudiendo generar los siguientes efectos:

Efectos psíquicos y físicos

Estrés, Ansiedad, Depresión, Ira, Impotencia, Insomnio, Fatiga, Disminución de la autoestima, Úlcera.

Efectos sociales

Ausentismo, Despido del trabajo, Renuncia al trabajo, Mal desempeño y disminución de la productividad, Fin de la carrera.

12

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Chantaje y abuso sexual

Chantaje sexual: Situación en que un trabajador es obligado a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio algo que le corresponde por su trabajo (salario, ascensos, traslados, formación, etc.).

Abuso sexual: Conducta punible, definida en el artículo 366 del Código Penal como "cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no haya contacto corporal con ella", entendiéndose evidentemente que dicho acto no sea constitutivo de violación o estupro.

13

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Formas del acoso sexual

La conducta del acosador se puede dar de diferentes formas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo.

14

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

Tipos de acoso sexual

- **Acoso horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeros/as de trabajo.
- **Acoso jerárquico:** Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima.

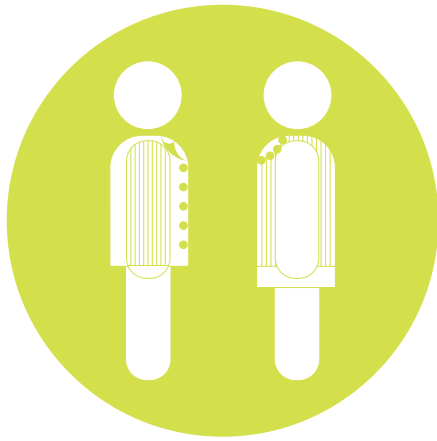
15

Unidad 1 Acerca del acoso sexual

El marco internacional del acoso sexual

La OIT posee los siguientes instrumentos internacionales en relación al acoso sexual:

- Resoluciones respecto del acoso sexual, Conferencias Internacionales de 1985 y de 1991.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) N° 111 (1958).
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977 y 2000).
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, N° 169 (1989).



**UNIDAD 2 Marco regulatorio
del acoso sexual: Ley 20.005**

unidad 2 Marco regulatorio

¿Qué vamos a aprender?



Desarrollo de los contenidos



A. La nueva Ley 20.005 de acoso sexual

B. Marco legal del acoso sexual en el sector privado

Texto del Código del Trabajo con las modificaciones de la Ley 20.005 de Acoso Sexual.

C. Marco legal del acoso sexual en el sector público

Texto del Estatuto Administrativo y del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales con las modificaciones en la Ley 18.834 y en la Ley 18.883 sobre Acoso Sexual.

D. Procedimientos generales de la denuncia de acoso sexual en el sector privado

1. Denuncia de acoso sexual antela Inspección del Trabajo respectiva
2. Observaciones al procedimiento de denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, establecimiento o servicio.

E. De los formularios

Resumen Unidad 2

- A. La nueva Ley 20.0005 de acoso sexual
- B. Marco legal del acoso sexual en el sector privado
- C. Marco legal del acoso sexual en el sector público



Revisemos y evaluemos lo aprendido



Pauta de corrección ejercicios Unidad 2



¿Qué vamos a aprender?



Una vez finalizado el estudio de esta unidad, esperamos que usted tenga la capacidad de:

- Reconocer el marco regulatorio del acoso sexual en el sector privado y en el sector público.
- Describir los procedimientos de atención de una denuncia de acoso sexual y analizar cada uno de sus pasos en el orden secuencial definido.
- Reconocer los formularios correctos de acuerdo a cada paso correspondiente del procedimiento de atención de una denuncia de acoso sexual.



Desarrollo de los contenidos

Como su nombre lo indica, esta unidad y las siguientes buscan ofrecerle una visión sinóptica de todo lo relacionado con el marco regulatorio del acoso sexual, específicamente, la denuncia, la investigación y la comunicación a los afectados y las instituciones. La idea es que usted pueda, en esta primera aproximación, tener una visión general para luego usarla, según las especificidades de cada fase en particular.

El siguiente esquema muestra una forma muy general en que se puede dividir la función de fiscalización respecto a una denuncia de acoso sexual:



En esta unidad estudiaremos el marco regulatorio del acoso sexual en el sector privado y en el público, y los procedimientos generales de la denuncia por el mismo. Asimismo, se revisarán los formularios que se aplican a este nuevo procedimiento de atención a las denuncias de acoso sexual en virtud de lo dispuesto en la Ley 20.005. Como se ha expresado anteriormente, esto se hará en forma general, porque en las unidades siguientes se tratarán los procedimientos de manera más específica y con detalle.

A. Acerca del acoso sexual

- Bien jurídico protegido: la dignidad de la persona humana.
- Se aplica tanto al sector público como privado.
- Constituye una nueva oportunidad para generar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones con relación a los climas laborales y las prácticas internas.

La Ley 20.005 se hace cargo de este fenómeno en un nuevo ámbito; usted ya conoce la forma en que esta ley define el acoso sexual. Tan sólo recordemos:

Es acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida por cualquier medio requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Si a usted le preguntaran: ¿Cuál es el bien jurídico que se protege en esta ley? ¿Cuál podría ser su respuesta? Se trata, sin duda, de una pregunta de carácter jurídico y por eso acudimos a una respuesta especializada que señala que el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona humana establecida en Art. 1 de la Constitución Política del Estado.

En la Ley 20.005 el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona humana.

¿Para quiénes es extensiva la ley? ¿Será solamente para el sector privado o para el público y el privado?

La ley resulta extensiva tanto para el sector público como privado, pues los actores que pueden incurrir en acoso sexual pueden ser un superior o un par del afectado o afectada en ambos sectores, y las personas que pueden ser objeto de acoso sexual pueden ser trabajadores del sector público y privado.

B. Marco legal del acoso sexual en el sector privado

Sobre la base de esta nueva Ley 20.005 se modificaron en el Código del Trabajo los siguientes artículos:

- Artículo 2
- Artículo 153
- Artículo 154
- Artículo 160
- Artículo 168
- Artículo 171

● Artículo 2

Incorpora la definición de acoso sexual, señalando que se trata de conductas atentatorias contra la dignidad de las personas.

● Artículo 153

Señala que las empresas, que están obligadas a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deben estipular en él las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

● Artículo 154

Entre las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad se indica: “12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual”.

● Artículo 160

Incluye, entre las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, las “conductas por acoso sexual”.

● Artículo 168

El empleador que haya cumplido con su obligación de contar con un procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

● Artículo 171

Considera la posibilidad que el trabajador que termine la relación laboral por acoso sexual de su empleador reclame las indemnizaciones a que tiene derecho, además de emprender las acciones legales que corresponda. Asimismo, establece que si el trabajador ha invocado falsamente la causal de acoso sexual de su empleador para terminar la relación laboral, y así haya sido establecido por el tribunal, debe pagar indemnización al afectado.

Texto del Código del Trabajo con las modificaciones de la Ley 20.005 de Acoso Sexual

Norma	Redacción actual
Art. 2	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. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

	Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.
Art. 153	Las 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, aunque estén situadas en localidades diferentes, 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 respectiva empresa o establecimiento. Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo. El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.
Art. 154	El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2. Los descansos; 3. Los diversos tipos de remuneraciones; 4. El lugar, día y hora de pago; 5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; 7. Las normas especiales pertinentes a la diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; 8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar 9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; 11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior, y

	12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168. Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.
Art. 160	El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el contrato por el empleador. 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo por parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
Art. 168	El trabajador, cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161; b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

	c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160. Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un ciento por ciento. “En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente”. Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores. El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.
Art. 171	Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que este 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 cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señaladas. Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste. Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

C. Marco legal del acoso sexual en el sector público

La ley incorpora el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos y municipales.

Se introducen modificaciones tanto en el Estatuto Administrativo (Ley 18.834) para los funcionarios públicos como en el Estatuto Administrativo para los funcionarios municipales (Ley 18.883).

Al funcionario que sea imputado de acoso sexual se le debe realizar un sumario administrativo. Si éste determinase responsabilidad por parte del acusado, la sanción que corresponde es la expulsión. Vale decir que incurrir en acoso sexual dentro de la Administración Pública es un motivo de destitución.

a) Se agrega el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos y municipales, conducta que expresamente se entiende en los términos establecidos en el Código del Trabajo (Art. 78 del Estatuto Administrativo y Art. 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

b) Se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público (Art. 119 del Estatuto Administrativo y Art. 123 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales) lo que trae como consecuencia que no podrá reingresar a la administración pública, sino cumplidos cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

Texto del Estatuto Administrativo y del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales con las modificaciones en la Ley 18.834 y en la Ley 18.883 sobre Acoso Sexual.

Norma	Redacción actual
Art. 78 y Art. 82	Párrafo 5° de las Prohibiciones El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: 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 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo.
Art. 119 y Art. 123	La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá siempre en los siguientes casos: c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82.

D. Procedimientos generales de la denuncia por acoso sexual en el sector privado

Los requisitos para la aplicabilidad de la norma establecen que debe existir un requerimiento sexual indebido, realizado por cualquier conducto que esta conducta no es consentida por la persona requerida, y que dicho requerimiento debe significar un perjuicio a su situación laboral, una amenaza a la estabilidad o las oportunidades en el empleo de la persona afectada.

El afectado por acoso sexual puede:

Poner en conocimiento del empleador la situación que le aqueja. O también puede recurrir directamente a la Inspección del Trabajo, sobre todo, en el evento que el acosador sea el empleador.

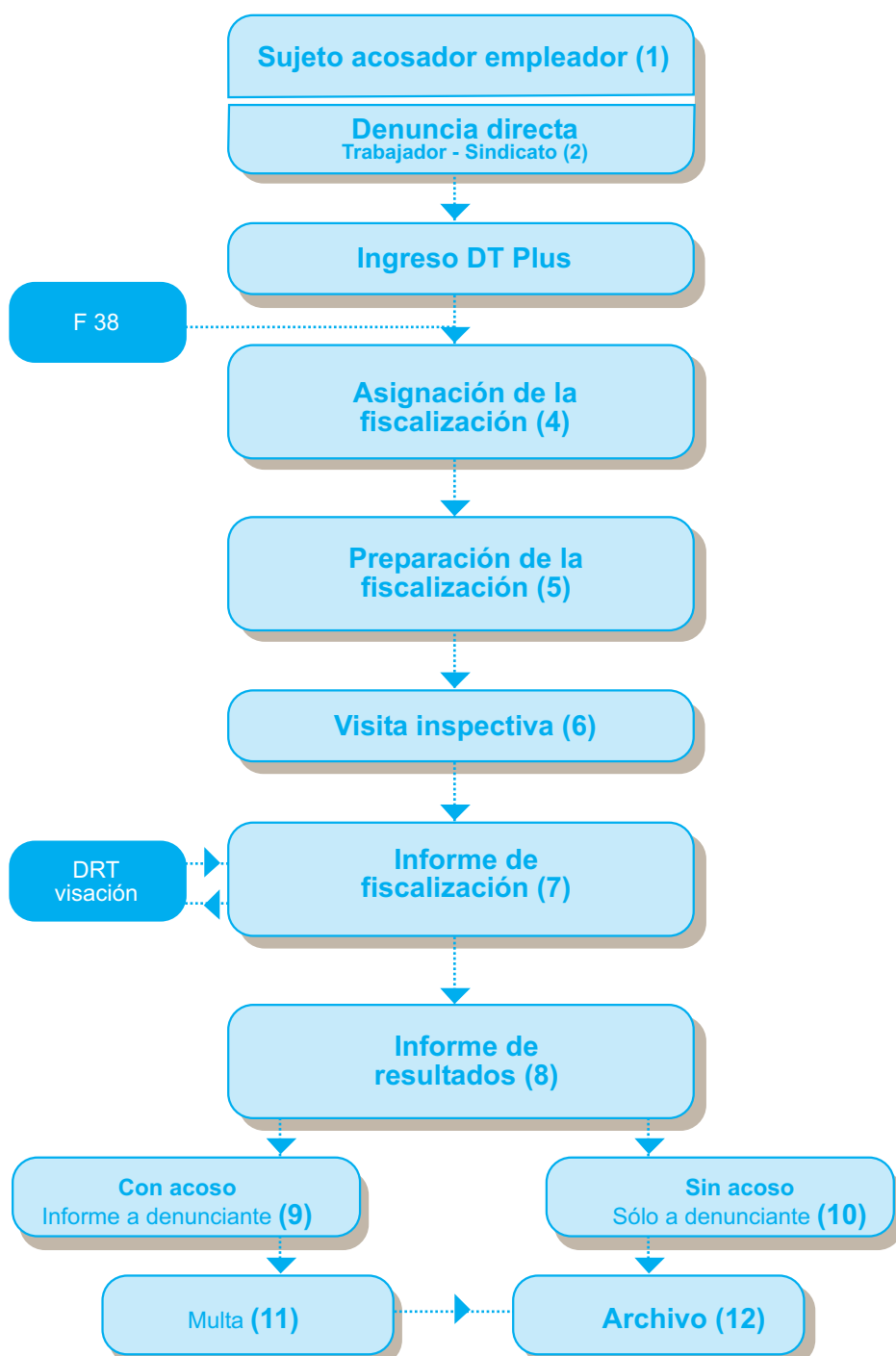
En el sector privado, la nueva Ley que sanciona el acoso sexual obliga a las empresas con diez o más trabajadores permanentes a consignar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad lo siguiente:

- a El establecimiento de un *proceso interno* de la empresa al que se someterán las denuncias de acoso sexual;
- b Las *medidas de resguardo*, y
- c Las *sanciones* que se aplicarán.

Existen dos procedimientos generales para tratar las denuncias por acoso sexual. Éstos distinguen básicamente si la denuncia se realiza directamente ante la Inspección del Trabajo o si se presenta y tramita bajo el procedimiento dispuesto por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la propia empresa, establecimiento o servicio.

1. Denuncia de acoso sexual ante la Inspección del Trabajo respectiva

Si el acosador es el empleador (1) (el procedimiento es muy similar cuando el acosador es otro trabajador, señalándose la diferencia en la parte final del diagrama) y la denuncia es efectuada ante la Inspección del Trabajo respectiva por el trabajador afectado o por el sindicato de la empresa (2), entonces el procedimiento es el que se indica en el diagrama siguiente:



Se realiza el ingreso de la denuncia en el DT PLUS (3), lo que se complementa con una entrevista al denunciante en la cual se completa el F 38. Con estos antecedentes se realiza la asignación de la fiscalización (4). Ver en la sección E los formularios.

En la preparación de la fiscalización (5) se estudia el F 38, el DT PLUS, se prepara el Acta de Notificación (F 38-1) y se preparan las pautas de preguntas para los testigos y para el denunciado. Este y otros materiales le serán de ayuda al fiscalizador al momento de efectuar la visita inspectiva.

En la visita inspectiva (6), el fiscalizador:

- Realiza la investigación de los hechos denunciados.
- Fiscaliza legalidad del reglamento interno en materia de acoso sexual.

Realizada la visita (6) y contando con todos los antecedentes del caso, el fiscalizador elabora el informe de fiscalización (7). Este debe contar con la visación del jefe directo y con esto queda definido el informe de resultados (8), el que contendrá lo siguiente:

- Conclusiones de la investigación. Debe indicarse una categoría, de acuerdo a alguna de las siguientes alternativas:
 Con acoso sexual (9)
 Sin acoso sexual (10)
- Con o sin sanción administrativa en relación a la conclusión.

Existe acoso (9). Multa por infracción al inciso segundo del Art. 2 del Código del Trabajo, en relación al Art. 5 del mismo Código (11).

No existe acoso (10). Informe denunciante y archivo (12).

En el caso de que el acosador es otro trabajador se realiza una refiscalización para verificar que se hayan cumplido las medidas dispuestas. Si cumple, el caso se archiva y si no ha cumplido, se le cursa una multa al empleador.

2. Observaciones al procedimiento de denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, establecimiento o servicio.

Una vez realizada la investigación interna dentro de una empresa, establecimiento o servicio, la Inspección del Trabajo realizará observaciones a dicha investigación. El procedimiento es el siguiente:



Se efectúa el ingreso en el DT PLUS (1) para luego internamente realizarse la asignación de la fiscalización (2). Estamos en presencia del procedimiento **“OBSERVACIONES A LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, REALIZADA POR EL EMPLEADOR”**.

En la preparación de la fiscalización (3) se revisan el DT PLUS, las principales normas, el anexo sobre acoso sexual y se solicita información al empleador (expediente completo de la investigación y reglamento interno de orden y seguridad).

Al analizar el expediente (4), debe:

- Verificar fecha de recepción de la denuncia.
- Verificar las medidas de resguardo adoptadas: Art. 211-B del Código del Trabajo u otras adicionales F 38-1.
- Verificar la existencia de actas levantadas: partes involucradas y eventuales testigos.
- Relacionar conclusiones de la investigación versus antecedentes de la misma y lo dispuesto en el reglamento interno de la empresa.
- Formular otros requerimientos al empleador.

Al realizarse la visita inspectiva (5) el fiscalizador debe:

- Verificar si se adoptaron las medidas de resguardo señaladas en la investigación.
- Entrevistar a los afectados, a fin de conocer su opinión respecto de las conclusiones, medidas y sanciones propuestas por el empleador.

Dar conformidad unánime a las conclusiones:

- Se deja constancia en acta *ad hoc* y se termina actuación de servicio.
- Se notifica al empleador, denunciante y denunciado.

No hay conformidad con las conclusiones:

- Se levanta acta y se dejan establecidas las objeciones.

- Multas a aplicar: aquellas que surjan del análisis del expediente de investigación y otras de la propia visita inspectiva.

El fiscalizador, en conjunto con el Jefe de Inspección, el Jefe de Unidad de Fiscalización y el abogado, si lo hubiere, deberán emitir un informe (6) que contenga las observaciones a las conclusiones de la investigación hecha por el empleador, las que, a vía de ejemplo, pueden ser: Aplicó medidas y sanciones, caso en el cual se archiva (8) o No las aplicó, caso en el cual se aplica una multa (9).

E. De los formularios

A continuación se ofrece una muestra de los formularios que se utilizan en el procedimiento por atención de denuncias de acoso sexual, indicándose, en cada caso, características de cada uno de ellos. Para acceder a los formularios ingresar a la página www.dirtrab.cl/escritorio, Departamento de Inspección.

Cabe señalar que estos formularios son perfectibles y en ese sentido pueden ir mejorando en sus siguientes versiones; lo importante es que se vierta en ellos la información necesaria y suficiente para cumplir con todos los requisitos que la ley establece y con las exigencias de las etapas del procedimiento.

Para cada formulario se anotarán el nombre, las características, la función que cumple, quién lo usa y observaciones, si correspondiesen.

Formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS)

Característica: Se trata de un formulario electrónico que está en línea en el Sistema Informático de la Dirección del Trabajo.

Función: Ingresar al sistema de la Dirección del Trabajo las denuncias de acoso sexual.

¿Quién lo usa?: La persona que recibe la denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

Observaciones: Debe ser posteriormente complementado con la información del F 38.

Denuncia de Acoso Sexual/Moral – Acta Complementaria (F 38)

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Ampliar la información del ingreso de la denuncia con datos más específicos respecto a la denuncia de acoso sexual.

¿Quién lo usa?: La persona que realiza la entrevista al denunciante.

Observaciones: Normalmente los espacios disponibles en el formulario son insuficientes para incluir toda la información necesaria, por lo que se suele adjuntar hojas adicionales que se unen con corchetes al formulario, pasando a formar parte de éste.

Anexo Otros Afectados

"ANEXO OTROS AFECTADOS" (SOLICITANTE)

Afectado	RUT	Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)
☐		
Calle	Número	Depto. Teléfono
Sólo en caso de informalidad		
Función	Remuneración líquida	Fecha de ingreso
		Días: Horas:
Jornada Régimen		
Afectado	RUT	Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)
☐		
Calle	Número	Depto. Teléfono
Sólo en caso de informalidad		
Función	Remuneración líquida	Fecha de ingreso
		Días: Horas:
Jornada Régimen		
Afectado	RUT	Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)
☐		
Calle	Número	Depto. Teléfono
Sólo en caso de informalidad		
Función	Remuneración líquida	Fecha de ingreso
		Días: Horas:
Jornada Régimen		

Característica: Se trata de un formulario impreso y electrónico. Se usa impreso cuando el sistema no funciona. Es anexo del ingreso de denuncia.

Función: Incluir a todos los denunciados cuando se trata de acoso colectivo.

¿Quién lo usa?: La persona que realiza la entrevista al denunciante.

Observaciones: En el caso de que el denunciante sea más de una persona (acoso colectivo) se utiliza este anexo al formulario de denuncia (F 38), pasando a formar un todo.

Acta de Notificación de Acoso Sexual y Adopción de Medidas de Resguardo (F 38-1)

ACTA DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.

Región Inspección Afectado

_____, a ____ de _____

Con esta fecha, siendo las _____, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, por empresa _____, RUT _____, representada legalmente por _____, RUT _____, ambos con domicilio en _____, denuncia por acoso sexual _____, ambos trabajadores de _____.

Lo anterior con el objeto que el empleador, respecto de los citados trabajadores, adopte las medidas de resguardo necesarias que se consignan en el inciso primero del artículo 170 del Código del Trabajo, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades de reincidencia de los hechos, a saber:

- Separación de los puestos de trabajo y/o

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Notificar al representante legal de la empresa respecto de la existencia de una denuncia de acoso sexual al interior de la misma.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva.

Observaciones: Este formulario contiene, además, las medidas de resguardo para los involucrados.

Acta de Entrevista y Revisión Documental (F 4/6)

ACTA DE ENTREVISTA Y REVISIÓN DOCUMENTAL

RUT EMPLEADOR		RAZÓN SOCIAL	
FECHA ENTREVISTA	FECHA REVISIÓN	LUGAR REVISIÓN	
		EMPRESA	INSPECCIÓN DESDE
ANTECEDENTES DE LA ENTREVISTA			
R.U.T.	NOMBRE TRABAJADOR	Contrato suscrito	Firma Trabajador (opcional)
		Recibe comprobante de pago de remuneraciones	
		Colaciones Previsionales Declaradas o Pagadas	
		Contrato de trabajo	
		Registro de asistencia	
		Comp. pago remuneraciones	

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Consignar la información que declaran los testigos.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador durante su visita de inspección.

Observaciones: Las columnas no están rotuladas, para que sea el propio fiscalizador quien determine la información que considera importante registrar. En el módulo IV de este manual se darán algunas sugerencias de rotulación para estas columnas. Varias veces ocurre también que el espacio es insuficiente, por lo que se recurre a hojas adicionales que se adjuntan a este formulario pasando a constituir parte integrante del mismo. No es necesario que sea firmado por los testigos (opcional).

Acta de Declaración

Característica: Se trata de una hoja en blanco.

Función: Consignar la información que declaran los testigos en la visita inspectiva.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador durante su visita de inspección.

Observaciones: El fiscalizador lee, una vez concluido el testimonio, lo que ha escrito y si el declarante está conforme con lo escrito lo firman él y el fiscalizador. Si el testigo no desea firmar su declaración, se utiliza el F 4/6.

Acta de Declaración

Citación (F 20)

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Citar a declarar a la Inspección del Trabajo respectiva al o los testigos que no se encontraban presentes en el momento de la visita inspectiva del fiscalizador.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador deja esta citación para que sea entregada al testigo.

Observaciones: La declaración del testigo se toma en dependencias de la Inspección del Trabajo y la declaración se incorpora como parte del proceso.

F20

 GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Región Inspección Año Nº Fiscalización

CITACION

En _____, a _____ de _____ de 20____, siendo las _____ horas, el/la fiscalizador(a) _____, cita a Don/ña _____, quien ocupa el cargo de _____ para que concurra a la Inspección del Trabajo ubicada en _____, comuna de _____, el día _____ de 20____, a las _____ hrs., con objeto de _____.

La presente citación se formula bajo el apercibimiento legal del artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sancionado su incumplimiento por el artículo 30 del mismo cuerpo legal.

La comparecencia será del tipo

☐ Exclusivamente personal y no se admitirá mandatario

☐ Personal o por medio de mandatario premunido de poder otorgado por escrito y en el cual se otorguen las facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil.

Informe de Fiscalización (F 11)

Característica: Se trata de un formulario electrónico.

Función: Redactar el informe de fiscalización.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador.

Observaciones: Si bien lo redacta el fiscalizador, debe contar con la visación del superior jerárquico de este último, caso en el cual este documento pasa a constituir el informe de resultados.

 **INFORME DE FISCALIZACIÓN**

I. Antecedentes de la Fiscalización:

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización	Nº Funcionario que informa	Solicitada por (ingrese código)	Asignación
Refiscalización Nº						
Fiscalización Anterior Nº						

II. Antecedentes del Fiscalizado:

RUT		Razón Social / Nombre (apellido paterno, apellido materno)				
Nombre Fantasia		Rut Repte. Legal		Nombre Representante Legal (ap. y RUT)		
RAE	CAE	Correo electrónico		Teléfono		Existencia Repr. Legal
						Sindicato de Em.
						Sindicato Inter.
						Sindicato Event.
						Delegado del P.
						Co.
						Está Constituido
						No Está Constituido
						No Corresponde

Número Trabajadores Empresa		
Hombres	Mujeres	Total
Menores		
Total		

Domicilio Principal _____
Tipo Domicilio _____ Calle _____

Acta de Constatación de Hechos en Terreno (F 8)

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Notificar al empleador y al representante legal respecto de los hechos constatados, los que pueden incluir otros aspectos irregulares que sobrepasen la denuncia de acoso sexual.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador, dejando copia al empleador y al representante legal.

Observaciones: Este formulario se acompaña del Formulario 09 en el caso que haya multas involucradas.

Resolución de Multa/s N°/s (F 9)

Característica: Se trata de un formulario impreso.

Función: Notificar al empleador y al representante legal respecto de las multas impuestas.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador, dejando copia al empleador o al representante legal.

Observaciones: Este formulario se adjunta al Formulario 08 en el que se constatan los hechos que dan origen a las multas.

Además de estos formularios, hay otros impresos que sirven de apoyo en el proceso. Estos son: Tipificaciones para multar conductas de acoso sexual y la lista de verificación de procedimiento de acoso sexual.

Tipificaciones para multar conductas de acoso sexual

Función: Apoyar al fiscalizador respecto a las multas que debe cursar ante infracciones a la Ley 20.005 de Acoso Sexual.

¿Quién lo usa?: El fiscalizador.

Observaciones: Este impreso sirve, además, como apoyo para redactar el informe de fiscalización, toda vez que relaciona la norma infringida con una propuesta de enunciado para su redacción y con una referencia al hecho de que da cuenta.

TIPIFICACIONES PARA MULTAR CONDUCTAS

NORMA LEGAL, INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	RANGO LEGAL	GRAVEDAD DE LA SANCIÓN	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN
Art. 2° inciso 2° en relación con el Art. 5° y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	Cometer acoso sexual al empleador (empleador persona natural) Cometer acoso sexual al representante empleador (empleador persona jurídica)
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No contener normas para garantizar ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo	DE 1 A 60 UTM	GRAVE	No efectuar las modificaciones que exige la Dirección del Trabajo
Artículos 154 y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecidas por la Ley
Art. 211-B en relación al inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
Art. 211-C en relación con el inciso 2° del Art. 2°	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No realización de una investigación interna ante denuncia por acoso sexual.

Lista de autochequeo procedimiento de acoso sexual

Función: Apoyar al fiscalizador respecto a los aspectos que deben considerar al momento de analizar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en los que a la Ley 20.005 respecta. Sirve, asimismo, para que las propias organizaciones verifiquen que los procedimientos internos que hayan definido en sus reglamentos, se enmarquen dentro de lo exigido por la ley.

¿Quién la usa?: El fiscalizador y las empresas, establecimientos y servicios.

TIPIFICACIONES PARA MULTAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

NORMA LEGAL, INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	RANGO LEGAL	GRAVEDAD DE LA SANCIÓN	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL
Art. 2° inciso 2° en relación con el Art. 5° y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	Cometer acoso sexual al empleador (empleador persona natural) Cometer acoso sexual al representante empleador (empleador persona jurídica)	Cometer acoso sexual en contra de (bater) ... (bater) incompatible con la dignidad personal ... hecho que ha conculcado investigación realizada por el Inspector de Trabajo
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No contener normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	No contener el reglamento interno normas que se deben observar para garantizar ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo	DE 1 A 60 UTM	GRAVE	No efectuar las modificaciones que exige la Dirección del Trabajo	No efectuar las modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que exige la Dirección del Trabajo en razón de las legalidades constitucionales, de incorporar disposiciones pertinentes.
Artículos 154 y 477 del Código del Trabajo.	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecidas por la Ley	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
Art. 211-B en relación al inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de (bater) ... afectada por acoso sexual y (bater) involucrada por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
Art. 211-C en relación con el inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No realización de una investigación interna ante denuncia por acoso sexual.	No disponer la realización de una investigación por acoso sexual ante denuncia interpuesta por (bater) (bater)
Art. 211-C en relación con el inciso 2° del Art. 2°	DE 1 A 60 UTM	GRAVÍSIMA	No remisión de la denuncia por acoso sexual a la Inspección del Trabajo (bater) no existe la obligación legal de tener	No remisión a la Inspección del Trabajo la denuncia por acoso sexual de (bater) (bater) ... dentro de los 5 días de

Resumen Unidad 2



A. La nueva Ley 20.005 de Acoso Sexual

- ⟨ Bien jurídico protegido: la dignidad de la persona humana.
- ⟨ Regula tanto al sector público como privado.
- ⟨ Constituye una nueva oportunidad para generar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones con relación a los climas laborales y las prácticas internas.

B. Marco legal de acoso sexual en el sector privado

Sobre la base de la nueva Ley 20.005, se modificaron en el Código del Trabajo los siguientes artículos:

Art. 2

Incorpora la definición de acoso sexual, señalando que se trata de conductas atentatorias contra la dignidad de las personas.

Art. 153

Señala que las empresas que están obligadas a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deben estipular en él las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Art. 154

Entre las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad se indica: "12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual".

Art. 160

Incluye entre las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización las "conductas de acoso sexual".

Art. 168

El empleador que haya cumplido con su obligación de contar con un procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Art. 171

Considera la posibilidad que el trabajador que termine la relación laboral por acoso sexual de su empleador reclame las indemnizaciones a que tiene derecho, además de emprender las acciones legales que corresponda. Además, establece que si el trabajador ha invocado falsamente la causal de acoso sexual de su empleador para terminar la relación laboral y así haya sido establecido por el tribunal, debe pagar indemnización al afectado.

C. Marco legal del acoso sexual en el sector público

La ley agrega el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos y municipales.

Se introducen modificaciones tanto en el Estatuto Administrativo (Ley 18.834) para los funcionarios públicos como en el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales (Ley 18.883).

Al funcionario que sea imputado de acoso sexual se le debe realizar un sumario administrativo. Si éste determinase responsabilidad por parte del acusado, la sanción que corresponde es la expulsión. Vale decir que, incurrir en acoso sexual dentro de la Administración Pública es un motivo de destitución.

a) Se agrega el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos y municipales, conducta que expresamente se entiende en los términos establecidos en el Código del Trabajo. (Art. 78 del Estatuto Administrativo y Art. 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

b) Se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público (Art. 119 del Estatuto Administrativo y Art. 123 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales) lo que trae como consecuencia que no podrá reingresar a la administración pública, sino cumplidos cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

Revisemos y evaluemos lo aprendido



Le invitamos a ejercitar lo estudiado en esta Unidad. Los resultados que obtenga son única y exclusivamente para Usted, pudiendo utilizarlos como indicadores de lo que debiera repasar (en lo que se ha equivocado), así como para fijarse en los aspectos que ya ha logrado aprender (las respuestas correctas). En consecuencia, luego de los ejercicios tendrá acceso a la pauta de corrección; le recomendamos que no la revise hasta haber contestado todos los ejercicios propuestos.

1. Responda verdadero (V) o falso (F) frente a cada afirmación

V F

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| ☐ | ☐ | Los reglamentos de orden, higiene y seguridad de las empresas deben contener los mecanismos para sancionar los casos de acoso sexual. |
| ☐ | ☐ | La ley de acoso sexual se aplica sólo al sector privado. |
| ☐ | ☐ | El empleador puede poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización por conductas de acoso sexual del trabajador. |
| ☐ | ☐ | Si el trabajador invoca falsamente una conducta de acoso sexual por parte de su empleador como causal de terminación del contrato de trabajo, de todas maneras tiene derecho a obtener indemnización. |

2. Patricia Robledo, trabajadora de una empresa, acude a la Inspección del Trabajo de su comuna y estampa una denuncia por acoso sexual. Indique el orden de los pasos que deberá seguir el procedimiento de la denuncia de Patricia, colocando en orden secuencial un número del 1 al 6 (en que 1 es el primer paso del procedimiento y 6 es el último).

Asignación de la fiscalización

Ingreso DT plus

Informe de resultados

Visita inspectiva

Preparación de la fiscalización

Informe de fiscalización

3. Un trabajador acude a la Inspección del Trabajo para realizar una denuncia de acoso sexual. El ingreso de esta denuncia debe hacerse a través de:

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | El formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS) |
| ☐ | F 38 |
| ☐ | F 38-1 |
| ☐ | F 11 |

6. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los formularios de la columna a la izquierda (B).

A

Su función es la de notificar al empleador y al representante legal respecto de los hechos constatados.

Su función es la de notificar al representante legal de la empresa respecto de la existencia de una denuncia de acoso sexual al interior de la misma.

Su función es la de consignar la información que declaran los testigos.

Consignar la información que declaran el denunciado y aquellas personas que ocupan un lugar de importancia dentro de la escala jerárquica de la organización de que se trate.

B

Acta de Notificación de Acoso Sexual y Adopción de Medidas de Resguardo F 38-1.

Formulario 4/6: Acta Entrevista a Trabajadores F 4/6.

Formulario 08: Acta de Constatación de Hechos F 8.

Acta de Declaración.

Pauta de evaluación Ejercicios unidad 2



1. Responda verdadero (V) o falso (F) frente a cada afirmación

V F

- ☒ ☐ Los reglamentos de orden, higiene y seguridad de las empresas deben contener los mecanismos para sancionar los casos de acoso sexual.
- ☐ ☒ La ley de acoso sexual se aplica sólo al sector privado.
- ☒ ☐ El empleador puede poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización por conductas de acoso sexual del trabajador.
- ☐ ☒ Si el trabajador invoca falsamente una conducta de acoso sexual por parte de su empleador como causal de terminación del contrato de trabajo, de todas maneras tiene derecho a obtener indemnización.

2. Patricia Robledo, trabajadora de una empresa, acude a la Inspección del Trabajo de su comuna y estampa una denuncia por acoso sexual. Indique el orden de los pasos que deberá seguir el procedimiento de la denuncia de Patricia, colocando en orden secuencial un número del 1 al 6 (en que 1 es el primer paso del procedimiento y 6 es el último).

Asignación de la fiscalización

Ingreso DT plus

Informe de resultados

Visita inspectiva

Preparación de la fiscalización

Informe de fiscalización

2

1

6

4

3

5

3. Un trabajador acude a la Inspección del Trabajo a realizar una denuncia de acoso sexual. El ingreso de esta denuncia debe hacerse a través de:

- ☒ El formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS)
- ☐ F 38
- ☐ F 38-1
- ☐ F 11

4. El formulario “Denuncia de Acoso Sexual/Moral – Acta Complementaria” (F 38) se utiliza para:

- ☐ Reemplazar al formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS) cuando el sistema no está en línea.
- ☐ Denunciar al empleador que ha cometido acoso sexual contra un trabajador de su dependencia.
- ☒ Ampliar la información del ingreso de la denuncia con datos más específicos respecto a la denuncia de acoso sexual.
- ☐ Complementar la información del acta de notificación del acoso sexual.

5. Una empresa está interesada en verificar si es que los procedimientos internos que ha definido para atender una denuncia de acoso sexual son correctos. ¿A través de qué material de apoyo podría hacer esto?

Tache con una X grande lo que corresponda.

[illegible]

6. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los formularios de la columna a la izquierda (B).





**MANUAL DE AUTO APRENDIZAJE
ACOSO SEXUAL
LEGISLACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN**

**Unidad 2
Marco regulatorio del acoso sexual:
La Ley 20.005**



Oficina
Internacional
del Trabajo

**Unidad 2
Marco regulatorio del acoso sexual:
La Ley 20.005**

Ley 20.005 de Acoso Sexual

Bien jurídico protegido: la dignidad de la persona humana.

Se aplica tanto al sector público como privado.

Constituye una nueva oportunidad para generar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones con relación a los climas laborales y las prácticas internas.

¿Qué vamos a aprender?

- Antecedentes
- Marco legal del acoso sexual en el sector privado
- Marco legal del acoso sexual en el sector público
- Procedimientos generales de la denuncia de acoso sexual
- Los formularios usados frente a una denuncia de acoso sexual

Antecedentes

Como su nombre lo indica, esta unidad busca ofrecerle una visión sinóptica de todo lo relacionado con el marco regulatorio del acoso sexual, específicamente la denuncia.



Marco legal del acoso sexual en el sector privado, se modificaron los siguientes artículos del Código del Trabajo:

Artículo 2°: Incorpora la definición de acoso sexual, señalando que se trata de conductas atentatorias contra la dignidad de las personas.

Artículo 153°: Las empresas obligadas a tener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, deben estipular en él las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Artículo 154°: Las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad se indica: El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

Marco legal del acoso sexual en el sector privado

Artículo 160°: Incluye, entre las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización las "conductas de acoso sexual".

Artículo 168°: El empleador que haya cumplido con su obligación de contar con un procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Artículo 171°: Considera la posibilidad que el trabajador que termine la relación laboral por acoso sexual de su empleador reclame las indemnizaciones a que tiene derecho, además de emprender las acciones legales que corresponda. Además, establece que si el trabajador ha invocado falsamente la causal de acoso sexual de su empleador para terminar la relación laboral y así haya sido establecido por el tribunal, debe pagar indemnización al afectado.

7

Unidad 2 Marco regulatorio del acoso sexual: La Ley 20.005

Marco legal del acoso sexual en el sector público

Se agrega el acoso sexual como comportamiento prohibido para todos los funcionarios públicos y municipales, conducta que expresamente se entiende en los términos establecidos en el Código del Trabajo (artículos 78 Estatuto Administrativo y 82 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Se agrega el acoso sexual como causal de destitución del funcionario público (artículos 119 Estatuto Administrativo y 123 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales) lo que trae como consecuencia que no podrá reingresar a la administración pública, sino cumplidos cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

8

Unidad 2 Marco regulatorio del acoso sexual: La Ley 20.005

De los procedimientos generales de la denuncia acoso sexual:

- Denuncia de acoso sexual ante la inspección del Trabajo respectiva.
- Denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, establecimiento o servicio.

9

Caso 1: Denuncia de acoso sexual ante la Inspección del Trabajo respectiva



10

Caso 2: Denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, establecimiento o servicio



11

Unidad 2 Marco regulatorio del acoso sexual: La Ley 20.005

De los formularios:

- ✓ Denuncia de acoso sexual/Moral acta complementaria F 38
- ✓ Anexo otros afectados
- ✓ Acta de notificación de acoso sexual y adopción de medidas de resguardo F 38-1
- ✓ Acta entrevista a trabajadores F 4
- ✓ Acta de declaración trabajadora(o) afectado(s)
- ✓ Formulario citación F 20
- ✓ Informe de fiscalización F 11
- ✓ Acta de constatación de hechos F 8
- ✓ Resolución de multa/s N°/s F 9

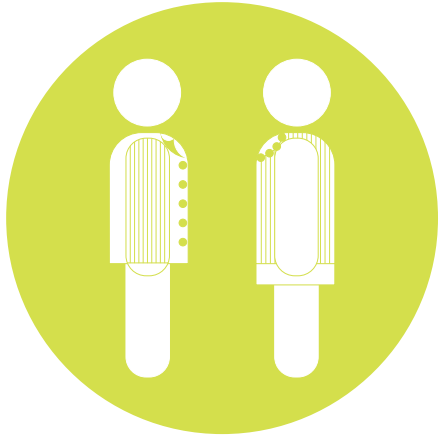
12

Unidad 2 Marco regulatorio del acoso sexual: La Ley 20.005

De los formularios:

Lista de verificación de procedimiento de acoso sexual:

- Apoyar al fiscalizador respecto a los aspectos que deben considerar al momento de analizar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en los que a la Ley 20.005 respecta.
- Sirve, asimismo, para que las propias organizaciones verifiquen que los procedimientos internos que hayan definido en sus reglamentos, se enmarquen dentro de lo exigido por la ley.



UNIDAD 3 La denuncia de acoso sexual

unidad 3 La denuncia de acoso sexual

¿Qué vamos a aprender?



Desarrollo de los contenidos



- A. Clasificación del acoso sexual según sujeto que lo comete y quién lo denuncia
- B. ¿Quién puede realizar la denuncia?
- C. Procedimiento de denuncia de acoso sexual

1. El acosador es el empleador... ☐

2. El acosador es algún trabajador... ☐



- D. ¿Quién recibe la denuncia cuando la persona afectada decide presentarla en la Inspección del Trabajo?
- E. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir la denuncia?
- F. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Caso práctico:
Denuncia de acoso sexual ☐



Resumen Unidad 3

- A. Clasificación del acoso sexual según sujeto que lo comete y quién lo denuncia
- B. ¿Quién puede realizar la denuncia?
- C. Procedimiento de denuncia de acoso sexual
 - 1. El acosador es el empleador...
 - 2. El acosador es algún trabajador...
- D. ¿Quién recibe la denuncia?
- E. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir la denuncia?
- F. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



Revisemos y evaluemos lo aprendido



Pauta de corrección ejercicios Unidad 3



¿Qué vamos a aprender?



Mediante el estudio de esta unidad, usted estará en capacidad de:

- **Recibir la denuncia de un caso de acoso sexual conforme a los procedimientos establecidos por la Ley 20.005 y ante los organismos que la ley dispone.**
- **Iniciar un proceso de investigación de acoso sexual comprendiendo el rol que le compete en el proceso y en función de la forma y lugar en que se ha presentado una denuncia.**

Desarrollo de los contenidos



- Recordemos el esquema general del procedimiento asociado a la denuncia de acoso sexual.

Denuncia ➤ Investigación ➤ Comunicación

A. Clasificación del acoso sexual según sujeto que lo comete y quien lo denuncia

Para avanzar en la tipificación de las conductas de acoso sexual, la Dirección del Trabajo clasifica los casos según el tipo de denuncia y las características del sujeto acosador.

Directas

Denuncias interpuestas directamente en las Inspecciones del Trabajo.

Derivadas

Denuncias presentadas al interior de la empresa y derivadas a la Inspección para que ésta las investigue.

Investigación de la empresa

Denuncias presentadas e investigadas al interior de la empresa cuyo informe es enviado para validación de la Dirección del Trabajo.

Según las características del sujeto acosador, las denuncias pueden apuntar a los siguientes sujetos:

- Empleador
- Superior jerárquico/Inferior jerárquico
- Par

B. ¿Quién puede realizar la denuncia?

Una denuncia puede ser presentada:

- por la persona afectada
- por el sindicato en representación de ella
- o por su empleador

En cuanto a lugar, la denuncia puede ser presentada:

- a la Inspección del Trabajo (denuncia directa)
- o a la empresa

A su vez, la empresa que recibe una denuncia puede decidir:

- enviarla a la Inspección del Trabajo (denuncia indirecta)
- o hacer su propia investigación

A continuación abordaremos cada uno de estos puntos en forma más detallada.

La ley establece que la denuncia de acoso sexual puede ser efectuada por el propio afectado o por el sindicato de la empresa, establecimiento o servicio, o por el empleador. Evidentemente, si la denuncia es presentada por el empleador el acoso ha sido realizado por un trabajador y no por el empleador.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel muy importante frente a una denuncia de acoso sexual, dando apoyo a los trabajadores afectados y, más aún, realizando la denuncia a nombre del trabajador, si fuere el caso.

Un tema para reflexionar: ¿Ha visto usted algún caso de denuncia realizada por un sindicato? ¿Qué cree usted? ¿Puede el sindicato hacer la denuncia de acoso sexual a nombre de la trabajadora o el trabajador que ha sido afectado? Le rogamos detenerse a pensar en su propia respuesta antes de seguir adelante.

La ley faculta a la organización sindical para "representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados" y a "velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales".

Art. 220, números 2 y 3 del Código del Trabajo

Vemos, entonces, que el sindicato tiene el derecho a representar al trabajador o a varios de ellos - si el acoso fuere colectivo - para formular la denuncia. Una directiva sindical bien preparada puede ser un apoyo fundamental para una persona que ha sido acosada y no se siente en condiciones de hacer la denuncia.

Un punto importante a tomar en cuenta es que si bien la denuncia puede ser presentada por la directiva sindical respectiva, la primera gestión que debe hacer el fiscalizador al momento de iniciar la visita inspectiva, es entrevistar a la persona acosada para que ratifique la denuncia. Esto debe hacerse siempre, de modo que el fiscalizador debe comenzar su trabajo con la denuncia hecha directamente por la persona acosada o ratificada por esta persona, si hubiera sido hecha primeramente por la directiva sindical o por el empleador.

Independientemente de la denuncia por acoso sexual, la persona víctima de esta situación tiene derecho a hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

En la ley se distingue entre denuncia directa e indirecta respecto a si la denuncia se hace ante la Inspección del Trabajo o ante la empresa.

a) Denuncia directa

Es la que se interpone directamente por la persona afectada por acoso en la Inspección del Trabajo (o la interpuesta por la organización sindical, que debe ser ratificada por la persona afectada en la primera visita inspectiva).

b) Denuncia indirecta

Es aquella que se ha interpuesto por la persona afectada en la empresa y ésta, en lugar de hacer una investigación interna, la remite a la Inspección del Trabajo.

- En situaciones de acoso colectivo (más de una persona afectada), deben concurrir todas a realizar la denuncia, en cuyo caso se deberá identificar la totalidad de ellas en el formulario "Anexo otros afectados".

Cuando el empleador ha recibido la denuncia y decide no mandarla a la Inspección del trabajo, sino que hacer una investigación interna, el producto de esta investigación es el informe del empleador.

C. Procedimiento de denuncia de acoso sexual

Veamos las modalidades en que puede ser presentada una denuncia de acoso sexual y los procedimientos asociados a cada una de ellas. Este procedimiento tiene dos variantes, dependiendo de quién presenta la denuncia o ante quién se presenta, y si el acosador fuere el empleador o un trabajador.

1. El acosador es el empleador y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia de acoso sexual.

En este caso no corresponde la aplicación del procedimiento interno, debiendo efectuarse la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

En términos gráficos, esta alternativa puede apreciarse de la siguiente manera:



La Inspección del Trabajo debe, junto con establecer y notificar de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente, lo que será tratado en la próxima Unidad.

Actividad



Supongamos que usted como fiscalizador recibe una denuncia de acoso sexual para que sea investigada, ¿cuáles son las medidas de resguardo que propondría realizar al interior de la empresa, establecimiento o servicio?

Reflexione sin necesidad de buscar la respuesta en la ley. Responda, por favor, a partir de su propio criterio y después compare su respuesta con lo establecido en la ley.

2. El acosador es algún trabajador de la empresa y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia de acoso sexual.

En este caso la persona afectada tiene la alternativa de presentar la denuncia ante su propio empleador, o bien, acudir a la Inspección del Trabajo respectiva. Si la denuncia es presentada ante la propia empresa, vale decir, al empleador, éste tiene –como ya se ha explicado– dos posibilidades de acción:

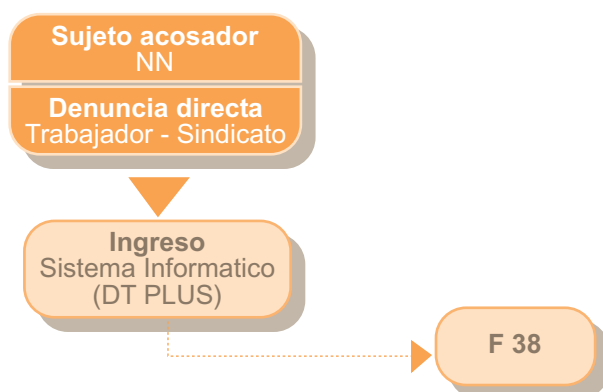
- Seguir el procedimiento de una investigación interna.
- En un plazo máximo de 5 días desde la fecha de presentación de la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

Si recibe una denuncia de acoso sexual **un empleador que tiene una empresa de menos de diez trabajadores, sin obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad**, debe inmediatamente **remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo** respectiva, para que esta autoridad administrativa dé curso al procedimiento de investigación.

Lo expuesto en esta segunda alternativa se observa en el gráfico:



Todas las denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo siguen básicamente el mismo procedimiento, el que se expone a continuación. Corresponde al siguiente procedimiento:



El ingreso de la denuncia se realiza en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (**DT PLUS**), lo que se complementa con el Formulario **Denuncia de Acoso Sexual/Moral – Acta Complementaria (F 38)**. Este formulario es completado en una entrevista sostenida por el Jefe de la Oficina de Atención de Público o, en su caso, por el Jefe de la Unidad de Fiscalización o por el Jefe de la respectiva Inspección. En este formulario se recaban todos los antecedentes necesarios para iniciar el proceso. Posteriormente esta información servirá de orientación para el fiscalizador que deba realizar la investigación, por lo que deben describirse con detalle los datos sobre el denunciante y sobre la empresa (ver formularios en sección E. de la Unidad II).

Imagínese que una persona ha sido víctima de acoso sexual o de otra acción en su contra, la que compromete muy seriamente su dignidad personal. La ley ha establecido sus derechos y esa persona acude ante la Inspección del Trabajo en busca de protección y reivindicación. Reflexione respecto a cómo cree usted que se siente esta persona y cómo necesita ser tratada en una situación de tanta vulnerabilidad.

Pareciera bastante evidente que la persona se siente vejada en su dignidad y atropellada en sus derechos y que necesita sentirse escuchado con respeto y en privado. Requiere también empatía, que se le ofrezca el tiempo necesario, no sentirse juzgado, sentir que se puede depositar la confianza en el otro, que se está tomando seriamente la queja. Todas estas actitudes resultan cruciales para la recepción de una denuncia de acoso sexual.

La persona víctima de una conducta de este tipo debe encontrar en la Inspección del Trabajo y en sus funcionarios un lugar de apoyo frente al problema de vulneración de sus derechos por el que atraviesa y, al mismo tiempo, una instancia de orientación respecto de las posibilidades de acciones a seguir.

El funcionario encargado de recibir la denuncia, junto con las actitudes de acogida y contención señaladas, debe determinar si es que procede o no ingresar al sistema la denuncia. La propia ley establece los criterios para discriminar si es que una actuación corresponde o no al tipo de acoso sexual.

Acoso sexual

- “...el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Art. 2 del Código del Trabajo).

En ocasiones habrá solicitudes de denuncias que no se ajusten al tipo definido por la ley, pero que significan actuaciones que afectan la dignidad de las personas. Puede ser, por ejemplo, el caso de algunas que han sido acosadas y cuyo trato debiera ser el mismo. En ocasiones, personas que han sido acosadas fuera del contexto laboral y llegan a la Inspección del Trabajo a realizar sus denuncias. Junto con atenderlas, escucharlas y acogerles, es importante entregarles la información necesaria para acudir a los organismos del Estado competentes para resolver su situación, explicándoles muy claramente las razones por las cuales no se les pueden recibir sus denuncias en la Inspección del Trabajo.

Cuando se determina que la denuncia califica dentro del tipo definido por la Ley 20.005, el funcionario realiza el ingreso en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (**DT PLUS**) y procede a completar el formulario de denuncia (**F 38**). El formulario de denuncia de acoso sexual –Acta complementaria (**F 38**)– permite relevar toda la información necesaria y suficiente para que pueda realizarse la investigación. El espacio contemplado en este formulario normalmente resulta insuficiente como para consignar toda la información, por lo que suele adjuntársele hojas adicionales, las que pasan a formar parte del formulario.

D. ¿Quién recibe la denuncia cuando la persona afectada desea presentarla en la Inspección del Trabajo?

La persona víctima de una conducta de acoso sexual debe encontrar en la Inspección del Trabajo y en sus funcionarios un apoyo frente al problema por el que atraviesa y, al mismo tiempo, una instancia de orientación respecto a las posibilidades de acciones a seguir, tanto administrativas (denuncia) como judiciales (despido indirecto).

Le corresponde la recepción de la denuncia al **Jefe de la Oficina de Atención de Público** en el evento que tenga dependencia privada; vale decir, esta denuncia no debe ser recibida en un espacio común con el resto de funcionarios que atienden público. En el caso que no se cumpla el requisito de privacidad señalado, la denuncia debe ser recepcionada por el **Jefe de la Unidad de Fiscalización** y si éste no está presente, por el **Jefe de la respectiva Inspección**.

Cuando a la propia persona afectada, por problemas de horarios u otros, no le sea posible concurrir a la Inspección a interponer la denuncia, y encargue a un tercero a hacer las averiguaciones respectivas, se debe informar a este tercero sobre la posibilidad de un horario de atención especial para la persona afectada, más allá del establecido para público, lo que se debe concordar en el acto con el funcionario a cargo de la Oficina de Atención de Público o con el Jefe de Oficina.

E. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir la denuncia?

La denuncia escrita debe señalar al menos los siguientes datos:

- Los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o la persona afectada.
- El cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica respecto a la persona que es presunto acosador(a).
- Una relación detallada de los hechos materia de denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del presunto acosador.
- La fecha y firma del denunciante.

Cuando la persona acosada es algún trabajador y el afectado o el sindicato en su representación presentan la denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, la cual decide aplicar el procedimiento interno, debe también ingresar la denuncia en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (**DT PLUS**) en la Inspección del Trabajo respectiva, para fiscalizar que el procedimiento interno realizado por la empresa sea ajustado a lo dispuesto en el propio reglamento y si se ha cumplido correctamente. Este procedimiento es el de **“OBSERVACIONES A LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, REALIZADA POR EL EMPLEADOR”**. Corresponde a la parte del procedimiento siguiente:



En este caso, se realiza el ingreso en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (**DT PLUS**) para fiscalizar que el procedimiento interno realizado por la empresa sea ajustado a lo dispuesto en el propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y si se ha cumplido correctamente con éste.

Junto con fiscalizar el cumplimiento de la ley en cuanto a exigir que se encuentren incorporadas las nuevas disposiciones derivadas de la ley sobre acoso sexual en los procedimientos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad - empresas que tienen más de diez trabajadores - y de sancionar a quienes así no lo hubiesen hecho, es importante apoyar a los empleadores, asesorándoles respecto a la forma en que pudieran redactar los términos del procedimiento interno.

La información en el recuadro siguiente muestra los aspectos relacionados con el acoso sexual que la ley sobre el tema señala que el empleador tiene la **obligación** de incorporar en el Reglamento.

F. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

A continuación se detallan los aspectos relacionados con el acoso sexual que debe contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- a) El *procedimiento* al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual por parte de los trabajadores, de acuerdo a las condiciones mínimas señaladas en el Art. 211-C del Código del Trabajo.
- b) Las *medidas de resguardo* que la empresa aplicará en caso de denuncias de acoso sexual, con el objeto de garantizar los derechos de los involucrados, en conformidad al Art. 211-B del Código del Trabajo.
- c) Las *sanciones* que se aplicarán al darse por acreditada la conducta de acoso sexual deben ajustarse a las permitidas por la ley en caso de empleadores que cuenten con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, esto es, amonestación verbal, por escrito o multa en conformidad al Art. 154 del Código del Trabajo.

Una vez modificado, el Reglamento debe ser **puesto en conocimiento de los trabajadores** con **30 días** de anticipación a la entrada en vigencia y debe publicarse en lugares visibles de la faena, además de enviar una copia a los sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios, a la Inspección del Trabajo y al Ministerio de Salud.

A continuación se presenta un modelo propuesto por la Dirección del Trabajo de las modificaciones que es posible de incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Modelo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad propuesto por la Dirección del Trabajo

1. Agregar en lo referente a Obligaciones y Prohibiciones a los trabajadores lo siguiente:

“Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual”.

2. El Art. 153 en su nuevo inciso segundo estipula:

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

Las estipulaciones que se proponen son:

- La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno; para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

- La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

La Dirección del Trabajo propone las siguientes modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en que se traduce en la incorporación de un procedimiento de investigación, pudiendo el empleador adecuarlo a su propia realidad.

De la investigación y sanción del acoso sexual

Artículo 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente, como conductas de acoso sexual las siguientes: (cada empresa puede hacer una enumeración no taxativa de prácticas posibles de ser categorizadas como de acoso sexual).

Artículo 2. Todo trabajador de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa (establecimiento o servicio), o ante la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 4. La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 5. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de dos días hábiles, contado desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 6. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 7. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 8. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 9. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 10. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras, las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 11. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Artículo 12. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 13. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 14. El afectado por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 15. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados u otra que estime pertinente, y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 16. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Actividad



Caso práctico: Denuncia de acoso sexual

En la siguiente descripción, usted podrá apreciar una muestra de denuncia de acoso sexual verdadera, a la cual, evidentemente se han modificado los datos para resguardar a los afectados.

Observe cómo se presenta. Notará que están todos los datos mínimos requeridos por la ley y que le señalamos en el punto anterior de este documento.

En el transcurso de este manual iremos trabajando este mismo caso para que usted pueda tener una relación completa del proceso. Se han omitido algunos antecedentes con el objeto de simplificar la presentación, pero le rogamos que entienda que al momento de completar el formulario F 38 es conveniente y necesario ser detallista, para que no falten antecedentes. Recuerde que quien investiga es un fiscalizador cuyo conocimiento del caso se logrará principalmente por medio de este formulario.

Dicho esto, le presentamos el caso.

Los protagonistas



Soledad Yáñez Muñoz
42 años
Separada
Asistente Administrativa del
Colegio "El Aromo" de Reutén



Luis Pedro Escobar Larte
55 años
Casado
Profesor de Matemáticas en el
Colegio "El Aromo" de Reutén



Pedro Segundo Ramírez Torres
58 años
Casado
Director (y representante legal)
del Colegio "El Aromo" de Reutén

La situación

Soledad Yáñez Muñoz, Asistente Administrativa del Colegio “El Aromo” de Reutén, acude a la Inspección del Trabajo de la ciudad para denunciar a Luis Escobar, profesor de matemáticas del establecimiento, por acoso sexual.

Al llegar al mesón de atención y comenzar el relato de la situación, la funcionaria de la Inspección le solicita que espere un momento y le avisa al Jefe de la Oficina de Atención, quien inmediatamente hace pasar a doña, Soledad. Al verificar que el caso calificaba para realizar el ingreso, escribe en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS) los datos básicos solicitados y pasa a completar el formulario de denuncia de acoso sexual (F 38).

Una copia de este formulario se adjunta a continuación. Le sugerimos leerlo con atención para que pueda ir siguiendo el caso a lo largo de los módulos siguientes.

Por favor note que se ha omitido una serie de datos por efecto de espacio y tiempo, insistiendo que en cada situación real lo relevante es ser lo más detallado y exhaustivo posible con relación a este instrumento.

F 38



Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
9	25	2005	170/2005

DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL/MORAL- ACTA COMPLEMENTARIA

En _____ Rutén _____ a _____ 17 _____ de _____ Noviembre _____ de 2005, el fiscalizador(a) que suscribe, ha recepcionado de parte de don(ña) Soledad Yáñez Muñoz, R.U.T. 10.533.525-3, Denuncia por Acoso Sexual/Moral.

Teléfono de contacto: 85-356389

☒ **ACOSO SEXUAL**

☐ **ACOSO MORAL**

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

- 1 Datos del denunciado(a) como presunto acosador: Luis Pedro Escobar Larte
- 2 Cargo o función dentro de la empresa: Profesor de Matemáticas
- 3 Depto./Sección/ Of. Donde se desempeña: Área Educación Media, Colegio "El Aromo", Reutén, IX Región
- 4 Rango desde el punto de vista organizacional respecto del trabajador(a):

☐ Inferior Nivel Jerárquico
☐ Mismo Nivel Jerárquico
☒ Superior Nivel Jerárquico
- 5 El denunciado(a) trabaja directamente con el(la) afectado(a):

☐ SI
☒ NO
- 6 El afectado(a) ha puesto en conocimiento de su superior inmediato, la situación que lo(la) aflige:

☒ SI
☐ NO
☐ El denunciado(a) es su superior inmediato
- 7 En caso de existir superior inmediato del denunciado(a), éste se encuentra en antecedente:

☒ SI
☐ NO
- 8 El trabajador(a) declara haber sido víctima del Acoso Sexual/Moral desde hace:

_____ días
_____ semanas
_____ meses
☒ 5 Años
- 9 Detalle el tipo de presiones que habrá inferido al trabajador(a) el denunciado(a). Se describe en hojas adjuntas

10 Para acreditar lo anterior se cuenta con:

☐ Ningún antecedente específico
 ☒ Antecedentes documentales de respaldo
 ☒ Testigos
 ☐ Otros.

Detallar nomina de testigos:

11 Existen otros posibles afectados(as)

☐ No
 ☒ Sí. Indicar quienes: Rosalía Ugalde, ex funcionaria administrativa del Colegio "El Aromo" de Reutén

12 Observaciones:

Todo lo cual ratifica con su firma



Firma declarante

Firma : _____
Nombre : _____

Fiscalizador

Nota: en página adjunta se incluye la información que entregó el denunciante.

Denuncia acoso sexual

Con fecha 20/10/05, se cita a Soledad Yáñez Muñoz, quien comparece el día y declara lo siguiente en relación a su denuncia:

Que trabaja en el colegio “El Aromo” desde el año 2000, desempeñándose como Auxiliar Administrativa.

Que los requerimientos sexuales habrían comenzado desde su llegada al colegio, fecha a la cual ella tenía 37 años. Ratifica que los hechos comenzaron con ocasión de un préstamo en dinero que le hace el denunciado y del cual hace alusión en la carta enviada al directorio del colegio. Señala padecer de angustia y depresión mayor.

Señala que hace tiempo le solicitó al acosador que fuera su aval para un préstamo que solicitó al banco. Al terminar los trámites éste la fue a dejar a su casa, por cuanto vivía cerca de su domicilio, luego agrega que, cuando se trasladaban en el vehículo, el denunciado lo detiene y comienza a “toquetearla” y luego éste la obligó a tener sexo oral.

Señala que al día siguiente el denunciado le preguntó que ¿cómo estaba? diciéndole que no la obligó a hacer nada, respondiéndole que no estaba en sus cabales al momento. Indica que después comenzaron las presiones, le pedía que lo acompañara a las salas de danza que estaban siempre vacías o detrás del escenario del colegio y ahí la comenzaba a manosear. Agrega que en varias ocasiones el denunciado intentó que tuvieran sexo, pero ella se negó.

También indica que en las peñas se quedaba un grupo de apoderados, algunos profesores y alumnos y el denunciado le señalaba que se quedara y después la iría a dejar, entonces le daba trago y la volvía a presionar, consigna que el denunciado también tomaba en las peñas.

Señala que no quiso hacer nada por temor, pasaba por graves problemas económicos y temía ser despedida de su trabajo, como también debido a la edad que tenía sabía que no iba a tener oportunidad de encontrar ningún otro empleo. Además, el denunciado le habría insinuado que mientras fuera “bueno” con él, él la defendería y nadie tendría que enterarse.

La denunciante manifiesta que existían antecedentes que a otra administrativa que estuvo en el cargo anteriormente le pasó lo mismo y que habría sido despedida del liceo. Se trataba de Rosalía Ugalde, de quien no se tienen noticias hasta el día de hoy. Señala, además, que la señora Roxana Pérez, Jefa de Personal, y Paola Lehuedé, Inspectora General, habrían sido testigos de la situación ocurrida con la administrativa exonerada. También señaló que la señora Ugalde habló con el Director del Liceo -quien es, además, el dueño- pero que éste no le creyó y terminó echándola.

Entre el personal del colegio, según la denunciante, la situación era conocida. Los profesores habían tomado un acuerdo de no invitar más a comer al denunciado, pues en las actividades extraprogramáticas se ponía “muy cariñoso”. Algo similar ocurría en las actividades de fin de año, paseos de curso, siempre con las administrativas y con algunas profesoras. Reporta no haber visto actuaciones indebidas del denunciado respecto a las alumnas del establecimiento.

Respecto de sus reiteradas licencias médicas, la denunciante indica que ella estaba con depresión.

Señala que el año anterior, a mediados de año, solicitó su traslado al Director, señor Pedro Ramírez, y éste accedió a cambiarla. Físicamente siguió en el colegio pero dejó de cumplir las funciones de asistente administrativa de la sección de educación media en la cual tenía contacto directo con el denunciado. La pasaron a la sección del ciclo básico que funcionaba en lugar aparte, pero dentro del mismo recinto. En todo caso y como el colegio es chico, debían verse todos los días.

Señaló, además, que cuando debía volver al trabajo al término de su licencia médica, nuevamente cayó enferma por lo que a la fecha no ha vuelto al colegio.

Agrega que en la carta enviada al colegio se le olvidó indicar otro hecho, que el denunciado guardaba licor de lo que quedaba de las peñas y luego intentaba que ella tomara durante la semana.

Manifiesta que cuando se hospitalizó el denunciado dejó de darle alcohol, pero igual la seguía presionando, pero ella no accedió a tener más sexo ni nada con él añade que el denunciado siempre le decía que era “rica”. Esto ha sido una actitud permanente y sostenida desde que llegó al liceo. Indica que le manifestó constantemente su rechazo al acosador y que ya no aguantaba más.

Agrega que, cuando explotó, se lo contó al Director a través de una carta y de una reunión en la que se la entregó dándole a conocer los detalles que contenía y que éste no le creyó. Indica que el denunciado después de la carta la llamó al celular y le preguntó por qué quería destruirlo y le pidió que señalara al Director que todo era mentira.

Señala que entre el Director y el denunciado existe una relación muy estrecha porque estudiaron juntos en la universidad.

Respecto a los requerimientos sexuales, expone que éstos se desarrollaban esporádicamente, pero durante todo el período en que ha trabajado en el colegio, que el denunciado la chantajeaba, que se aprovechaba de ella, que temía perder el trabajo y quedar en la calle, que estaba absolutamente destruida, pero que ahora le daba todo lo mismo.

Resumen Unidad 3



A. Clasificación del acoso sexual según sujeto que lo comete y quien lo denuncia

Directas	▶	Denuncias interpuestas directamente en las Inspecciones del Trabajo.
Derivadas	▶	Denuncias presentadas al interior de la empresa y derivadas a la Inspección para que ésta las investigue.
Investigación de la empresa	▶	Denuncias presentadas e investigadas al interior de la empresa, cuyo informe es enviado para validación de la Dirección del Trabajo.

Según las características del sujeto acosador, las denuncias pueden apuntar a los siguientes sujetos:

- Empleador
- Superior jerárquico/Inferior jerárquico
- Par

B. ¿Quién puede realizar la denuncia?

- a) Denuncia directa. Es la que se interpone directamente por la persona afectada por el acoso en la Inspección (o la interpuesta por la organización sindical, que debe ser ratificada por la persona afectada en la primera visita inspectiva).
- b) Denuncia indirecta. Es aquella que se ha interpuesto por la persona afectada directamente en la empresa y ésta, en vez de hacer investigación interna, la remite a la Inspección.

No hay que confundir lo anterior con el informe del empleador, cuando éste ha hecho en forma interna la investigación.

C. Procedimiento de denuncia por acoso sexual

1. El acosador es el empleador y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia por acoso sexual. Debe efectuarse la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.



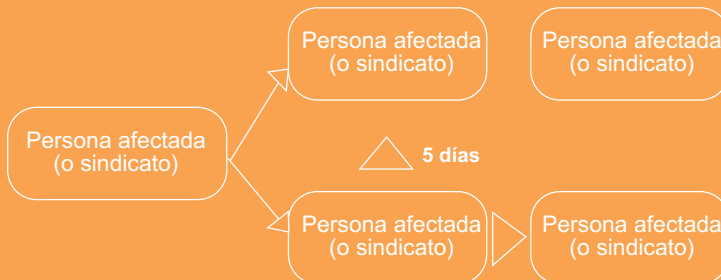
2. El acosador es algún trabajador de la empresa y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia por acoso sexual.

En este caso la persona afectada tiene la alternativa de presentar la denuncia ante su propio empleador, o bien, acudir a la Inspección del Trabajo respectiva. Si la denuncia es presentada ante la propia empresa, vale decir, al empleador, el empleador tiene - como ya se ha explicado - dos posibilidades de acción:

- seguir el procedimiento de una investigación interna, o
- en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de presentación de la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

Si recibe una denuncia de acoso sexual un empleador que tiene una empresa de menos de diez trabajadores, sin obligación de tener Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debe inmediatamente remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta autoridad administrativa dé curso al procedimiento de investigación.

Lo expuesto en segundo caso se observa en el gráfico:



D. ¿Quién recibe la denuncia?

El Jefe de la Oficina de Atención de Público en el evento que tenga dependencia privada. En el caso que no se cumpla el requisito de privacidad señalado, la denuncia la debe recepcionar el Jefe de la Unidad de Fiscalización y si éste no está presente, el Jefe de la respectiva Inspección.

E. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir la denuncia?

- Nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o de la persona afectada.
- Cargo y dependencia jerárquica respecto a la persona que es el presunto acosador.
- Relación detallada de los hechos y el nombre del presunto acosador.
- Fecha y firma del denunciante.

F. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

A continuación se detallan los aspectos relacionados con el acoso sexual que debe contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- < El procedimiento al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual.
- < Las medidas de resguardo que la empresa aplicará.
- < Las sanciones que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual.

El Reglamento debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la entrada en vigencia y debe publicarse en dos lugares visibles de la faena, además de enviar una copia a los sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios, a la Inspección del Trabajo y al Ministerio de Salud.

Revisemos y evaluemos lo aprendido



Le invitamos a verificar lo aprendido en este módulo. Para ello, puede responder los ejercicios que a continuación le proponemos. Los resultados que obtenga son única y exclusivamente para usted, pudiendo utilizarlos como indicadores de lo que debiera repasar (en lo que se ha equivocado) así como para fijarse en los aspectos que ya ha logrado aprender (las respuestas correctas). En consecuencia, luego de los ejercicios tendrá acceso a la pauta de corrección; le recomendamos que no la revise hasta haber contestado todos los ejercicios propuestos.

1. Marque con una equis “X” frente a los enunciados que corresponden a los aspectos que debe, por ley, consignar los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas con relación a las denuncias de acoso sexual:

- ☐ El procedimiento al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual.
- ☐ Las medidas de resguardo que la empresa aplicará.
- ☐ Los descuentos en la remuneración de la persona que resulte culpable.
- ☐ Las sanciones que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual.
- ☐ Las medidas preventivas destinadas a evitar la ocurrencia de situaciones de acoso sexual al interior de la empresa.

2. Una vez modificado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas, en el cual se han incorporado los aspectos relacionados con el acoso sexual, debe enviarse copia de éste a:

- ☐ Sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios, a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.
- ☐ Sólo a la Dirección del Trabajo.
- ☐ Sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios y a la Dirección del Trabajo.
- ☐ Se entiende que, publicado en lugar visible de la faena, es conocido por todos, por lo que no es necesario enviar copia de él.

3. El día 13 de octubre de 2005 se publicaron en el diario mural de la faena de una empresa de rubro metalmecánica las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo que correspondía al procedimiento para atender una denuncia de acoso sexual. En esta empresa nunca había ocurrido un caso así y justamente el día 4 de noviembre se registra el primero. Una secretaria acusa a un obrero de intentar propasarse. El dueño de la empresa comenta que por suerte cuentan ahora con un procedimiento para atender este tipo de situaciones e instruye para que se siga el procedimiento recién estipulado ¿Es correcto lo que hizo el dueño? ¿se puede aplicar el nuevo procedimiento? Justifique su respuesta.

☐ **Sí**

☐ **No**

.....

.....

.....

4. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia de acoso sexual? Marque todas las alternativas que le parezcan correctas:

- ☐ Trabajador por acoso sexual de una compañera de trabajo.
- ☐ Trabajadora por acoso sexual de compañero de trabajo.
- ☐ Trabajadora por acoso sexual de su empleador.
- ☐ Sindicato en representación de trabajador o trabajadora.
- ☐ Empleador por acoso sexual de trabajador contra un trabajador.

5. Patricia Riquelme trabaja en una fuente de soda en que comparte labores con Luis, el garzón. Ella se encarga de preparar los alimentos y su jefe de la caja. Patricia presenta ante su empleador una denuncia de acoso sexual en contra de su único compañero de trabajo, Luis ¿Cómo debiera operar el empleador?

Respuesta:

.....

.....

.....

6. Complete la oración

- a) El empleador debe - inmediatamente después de recibida la denuncia - adoptar destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados.
- b) Para el caso que el denunciado sea el propio empleador, la denuncia debe efectuarse ante
- c) Si un empleador deriva la denuncia del Sindicato por MUJER acosada sexualmente por otro trabajador, se habla de denuncia

7. ¿Quién puede recibir una denuncia de acoso sexual para el caso que sea presentada ante la Inspección del Trabajo respectiva?

- ☐ Jefe de la Oficina de Atención de Público.
- ☐ Jefe de la Unidad de Fiscalización.
- ☐ Jefe de la respectiva Inspección.
- ☐ Todos los anteriores, dependiendo de la situación.

Pauta de evaluación Ejercicios unidad 3



1. Marque con una equis “X” frente a los enunciados que corresponden a los aspectos que debe, por ley, consignar los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas con relación a las denuncias de acoso sexual:

- ☒ El procedimiento al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual.
- ☒ Las medidas de resguardo que la empresa aplicará.
- ☐ Los descuentos en la remuneración de la persona que resulte culpable.
- ☒ Las sanciones que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual.
- ☐ Las medidas preventivas destinadas a evitar la ocurrencia de situaciones de acoso sexual al interior de la empresa.

2. Una vez modificado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas, en el cual se han incorporado los aspectos relacionados con el acoso sexual, debe enviarse copia de éste a:

- ☒ Sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios, a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.
- ☐ Sólo a la Dirección del Trabajo.
- ☐ Sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios y a la Dirección del Trabajo.
- ☐ Se entiende que, publicado en lugar visible de la faena, es conocido por todos, por lo que no es necesario enviar copia de él.

3. El día 13 de octubre de 2005 se publicaron en el diario mural de la faena de una empresa de rubro metalmecánica las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo que correspondía al procedimiento para atender una denuncia de acoso sexual. En esta empresa nunca había ocurrido un caso así y justamente el día 4 de noviembre se registra el primer caso. Una secretaria acusa a un obrero de intentar propasarse. El dueño de la empresa comenta que por suerte cuentan ahora con un procedimiento para atender este tipo de situaciones e instruye para que se siga el procedimiento recién estipulado ¿Es correcto lo que hizo el dueño? ¿se puede aplicar el nuevo procedimiento? Justifique su respuesta.

☐ Sí

☒ No

4. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia de acoso sexual? Marque todas las alternativas que le parezcan correctas:

- ☒ Trabajador por acoso sexual de una compañera de trabajo.
- ☒ Trabajadora por acoso sexual de compañero de trabajo.
- ☒ Trabajadora por acoso sexual de su empleador.
- ☒ Sindicato en representación de trabajador o trabajadora.
- ☒ Empleador por acoso sexual de trabajador contra un trabajador.

5. Patricia Riquelme trabaja en una fuente de soda en que comparte labores con Luis, el garzón. Ella se encarga de preparar los alimentos y su jefe de la caja. Patricia presenta ante su empleador una denuncia de acoso sexual en contra de su único compañero de trabajo, Luis ¿Cómo debiera operar el empleador?

Respuesta:

Debiera derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, ya que esta empresa no está obligada a contar con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

6. Complete la oración

- a) El empleador debe -inmediatamente después de recibida la denuncia- adoptar medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados.
- b) Para el caso que el denunciado sea el propio empleador, la denuncia debe efectuarse ante la Inspección del Trabajo.
- c) Si un empleador deriva la denuncia del Sindicato por MUJER acosada sexualmente por otro trabajador, se habla de denuncia indirecta.

7. ¿Quién puede recibir una denuncia de acoso sexual para el caso que sea presentada ante la Inspección del Trabajo respectiva?

- ☐ Jefe de la Oficina de Atención de Público
- ☐ Jefe de la Unidad de Fiscalización
- ☐ Jefe de la respectiva Inspección
- ☒ Todos los anteriores, dependiendo de la situación

1




GOBIERNO DE CHILE
INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Oficina
Internacional
del Trabajo

**MANUAL DE AUTO APRENDIZAJE
ACOSO SEXUAL
LEGISLACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN**

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

2

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

¿Qué vamos a aprender?

- Recibir la denuncia de un caso de acoso sexual conforme a los procedimientos establecidos por la Ley N° 20.005 y ante los organismos que la ley dispone.
- Iniciar un proceso de investigación de acoso sexual comprendiendo el rol que le compete en el proceso y en función de la forma y lugar en que se ha presentado una denuncia.

3

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

Clasificación del acoso sexual según sujeto que lo comete y quien lo denuncia

Directas → Denuncias interpuestas directamente en las Inspecciones del Trabajo

Derivadas → Denuncias presentadas al interior de la empresa y a la Inspección para que ésta las investigue

Investigación de la empresa → Denuncias presentadas e investigadas al interior de la empresa, cuyo informe es enviado para validación de la Dirección del Trabajo

4

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

Según las características del sujeto acosador, las denuncias pueden apuntar a los siguientes sujetos:

- Empleador
- Superior jerárquico/ inferior jerárquico
- Par

¿Quién puede realizar la denuncia?

- La persona afectada
- El sindicato en representación de ella
- El empleador

5

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

a) **Denuncia directa.** Es la que se interpone directamente por la persona afectada por el acoso en la Inspección (o la interpuesta por la organización sindical, que debe ser ratificada por la persona afectada en la primera visita inspectiva).

b) **Denuncia indirecta.** Es aquella que se ha interpuesto por la persona afectada directamente en la empresa y ésta, en vez de hacer la investigación interna, la remite a la Inspección del Trabajo respectiva.

No hay que confundir lo anterior con el **informe del empleador**, cuando éste ha hecho en forma interna la investigación.

6

**Unidad 3
La denuncia de acoso sexual**

Procedimiento de denuncia de acoso sexual

El acosador es el empleador y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presenta la denuncia.

Debe efectuarse la denuncia *directamente a la Inspección del Trabajo* respectiva para que sea este organismo el que investigue.

El acosador es algún trabajador de la empresa y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presenta la denuncia.

La persona afectada puede: (a) presentar la denuncia ante su propio empleador o (b) acudir a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si la denuncia es presentada ante la propia empresa, vale decir, al empleador, éste tiene dos posibilidades de acción:

- seguir el procedimiento de una investigación interna
- o en un plazo máximo de 5 días desde la fecha de presentación de la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

7

Unidad 3 La denuncia de acoso sexual

¿Quién recibe la denuncia?

El Jefe de la Oficina de Atención de Público en el evento que tenga dependencia privada.

El Jefe de la Unidad de Fiscalización, en el caso que no se cumpla el requisito de privacidad señalado y si éste no está presente,

El Jefe de la respectiva Inspección.

8

Unidad 3 La denuncia de acoso sexual

1. Nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o de la persona afectada.
2. Cargo y dependencia jerárquica respecto a la persona que es el presunto acosador.
3. Relación detallada de los hechos y el nombre del presunto acosador.
4. Fecha y firma del denunciante.

9

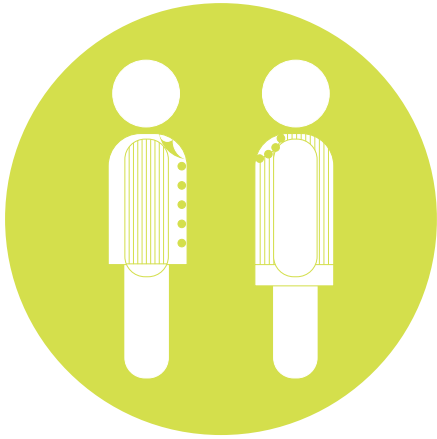
Unidad 3 La denuncia de acoso sexual

Aspectos relacionados con el acoso sexual que debe contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

a) El **procedimiento** al que se someterá el conocimiento de las denuncias de acoso sexual por parte de los trabajadores, de acuerdo a las condiciones mínimas señaladas en el artículo 211-C del Código del Trabajo.

b) Las **medidas de resguardo** que la empresa aplicará en caso de denuncias de acoso sexual, con el objeto de garantizar los derechos de los involucrados, en conformidad al artículo 211-B del Código del Trabajo.

c) Las **sanciones** que se aplicarán en caso de darse por acreditada la conducta de acoso sexual, las que deben ajustarse a las permitidas por la ley en caso de empleadores que cuenten con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, esto es, amonestación verbal, por escrito o multa en conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.



UNIDAD 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

unidad 4 Investigación y sanción

¿Qué vamos a aprender?



Desarrollo de los contenidos



A. Procedimiento investigativo

Texto del Código del Trabajo con las modificaciones de la Ley 20.005 de Acoso Sexual

Actividad



B. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

1. La asignación de la fiscalización
2. Preparación de la fiscalización
 - Medidas de resguardo
 - Pauta de entrevistas
3. La visita inspectiva
 - Notificación de acoso sexual y adopción de medidas de resguardo
 - Verifica la legalidad del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
 - Investigación de los hechos
 - Declaración de testigos
 - Otros medios de prueba

C. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la propia empresa

Actividad



D. La entrevista

1. Definición y características de la entrevista
2. Los entrevistados
3. Factores críticos de éxito para la entrevista durante la visita inspectiva
 - Factores en relación con el fiscalizador que realiza la entrevista

Actividad



- Factores ligados al entrevistado
- Factores ligados a la situación de entrevista

4. El esquema de la entrevista

Actividad Caso práctico:
Investigación de acoso sexual



Resumen Unidad 4

- A. Procedimiento investigativo
- B. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo
- C. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la propia empresa
- D. La entrevista



Revisemos y evaluemos lo aprendido



Pauta de corrección ejercicios Unidad 4



¿Qué vamos a aprender?



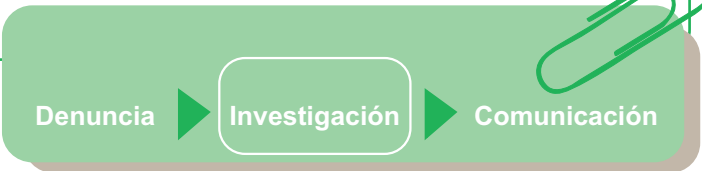
Una vez finalizado el estudio de esta unidad, esperamos que usted esté en capacidad de:

- Aplicar el procedimiento investigativo de una denuncia de acoso sexual, distinguiendo el tipo de que se trate en función del denunciante y ante quién se realiza.
- Verificar si es que una empresa, establecimiento o servicio cuentan o no con un adecuado procedimiento de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual.
- Aplicar técnicas eficaces y esquemas de entrevista en la fase de visita inspectiva.



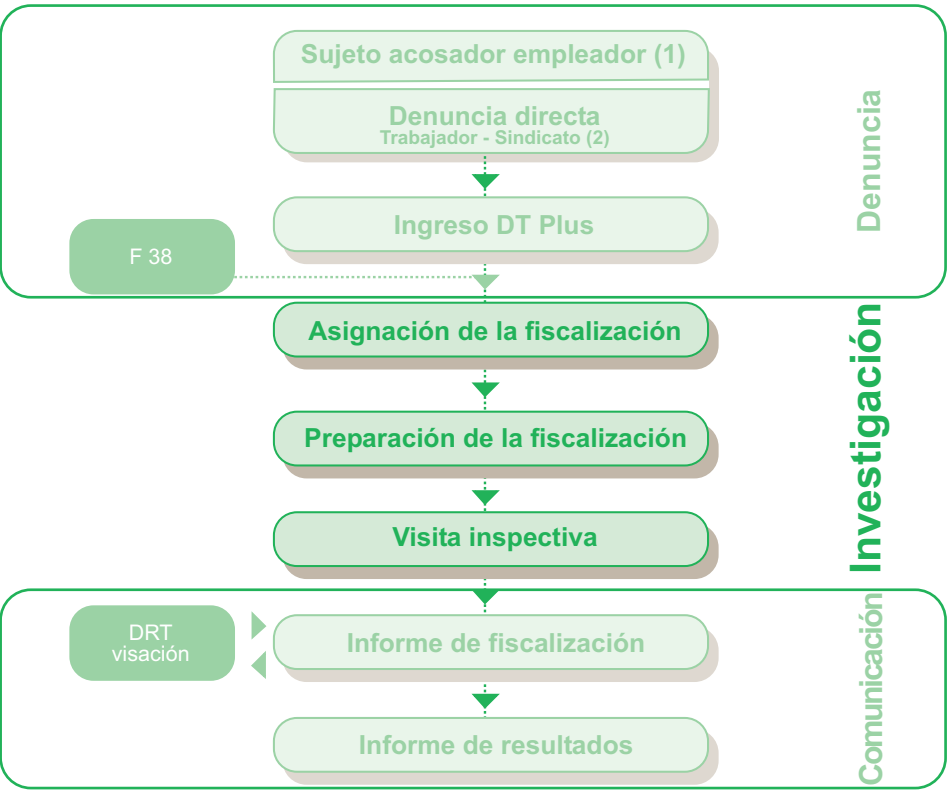
Desarrollo de los contenidos

- Según el esquema general del procedimiento asociado a la denuncia de acoso sexual, corresponde -luego de analizar la denuncia- estudiar qué ocurre durante la fase de investigación de la misma y cuáles son las sanciones asociadas.



A. Procedimiento investigativo

La fase de investigación abarca desde la asignación de la fiscalización hasta la visita inspectiva. Recordemos que la denuncia puede ser realizada ante la Inspección del Trabajo respectiva. Una vez que se ha entrevistado al denunciante, se procede a preparar la visita inspectiva y la investigación de los hechos denunciados. Si la denuncia es realizada ante la propia empresa, el empleador efectuará la investigación de forma interna y la Inspección del Trabajo deberá hacer observaciones a dicha investigación.



Texto del Código del Trabajo con las modificaciones de la Ley 20.005 de Acoso Sexual

Los siguientes son los artículos del Código del Trabajo (Título IV) que tratan acerca de la investigación y la sanción del acoso sexual:

Código del Trabajo (Título IV)

Art. 211

- A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.
- B. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.
- C. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de **cinco días**, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta días**.

Si se optare por una **investigación interna**, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.
- D. **Las conclusiones** de la **investigación** realizada por la **Inspección del Trabajo** o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
- E. En conformidad al mérito del **informe**, el empleador deberá, dentro de los siguientes **quince días**, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las **medidas o sanciones** que correspondan.”

Art. 425

Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

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.



Actividad

Antes de comenzar a revisar el procedimiento propiamente tal, le invitamos a reflexionar en torno al significado de la función de investigación de esta fase. A pesar de la diversidad de objetivos y situaciones en que se aplica la función de investigación en la vida humana, presenta algunas características comunes sobre las cuales le invitamos a reflexionar. Para apoyar la reflexión, daremos una mirada a personajes de la literatura y del cine cuyos creadores los han dotado con capacidades especialmente interesantes en este sentido.



Él es Sherlock Holmes, conocido detective de los cuentos de Sir Arthur Conan Doyle.

Suele resolver los casos más complejos, identificando pistas donde las personas comunes no ven más que normalidad.

Otros colegas de él hacen lo mismo. Tal vez usted conozca a algunos de ellos.



Columbo



Hercule Poirot



Miss Marple

¿Qué diría usted que caracteriza a estos personajes? ¿Qué hacen todos ellos en común que les permite llegar siempre a la verdad de los casos que investigan?

Le invitamos a anotar al menos cinco cosas que ellos hacen y que la mayoría de las personas comunes y corrientes no realizarían frente a las situaciones de investigación que deben enfrentar.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Probablemente más allá de ciertos rasgos personales, hay aspectos que distinguen a todos ellos, entre los cuales pueden nombrarse:

- La capacidad de ir más allá de los hechos.
- La capacidad de relacionar hechos.
- La capacidad de relacionar personas con situaciones.
- La capacidad de observación y de atención a los detalles.
- La habilidad para preguntar inquisitivamente y para entender el lenguaje no verbal, entre otras.

Es evidente que determinadas personas poseen ciertos rasgos de personalidad que les permiten de manera más o menos natural acercarse a estas características, pero también es cierto que es posible desarrollar estas habilidades. Hay técnicas para realizar las investigaciones y la (pro) acción de conocerlas, practicarlas e integrarlas al quehacer es indispensable para cumplir de forma adecuada con esta fase del procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual.

Todos tendremos que ser un poco investigadores, intentando desarrollar aquellas habilidades y formas de actuar que permitan arribar a conclusiones fundadas acerca de los casos que son puestos en nuestro conocimiento.

En las siguientes páginas compartiremos - junto con los pasos formales y requisitos del procedimiento - algunas técnicas que le ayuden en su labor investigativa de los casos por denuncias de acoso sexual. Evidentemente éste será un punto de partida, el que, por cierto, no será suficiente. La tarea de todos será trabajar para desarrollar en cada uno las técnicas y las habilidades investigativas, de suerte tal que con el tiempo y la experiencia, estas técnicas y habilidades se integren a las prácticas habituales.

Volvamos ahora al procedimiento en la parte que corresponde a los pasos posteriores al ingreso de la denuncia.

En este caso, es necesario distinguir entre: (a) la denuncia presentada ante la Inspección del Trabajo respectiva y (b) la denuncia presentada al interior de la propia empresa. Analicemos cada una de estas situaciones en lo que a la fase de investigación procede.

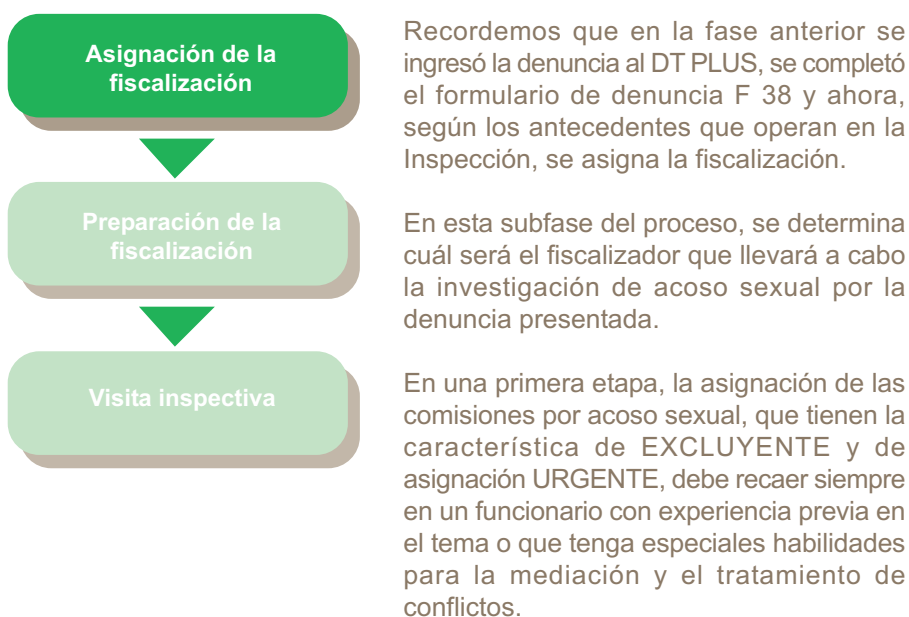
B. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

La fase de investigación abarca desde la asignación de la fiscalización hasta la visita inspectiva. Recordemos que la denuncia puede ser realizada ante la Inspección del Trabajo respectiva. Una vez que se ha entrevistado al denunciante, se procede a preparar la visita inspectiva y la investigación de los hechos denunciados. Si la denuncia es realizada ante la propia empresa, el empleador efectuará la investigación de forma interna y la Inspección del Trabajo deberá hacer observaciones a dicha investigación.

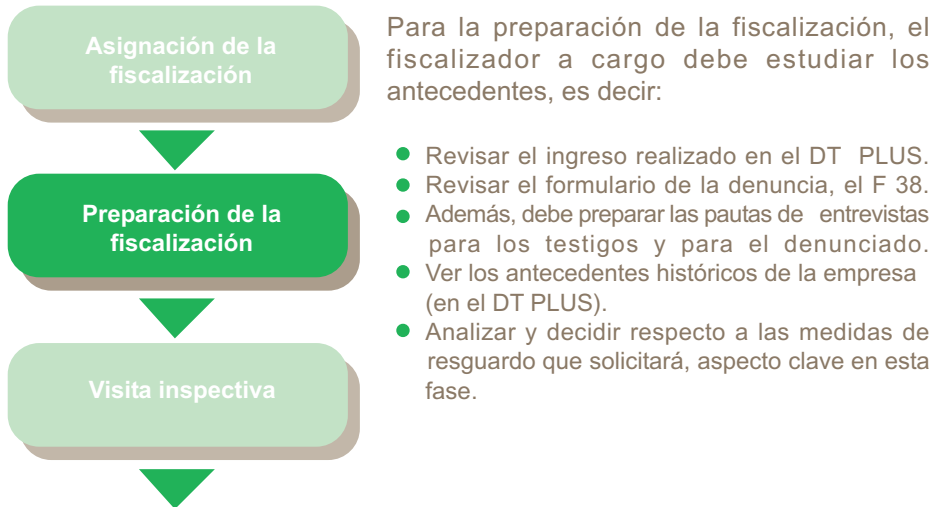
Como se ha establecido anteriormente, las subfases de la investigación son:

- la asignación de la fiscalización
- la preparación de la fiscalización
- la visita inspectiva

1. La asignación de la fiscalización



2 . Preparación de la fiscalización



• Medidas de resguardo

Las medidas de resguardo tienen por objetivo proteger al denunciante. Pueden consistir en la modificación de las jornadas de trabajo, cambios en las dependencias en que se desempeñan las personas involucradas, permisos, entre otras, velando por que dichas medidas no signifiquen menoscabo para alguna de las partes o vayan en detrimento del buen funcionamiento de la empresa. Hay que tener presente que a estas alturas del procedimiento no existe aún ninguna claridad respecto a la efectividad de los hechos imputados, aunque pareciera que todo apunte hacia alguna dirección determinada.

Si bien no estamos dentro del derecho penal, debiera operarse, al igual que en dicho ámbito jurídico según el principio de **“todos son inocentes, hasta que no se pruebe lo contrario”**.

Medidas de resguardo

- Modificación de las jornadas de trabajo.
- Cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas.
- Permisos para no asistir al trabajo mientras dure la investigación.
- Otras medidas decretadas de acuerdo a la situación y a las posibilidades de implementación.
- Las medidas de resguardo no debieran significar menoscabo para alguna de las partes o detrimento del buen funcionamiento de la empresa.

Las medidas de resguardo son un aspecto muy importante de considerar, ya que si bien el derecho del trabajo nace y existe para proteger al que tiene una situación desventajosa en la relación laboral, esto es, al trabajador, ante una denuncia de acoso sexual es necesario mantener una absoluta imparcialidad, hasta que las pruebas hablen por sí solas.

Las medidas de resguardo son tratadas en esta parte del desarrollo del procedimiento, porque se relacionan con el primer momento en que el fiscalizador inicia la investigación. No se debe tratar a nadie como culpable. El resguardo principal que debieran tener las partes por la acción del fiscalizador es la certeza que están siendo tratados en forma justa y con respeto a su dignidad personal. Se pueden sugerir medidas de resguardo respecto a la persona denunciante y también respecto del acusado. Si el acusado es el empleador, no se actúe como si fuese culpable. ¿Qué significa esto? Significa que las medidas de resguardo también operan para él.

Puede suceder que el dueño de una empresa sea acusado de acoso sexual por una trabajadora y que esta acusación sea injustificada. En este caso, si el fiscalizador de la Inspección del Trabajo lo tratara como culpable y delante del resto de su personal, la situación lo victimiza dos veces: una vez por la denuncia de la trabajadora, y una segunda vez, por el trato que debe enfrentar de quien es la autoridad encargada de resolver la situación. Por ello, una postura sin prejuicios y lo más objetiva posible por parte del fiscalizador es indispensable. Se está investigando una acusación y mientras no se tengan certezas, nadie es culpable.

• Pautas de entrevistas

En esta subfase de preparación, se diseñan las pautas de entrevista para los testigos, las que debieran considerar, entre otros aspectos, los que se señalan en el recuadro siguiente.

Aspectos mínimos a considerar en las pautas de entrevistas

- El lugar donde se realizó el acoso.
- El contexto del acoso.
- La relación entre las partes.
- Efectos sobre la persona acosada.
- Establecer si hubo testigos.
- Establecer si pueden obtenerse algunas pruebas indirectas.
- Aspectos centrales que confirman o desmienten los puntos centrales de la denuncia.

Es importante considerar que lo que se busca establecer es si los hechos imputados en la denuncia son verdaderos o no y si estos son constitutivos de acoso sexual. Esto requiere de una actitud libre de prejuicios. Es útil tener en cuenta para la confección de la pauta las manifestaciones habituales del acoso sexual, como las que se presentan a continuación.

● Manifestaciones habituales de acoso sexual ¹

- Promesas, implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima y que atente contra su dignidad o la agravie.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos u orales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Es importante recoger el máximo de información de los testigos, sin olvidar que ellos no son los protagonistas de la investigación.

Los protagonistas de una investigación sobre acoso sexual

Los únicos protagonistas o motivos de la investigación son los trabajadores involucrados en una investigación de acoso sexual, vale decir, la **persona acosadora y la persona acosada**, o en plural, si se tratara de acoso colectivo.

3 . La visita inspectiva

Antes de proseguir, le solicitamos que lea con mucha atención el contenido del siguiente recuadro en el cual se le presentan, a modo de resumen, las actividades principales que debe realizar un fiscalizador en su visita inspectiva.

¹ Servicio Nacional de la Mujer. Departamento Situación Jurídica de la Mujer.

¿Qué hace un fiscalizador en la visita inspectiva?

1. Al llegar a la empresa, contacta al dueño y/o al representante, le **notifica respecto de la denuncia**, levantando el Acta de Notificación (F 38-1) y le sugiere las **medidas de resguardo**.
2. Verifica la **legalidad del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** en lo que al tratamiento de denuncias de acoso sexual se refiere. Para esto puede utilizar la **Pauta de Verificación** que se presenta más adelante.
3. **Realiza la investigación**, para ello solicita un lugar privado para preparar o perfeccionar su lista de testigos y acuerda con alguien de la empresa la forma y el orden en que ingresarán los **testigos** para tomarles declaración, velando por la privacidad y discreción que requieran los testigos.
4. Les **toma declaración a los testigos**, según pauta preparada con anterioridad, completa y firma acta de declaración (si es que los testigos están de acuerdo) o el acta de entrevista y revisión documental F 4/6 (para los casos en que los testigos no quieren ser individualizados). Para aquellos testigos que no están presente, deja citación (F 20).
5. Aprovecha la visita para recoger cualquier **otro medio de prueba** relevante para las conclusiones.

• Notificación de acoso sexual y adopción de medidas de resguardo

Corresponde al instrumento (Acta de Notificación de Acoso Sexual y Adopción de Medidas de Resguardo, F 38-1) por el cual se le notifica a la empresa que se ha realizado una denuncia de acoso sexual por hechos acaecidos al interior del establecimiento o que tienen que ver con funcionarios del mismo.

Al llegar al establecimiento, el fiscalizador solicita conversar con el representante legal; le pide ir a algún lugar privado y procede a la lectura en voz alta de la notificación. Junto con la notificación, y dada la gravedad de los hechos, le solicita implementar las medidas de resguardo que ha definido, ello bajo apercibimiento de multa, tal y como se explicita en el mismo formulario; le entrega copia a las personas indicadas en el instrumento y, firmando o no haciéndolo, se entiende realizada la notificación legal.



F 38-1

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
--------	------------	-----	------------------

ACTA DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO.

_____, a _____ de _____ de 20____

Con esta fecha, siendo las _____, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, procede a notificar a la empresa _____, RUT _____, representada legalmente por _____, RUT _____, ambos con domicilio en _____, denuncia por acoso sexual interpuesta por _____ en contra de _____, ambos trabajadores de la citada empresa.

Habiéndose dada por realizada la notificación, el fiscalizador procede a solicitar un lugar privado para realizar la investigación. Rápidamente y sin dar oportunidad de reaccionar, pide que sean llevados los primeros testigos. Se sugiere que aquellos testigos que por el relato de la denuncia aparecen como más determinantes sean los primeros en testificar. Normalmente ocurre que se “corre la voz” de la presencia de un fiscalizador y de la razón por la cual se encuentra en la empresa. Ello puede dar origen - en ocasiones - a que se trate de influir sobre los testigos y de manejar los testimonios, con lo que una acción rápida del fiscalizador ayuda a mitigar este efecto.



A continuación se presenta una **Pauta de Verificación** que permite comprobar si una empresa dispone de un correcto procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual. Esta pauta puede ser utilizada por los fiscalizadores para realizar sus visitas inspectivas. Aunque ellos manejarán bien todos estos aspectos contenidos en la pauta de verificación, tenerla a la vista puede ser siempre un buen apoyo para no omitir ningún punto.

En el caso de las empresas, esta pauta de verificación puede tener dos usos:

- Si no se ha modificado el Reglamento Interno incorporando lo que se refiere a acoso sexual, puede servir como guía para redactar los cambios y lograr así la actualización del mismo.
- Si existe un Reglamento Interno actualizado respecto a la ley sobre acoso sexual: puede ayudarle a comprobar que todos los aspectos estén contenidos en la actualización. En este caso, la empresa puede usar esta pauta como una guía de “autoverificación”.

Pauta de verificación del procedimiento sobre acoso sexual		
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en la empresa	SI	NO
1. ¿Existe un Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad en la empresa?		
2. ¿El Reglamento Interno contempla un procedimiento de investigación por acoso sexual?		
3. ¿El Reglamento informa sobre qué se entiende por acoso sexual?		
4. ¿Se informa ante quién y cómo se debe presentar la denuncia por acoso sexual?		
5. ¿Existe un plazo para iniciar la investigación o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo?		
6. ¿El Reglamento Interno contiene las medidas de resguardo iniciales ante una denuncia por acoso sexual?		
7. ¿Existe un procedimiento para designar al investigador?		
8. ¿El Reglamento Interno señala que todo el proceso debe constar por escrito?		
9. ¿Se garantiza mantener la reserva del caso en la investigación?		
10. ¿Se garantiza a las partes el ser oídas y que puedan fundamentar sus dichos?		
11. ¿Existe un plazo para terminar la investigación?		
12. ¿Existe un plazo para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo?		
13. ¿Están establecidas las medidas definitivas y las sanciones que se han de aplicar conforme a la gravedad del caso?		
14. ¿Estas medidas y sanciones son acordes con aquellas permitidas por la Ley a las empresas que tienen la obligación de tener un Reglamento Interno (Art. 154 del Código del Trabajo)?		

- **Investigación de los hechos**

Se ha señalado que la visita inspectiva se inicia con la notificación de la denuncia de acoso sexual (F 38-1) y luego de eso, el fiscalizador solicita un lugar con privacidad y rápidamente comienza a citar a los testigos.

- **Declaración de testigos**

Para determinar la existencia del acoso sexual, en muchas oportunidades será de vital importancia la declaración jurada de testigos. Es posible que por temor a las represalias muchas veces éstos no quieran cooperar. Esta cuestión puede salvarse informándoles que en el acta que se levante al efecto se evitará individualizarlos y se establecerá, por el contrario, que es la “declaración jurada de un trabajador de la empresa que solicita reserva de su identidad”. Sin embargo, hay que informarle que se debe registrar su identidad en un documento paralelo por la necesidad de respaldo que requiere el acta y que sólo se revelará ante petición expresa de los tribunales de justicia, al que el Servicio tiene la obligación de solicitar resguardarle la identidad, con el objeto de garantizarle la privacidad y seguridad laboral ante las eventuales represalias que se puedan tomar en su contra.

Si el trabajador testigo está dispuesto a individualizarse, firma el Acta de Declaración. En caso contrario, y sólo para efectos de información y control interno, el fiscalizador completa los antecedentes en el Acta Entrevista y Revisión Documental (F 4/6).

La individualización sólo será entregada en tribunales y previo a dejar establecido en el respectivo escrito que se solicita al tribunal resguardar la reserva de la identidad por las mismas razones expuestas. Esto cobra mayor relevancia cuando el acosador es el propio empleador.

Si el testigo no se encuentra presente, se le deja el Formulario de Citación (F 20), para que asista en una fecha posterior a la Inspección del Trabajo respectiva a realizar su declaración.

- **Otros medios de prueba**

Atendida la definición de acoso sexual, se considerarán como medios de prueba para arribar a las posibles conclusiones, todos los medios a través de los cuales se pueda formular un requerimiento de esta naturaleza, tales como mensajes telefónicos, fax, correos electrónicos, notas, tarjetas, etc., las que deberán ser debidamente ponderadas con el objeto de formarse opinión sobre el tema y poder probar lo que se investiga.

Ya se ha mencionado que las conductas de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter

sexual sin consentimiento. Tal como lo expresa la definición misma, el acoso sexual se puede producir “por cualquier medio.” El fiscalizador puede recorrer las instalaciones, intervenir computadores, solicitar información adicional que se encuentre en otros medios, en fin, puede realizar todas las acciones que permitan arribar a la verdad de los hechos.

Se trata de investigar cualquier otra situación que permita comparar las condiciones en que se desempeñaba la persona pasiva del acoso o acosada sexualmente, hasta antes del inicio de tal conducta, con la situación en que se encuentra luego de iniciado éste, como por ejemplo:

Si la negativa a satisfacer las demandas sexuales le ha producido algún tipo de menoscabo al interior de la organización, de cualquier naturaleza como, por ejemplo:

- Si el acosador le ha afectado o restringido la posibilidad de comunicarse con el resto de los trabajadores.
- Si se le ha cambiado de ubicación al interior de la empresa en una posición menos grata.
- Si se ha restringido o prohibido al resto de los trabajadores interactuar con la persona acosada, limitando el contacto sólo a las materias propias del trabajo, sin posibilidad de una normal vida social al interior de la empresa o servicio, al igual que el resto de los trabajadores.
- Si se le han impuesto tareas que no están en el ámbito de su competencia o se le ha cambiado las mismas a otras de menos importancia o de mayor complejidad.
- Si, haciendo un trabajo de igual calidad, se le ha rechazado sistemáticamente su trabajo, en circunstancias que antes no sucedía.
- Si se le ha encomendado trabajo más allá de su capacidad operativa.
- Si se le han limitado los accesos a herramientas necesarias para realizar su trabajo o se le han limitado los espacios lúdicos al interior de la empresa.
- Otros que demuestren que existe intención de menoscabarlo.

Si se ha afectado la salud física o síquica de la persona acosada sexualmente:

- Si se le ha desencadenado algún cuadro depresivo que ha tenido
- Si ha presentado dolencias asociadas al acoso, médicamente diagnosticadas.
- Otros que hayan afectado su salud integral.

En el evento de presentarse cualquiera de estos casos, se debe establecer la situación laboral anterior al acoso y la posterior, buscando evidenciar, en lo posible documentadamente, el perjuicio laboral sufrido como consecuencia de tal acto. Con todo, esta actuación se limitará a ser una constatación descriptiva de una determinada situación sin que ello signifique de manera alguna la calificación, por parte del fiscalizador, de las razones que pudiesen haber originado dicho estado de cosas. Sin embargo, será uno de los elementos a considerar para formarse una opinión sobre el tema al momento de indicar sus conclusiones.

C. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la propia empresa

Una vez realizada la investigación de forma interna por una empresa, establecimiento o servicio, la Inspección del Trabajo realizará observaciones a dicha investigación. El procedimiento es el siguiente:



Se realiza el ingreso en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (DT PLUS) para luego internamente realizarse la asignación de la fiscalización.

En la preparación de la fiscalización se revisan el DT PLUS, las principales normas, el anexo sobre acoso sexual y se solicita información al empleador (expediente completo de la investigación y reglamento interno de orden y seguridad).

Al analizar el expediente, el fiscalizador debe:

- Verificar fecha de recepción de la denuncia.
- Verificar las medidas de resguardo adoptadas: Art. 211-B del Código del Trabajo u otras adicionales F 38.
- Verificar la existencia de actas levantadas: partes involucradas y eventuales testigos.
- Relacionar conclusiones de la investigación v/s antecedentes de la misma y lo dispuesto en el reglamento interno de la empresa.
- Formular otros requerimientos al empleador si la situación lo amerita.

Al realizarse la visita inspectiva el fiscalizador debe:

- Verificar si se adoptaron las medidas de resguardo señaladas en la investigación.
- Entrevistar a los afectados, a fin de conocer su opinión respecto de las conclusiones, medidas y sanciones propuestas por el empleador.
- Si hay conformidad unánime con las conclusiones:
 - Se deja constancia en acta ad hoc y se termina actuación de servicio.
 - Se notifica al empleador, denunciante y denunciado
- Si no hay conformidad con las conclusiones:
 - Se levanta acta y se dejan establecidas las objeciones.
 - Se determina si hay multas a aplicar, según el análisis del expediente de investigación y otras de la propia visita inspectiva.

Actividad



Analicemos a continuación lo que tienen en común y las diferencias en las situaciones que se exponen.



Entrevista de trabajo.
Carla está postulando a un trabajo.
La entrevista una psicóloga.



Entrevista de un periodista radial
a una atleta.



Policía interroga a un narcotraficante.



Entrevista de un fiscalizador de la
Inspección del Trabajo a testigo de eventual
acoso sexual en una empresa.

Le invitamos a pensar en cuáles son las semejanzas y diferencias entre estas cuatro situaciones. Tómese algunos instantes; puede ayudarse anotando en las siguientes líneas:

Semejanzas	Diferencias

A continuación tendrá la oportunidad de conocer algunas características generales de la conducción de una entrevista, enfatizándose los aspectos que usualmente se consideran importantes de recalcar respecto a esta forma especial que constituye la entrevista a testigos en la fase de visita inspectiva.

D. La entrevista

Durante la visita inspectiva, el fiscalizador debe obtener información suficiente que le permita diagnosticar si la ocurrencia de acoso sexual denunciada es efectiva o no. La técnica será fundamentalmente la entrevista, además de la eventual consulta de documentos, correos electrónicos, etc., y la observación directa del lugar de trabajo. Todo ello con el propósito de reunir evidencias que permitan respaldar lo informado en la denuncia de acoso sexual.

1. Definición y características de la entrevista

Para efectos de la fiscalización de acoso sexual, podríamos definir la entrevista como una técnica, dentro de la metodología de investigación cualitativa que se utiliza para obtener la máxima cantidad de información confiable de una o varias personas, en el menor tiempo posible, a partir de una batería de preguntas².

² Esta sección se basa, en parte, en una reelaboración de las técnicas de entrevista sistematizadas en Aguirre Baztán, A. 1997 *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural* (Bogotá, Alfaomega).

Las características más importantes de este tipo de entrevista son las siguientes:

- Basada en la comunicación verbal, aunque el entrevistador también se fija en los aspectos no verbales de la interacción.
- Estructurada, metódica y planificada. Es directiva, aunque no autoritaria. Es el fiscalizador quien conduce la entrevista hacia los objetivos que le interesan para efectos de las conclusiones.
- Se implementa a partir de una pauta de preguntas previamente establecida.
- Sigue un procedimiento de observación.

Dado el breve tiempo con que se cuenta para realizar la investigación, debe ser muy pertinente, en el sentido de apuntar de manera inmediata al centro del asunto y no desviarse hacia a otros temas.

Tiene como fin la búsqueda de evidencias para comprobar la existencia o no de acoso sexual.

Se da en una interacción entre entrevistador y entrevistado (roles distintos y complementarios).

2. Los entrevistados

Las personas a entrevistar así como su número dependerá de cada caso, siendo los datos consignados en la denuncia la base para la definición de estos; sin embargo y a modo de sugerencia, resulta conveniente entrevistar al menos a las siguientes personas:

¿A quiénes entrevistar?

- Al empleador.
- La persona acusada de acoso sexual.
- Testigos señalados en el formulario de denuncia.
- Cualquier otra persona que no esté contemplada en el F 38, pero que pueda aportar información relevante.

Pudiera ser que en el transcurso de las entrevistas surjan indicios interesantes que hagan conveniente entrevistar a personas no contempladas en el formulario de denuncia (F 38). El investigador sagaz tendrá la habilidad y flexibilidad suficientes para reconocer que se trata de antecedentes importantes y de adaptar el listado de testigos previamente establecido, para de este modo responder de mejor manera a su función investigativa.

3. Factores críticos de éxito para la entrevista durante la visita inspectiva

El buen desarrollo de una entrevista depende de diversos factores difíciles de estandarizar, pues tienen que ver con la particularidad del caso de denuncia a investigar (si es empresa o servicio público, si es una organización grande o pequeña, de la preparación previa de la visita, de la cantidad y calidad de la información aportada en el formulario de denuncia, entre muchas otras). Sin embargo, hay ciertos factores de éxito que pueden considerarse aplican a todas las entrevistas inspectivas. Estos factores se relacionan con:

- el fiscalizador que realiza la entrevista
- con el entrevistado
- con la situación de entrevista

Factores en relación con el fiscalizador que realiza la entrevista

Usted conoce lo que es una competencia laboral. Esta noción tiene que ver con la combinación de recursos internos (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) los que se actualizan y ponen en acción con recursos externos (redes de información, herramientas, tecnología, etc.) para el logro de un desempeño exitoso en una situación laboral determinada.

Reflexionemos, pues, en las competencias laborales que requiere poseer un fiscalizador para cumplir exitosamente con su labor de entrevistador.



Actividad

La pregunta es, entonces, ¿cuáles son las competencias que distinguen a un buen entrevistador de uno que no lo es?, pensando, obviamente, en el contexto de las entrevistas de testigos en las visitas inspectivas. Anote sus ideas a continuación.

Competencias de un buen entrevistador

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

Son muchas las competencias requeridas por un buen entrevistador y se trata de una función que se desarrolla con el tiempo, con la práctica, observando a otros que lo hacen bien y sometiéndose a actividades de capacitación específicamente orientadas a desarrollar este tipo de habilidades.

Una competencia clave en el caso del fiscalizador es cuidar aspectos que favorezcan la colaboración del entrevistado y evitar efectos distorsionadores durante la entrevista. Para ello, el fiscalizador debe procurar crear un clima favorable, mostrándose tranquilo, siendo abierto y respetuoso a lo que el entrevistado quiera informar, no ofensivo con las respuestas de su interlocutor, y siempre dando cuenta de una escucha activa.

A continuación analizaremos en forma muy breve algunas características y competencias muy deseables en una persona que hace una entrevista de fiscalización:

Apariencia y presentación.

La apariencia y conducta del fiscalizador pueden incidir en el resultado de una entrevista y en la actitud del entrevistado hacia el fiscalizador. Una apariencia bien cuidada, sobria y profesional tendrá un efecto favorable en la fuente. Recuérdese que el fiscalizador es el representante no sólo de la Dirección del Trabajo ante la empresa, sino que del Estado chileno y que, por lo tanto, la apariencia y la forma de presentarse debiera ser un reflejo de ello.

Motivación.

Demostrar interés por la búsqueda de información. La actitud mental de cada fiscalizador es parte de la motivación, en tanto un fiscalizador debe iniciar cada entrevista completamente confiado/en que la fuente cooperará. Tal actitud por parte del fiscalizador es percibida por el entrevistado y aumenta las posibilidades de éxito de reunir información relevante.

Paciencia y tacto.

Estas cualidades del fiscalizador ayudan a generar y mantener un ambiente favorable para la situación de entrevista, aumentando la posibilidad de éxito de la misma (obtener información relevante). La validez de las declaraciones de las fuentes y los motivos que están detrás de ellas solamente pueden ser obtenidas por medio de un proceder paciente y cuidadoso (tacto). La impaciencia, a su vez, tiene el efecto de pérdida de respeto por parte de la fuente hacia el fiscalizador que realiza la entrevista. Mostrar paciencia y tacto, por el contrario, permite incluso la posibilidad de volver a entrevistar a la misma fuente en otro momento y obtener la colaboración voluntaria por parte de ésta.

Actitud siempre alerta

El fiscalizador tiene que estar constantemente alerta a los cambios en la actitud por parte del entrevistado. Se debe poner atención a cada gesto o lenguaje corporal, palabra e inflexión de la voz de la fuente. ¿Se enoja, está alegre, es comunicativa, apesadumbrada, vaga, sincera, relajada, cooperativa, tensa, preocupada, nerviosa? Frente a estas señales, el fiscalizador debe ir determinando el mejor modo de proceder con la entrevista. Se debe poner atención en las eventuales contradicciones o cualquier otra indicación que surjan del relato de la fuente, contradicciones que pueden venir del propio relato o de contradicciones entre el aspecto verbal y no verbal de la comunicación.

Perseverancia

Un fiscalizador que no se desanima fácilmente por la no-cooperación u otras dificultades relacionadas con las fuentes, perseguirá con motivación su objetivo investigativo hasta reunir suficientes evidencias que le permitan llegar a una conclusión fundada y buscará otros y nuevos elementos de información valiosos.

En todo caso, es fundamental que el fiscalizador NO le dé un sentido de verdad a los aspectos no verbales; esto es, se debe evitar interpretar. La información No verbal del entrevistado (gestos, postura corporal, etc.); ofrece indicios muy relevantes por ejemplo para confirmar o para sospechar, pero en ningún caso para concluir.

Veamos un ejemplo



Yo también fui acosada por él, pero nunca me atreví a denunciarlo. Para mí fue una experiencia traumática.

En esta situación puede advertirse una clara contradicción entre el aspecto verbal (lo que está diciendo) y el aspecto no verbal (cómo lo está diciendo) de la comunicación. No obstante esto, el fiscalizador no puede concluir que esta mujer no fue acosada, pero tampoco debiera asumir inmediatamente como absolutamente real su declaración. Lo único que podría considerar el fiscalizador es que es necesario indagar más y por medios alternativos, léase, verificar con otros testigos si es que vieron situaciones de acoso a esta mujer, realizar preguntas indirectas a ella misma, entre otros.

Veamos enseguida el conjunto de cuatro competencias que estamos destacando y que son: autocontrol, objetividad, adaptabilidad y análisis y asociación.

Autocontrol

Evitar demostraciones de rabia, irritación o simpatía injustificada que pueden causar que pierda la iniciativa y la objetividad durante la entrevista.

Adaptabilidad

Un fiscalizador debe tener la habilidad de adaptarse sin inconvenientes a distintos tipos de personalidades, lenguaje y nivel cultural de las personas. Para ello, hacer constantemente el esfuerzo de tratar de ponerse en la posición del otro (empatía), formulando las preguntas de tal modo que el interlocutor las pueda comprender y responder.

Objetividad

El fiscalizador debiera tener siempre presente que la objetividad como tal es difícil y que siempre su juicio estará mediado por sus ideas preconcebidas del caso, de la situación, de los entrevistados, de sus propios valores y de la forma en que las declaraciones pueden entrar en conflicto con estos. En síntesis una gran cantidad de factores afectarán su imparcialidad. Lo importante es estar lo más conscientes posibles de la forma en que estos factores están influyéndonos y cómo están afectando la investigación. Tratando de no inclinarse hacia un lado u otro y buscar la veracidad de los hechos.

Análisis y asociación

El fiscalizador tiene que estar en condiciones de poder preparar y presentar informes en una forma clara, concisa y precisa acerca del proceso investigativo de la fiscalización. El valor de las entrevistas solamente se alcanza cuando se presenta luego el conjunto de la información recogida en forma adecuada (estableciendo relaciones entre las declaraciones de los testigos, indicando contradicciones, adelantando conclusiones parciales fundadas en evidencias), de modo que se pueda establecer, con razonable grado de certeza documentada, si los contenidos de la denuncia de acoso sexual pudieron ser comprobados o no.

Estos son sólo algunas de las competencias principales que debe poseer un buen entrevistador. Hay muchas otras, pero se ha observado que éstas son importantes de considerar.

Factores ligados al entrevistado

Durante la visita inspectiva, el fiscalizador entrará en contacto con una gran variedad de personas, con distintas personalidades, origen socio-económico y nivel cultural, ocupaciones, creencias políticas y religiosas. Frente a cada una de estas personas el fiscalizador deberá adaptarse a su carácter, de modo de conducir con éxito las situaciones de entrevista.

En términos generales, desde el punto de vista de la actitud hacia el fiscalizador o hacia la entrevista, las personas entrevistadas pueden ser clasificadas en algunas de las categorías que se comentan a continuación.

Cooperativas y amistosas. Son quienes están abiertas a hablar sobre cualquier tema sin mayor inconveniente. Frente a ellas, el fiscalizador debe procurar mantener el ambiente cooperativo y amistoso, evitando generar un trato excesivamente cercano e informal, que hagan perder la iniciativa y el control de la entrevista por parte del fiscalizador.

Neutrales. Son cooperativas a un nivel limitado, toman posición clara al contestar las preguntas sin mayores rodeos, pero sólo respecto de lo que se les pregunta “al pie de la letra”. No ofrecen información adicional en forma voluntaria.

Hostiles. Hacen de la entrevista una situación difícil, rehusando hablar sobre determinados temas o personas, incluso desafiando al entrevistador. Respecto de ellas, el fiscalizador puede ejercitar su auto-control, paciencia y tacto, pero hay que recordar que no hay mucho tiempo disponible para realizar la investigación. La actitud del entrevistado es información también para la investigación. Por alguna razón las personas sostienen una actitud hostil y resulta de interés indagar por qué sucede esto antes de seguir insistiendo y encontrarse permanentemente con evasivas. En ocasiones, algunos testigos pueden sentirse en una situación de deslealtad con su empleador (si es el acusado) o con algún compañero de trabajo, con quien pudiera incluso ligarles una relación de amistad. Importa, entonces, despejar estos temas antes de pretender obtener información de ellos.

Es necesario señalar que incluso en diferentes momentos de una misma entrevista una persona puede asumir estas diferentes actitudes. Lo importante es que el fiscalizador utilice estas actitudes para cumplir de la mejor manera posible con los propósitos de la investigación.

Factores ligados a la situación de entrevista

Estos factores son variables y deben ser tomados en cuenta por el fiscalizador, pues pueden incidir en el correcto desarrollo de la entrevista, y en la fiabilidad y validez de la información recogida:

Condiciones general

- *Iluminación* de la sala que se ha escogido para realizar las entrevistas.
- *Mobiliario* de la sala (mesa, sillas cómodas, agua para servir).
- *Ruido* (evitar, en lo posible, salas que tengan un gran ruido de fondo, y a la cual entra y sale gente que desconcentran tanto al fiscalizador como al entrevistado).
- *Privacidad*.
- *Otros*.

Duración de la entrevista:

El fiscalizador debiera prever el tiempo que llevará obtener toda la importante para la cooperación del entrevistado. Se debe cuidar de que no pase el tiempo sin lograr conseguirse información relevante, o si corresponde acelerar o bajar el ritmo de la entrevista.

4 . El esquema de la entrevista

A continuación se detalla el esquema que siguen habitualmente las entrevistas durante una visita inspectiva. Esto incluye lo que estimamos no debiera estar ausente en una entrevista, entendiendo que cada fiscalizador tiene su propio sello personal.

- **Presentación y toma de contacto.** El fiscalizador se presenta (quién es y a quién representa) y comenta breve y claramente la finalidad de la entrevista.
- **Intercambio de expectativas.** Para relajar la tensión inicial, crear un clima adecuado y para clarificar las expectativas, es interesante la posibilidad de señalarle al entrevistado el tiempo que tendrán para desarrollar la entrevista, lo que se espera de su participación y la estructura de la reunión. Al mismo tiempo, el entrevistado podrá preguntar aspectos de la entrevista, que el fiscalizador deberá evaluar qué y cuánto responder.
- **Cuerpo de la entrevista.** Se realizan las preguntas de acuerdo a la pauta diseñada. Las preguntas deben ser lo suficientemente compresivas como para asegurar que el tema de interés sea completamente tratado.

Esquema de la entrevista

1. **Presentación y toma de contacto.**
2. **Intercambio de expectativas.**
3. **Cuerpo de la entrevista.**
4. **Cierre.**

Para lograr los objetivos, es aconsejable variar la técnica de preguntas que se implementan para preguntar. Entre ellas pueden indicarse las siguientes:

- a **Táctica del embudo:** Proponer los temas de su aspecto más general al más específico y particular para llevar un orden lógico en la entrevista.
- b **Aclaración:** Para obtener más información. Se pide al entrevistado repetir lo dicho.
- c **Silencio:** El fiscalizador, al quedarse en silencio, crea la expectativa de aportar nueva información por parte del entrevistado.
- d **Ampliación:** Pedir al entrevistado que de nueva información basada en los datos previos facilitados.
- e **Repetición:** Reiteración de la pregunta al haber contestado el entrevistado en otro sentido.
- f **Clarificación de inconsistencias:** Se repite la información cuando ésta es contradictoria a otra obtenida anteriormente para que la persona decida por una u otra versión.
- g **Confirmación de sentimientos:** Expresar lo que el entrevistado ha dado a entender en la anterior respuesta para confirmarlo.
- h **Resumen de ideas clave:** Resumir las últimas respuestas para reencauzar la entrevista.
- i **Contraejemplos:** Mediante un ejemplo contrario a una idea expresada por la persona, se le hace reflexionar.
- j **Incomprensión voluntaria:** Se da a entender a la persona que no hemos entendido lo comentado con el fin de que nos vuelva a explicar y ejemplificar su relato.

Las preguntas que se formulan deben indagar, fundamentalmente, respecto de las personas involucradas, los hechos y el entorno en que éstos ocurrieron. Por ejemplo:

- ¿Cuántas veces se ha producido la situación denunciada?
- ¿Cuándo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Quién habría incurrido en la conducta denunciada?
- ¿Quién habría sufrido el acoso?
- ¿Cómo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Qué requerimientos habría formulado el presunto acosador?
- ¿El requerimiento estuvo acompañado de otras actitudes de parte del presunto acosador?
- ¿Hubo amenazas o situaciones de violencia?
- ¿A qué horas habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿En qué lugar habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Tenía alguna característica especial el lugar?
- ¿En qué forma se habría comportado el presunto acosador?
- ¿Había más personas en el lugar?
- ¿Hubo otra persona en la cercanía del lugar en los que habrían ocurrido los hechos?

- ¿Qué función cumple él denunciante en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?
- ¿Qué función cumple el denunciado en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?
- ¿Se encuentra en la línea de mando respecto de la denunciante?
- ¿Han existido denuncias anteriores respecto de las mismas personas y situación?
- ¿Cuáles han sido los efectos en la persona denunciante?
- ¿Cambió el clima laboral?

- **Cierre.** Este es un paso muy importante, pues de él depende que la persona entrevistada conozca si habrá otra entrevista o, por el contrario, se le confirma la finalización de su colaboración. Más allá de las preguntas que se traían preparadas, existen distintos tipos de indicios/razones que nos dan el aviso para que se tenga que terminar con la entrevista:

- a La persona de repente empieza a esquivar ciertas preguntas/respuestas, después de haber estado muy cooperadora.
- b El fiscalizador nota que él es quien está siendo prácticamente interrogado por la fuente.
- c Aparentemente una persona afable, cordial y cooperadora, empieza a volverse antagónica/hostil.
- d La duración de la entrevista, el cansancio pueden afectar al entrevistador y a su efectividad, o se debe pasar a entrevistar a otra persona.
- e Todos los requerimientos han sido satisfechos. Se ha cumplido con el objetivo/propósito.

- **Agradecimiento.** Al finalizar la entrevista, siempre se le debe agradecer a la persona su cooperación y recordarle la confidencialidad de la información que nos ha proporcionado.
- **Información adicional.** Siempre hay que recordarle a la persona que puede acudir a la Inspección del Trabajo, si se le ocurre alguna información adicional, o si tiene necesidad de hablar con quien lo ha entrevistado.

Actividad

Caso práctico: Investigación de acoso sexual



Recordemos la situación que estamos trabajando en este manual. Seguiremos este mismo caso práctico para observar la manera en que se desarrolla en las diferentes fases del procedimiento. En esta ocasión, en lo que respecta a la fase de investigación.

A los protagonistas que ya conoce, ahora se incluye el fiscalizador de la Inspección del Trabajo.



Soledad Yáñez Muñoz
42 años
Separada
Asistente Administrativa del
Colegio "El Aromo" de Reutén



Luis Pedro Escobar Larte
55 años
Casado
Profesor de Matemáticas en el
Colegio "El Aromo" de Reutén



Pedro Segundo Ramírez Torres
58 años
Casado
Director (y representante legal)
del Colegio "El Aromo" de Reutén



Francisco Andrés Retamal Castro
38 años
Fiscalizador Inspección del Trabajo de Reutén

La situación

Soledad Yáñez Muñoz, auxiliar del Colegio “El Aromo” de Reutén, ha realizado una denuncia de acoso sexual ante la Inspección del Trabajo de la ciudad para denunciar a Luis Escobar, profesor de matemáticas del establecimiento.

Francisco Retamal ha sido designado para investigar el caso. Rápidamente, una vez asignado el caso, prepara la visita inspectiva, para lo cual revisa el ingreso realizado en el DT PLUS, el formulario de denuncia (F 38) y aclara algunos asuntos con el Jefe de la Oficina que fue quien recibió la denuncia. Con el mérito de los antecedentes, decide establecer como medida de resguardo que la acusadora no asista al colegio mientras dure la investigación, ello en razón también a que el Director ya conocía la situación y recién ahora está tomando cartas en el asunto.

Francisco revisa la denuncia para determinar las personas a las cuales entrevistará, diseña las pautas de entrevistas y define qué otros medios podrían servirle para su investigación.

Francisco redacta el acta de notificación (F 38-1), la que adjuntamos.

F 38 - 1

**ACTA DE NOTIFICACION DE ACOSO SEXUAL
Y ADOPCION DE MEDIDAS DE RESGUARDO**

Reutén, a 25 de Noviembre de 2005

Con esta fecha, siendo las 10:00 hrs., el fiscalizador que suscribe, procede a notificar a la empresa Colegio “El Aromo”, RUT 96.939.667-K, representada legalmente por Pedro Segundo Ramírez Torres, RUT 10.533.528-3, ambos con domicilio en Reutén, denuncia por acoso sexual interpuesta por Soledad Yáñez Muñoz en contra de Luis Pedro Escobar Larie, ambos trabajadores de la citada empresa.

Lo anterior con el objeto que el empleador, respecto de los citados trabajadores, adopte las medidas de resguardo necesarias que se consignan en el inciso primero del artículo 211-B del Código del Trabajo, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, a saber:

- Separación de los puestos de trabajo y/o
- Redistribución del tiempo de la jornada de trabajo.

Ello bajo apercibimiento de multa administrativa si no se adoptaren de inmediato tales medidas, por infracción a la citada norma legal sancionada en su grado máximo por el artículo 477 del mismo Código.

Lo anterior, sin perjuicio de otras medidas tendientes a separar a los citados trabajadores al interior de la empresa y mientras desempeñen sus labores, tales como:

- Permiso con goce de remuneraciones del acosado mientras dure la investigación. En este caso el permiso deberá contar en un acta *ad hoc* que se debe levantar ante el suscrito en su calidad de ministro de fe.
- Si no se acepta la medida anterior, el mismo permiso pero en la persona del acosador.
- Traslado de la persona acosadora, alterando el lugar en que presta servicios, ajustándose a lo establecido en el artículo 12 del C. del T., esto es, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo, en el evento de ser posible esta medida.
- Otras que el ordenamiento jurídico permita.

Prevía lectura de la presente, se entrega copia de la misma:

☒ al representante legal de la empresa

☐ a representante de la misma en virtud de lo establecido en el inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo,

quien dijo llamarse Pedro Segundo Ramírez Torres y si ☒ no, firmó, entendiéndose practicada notificación legal para todos los efectos.


 Firma persona notificada

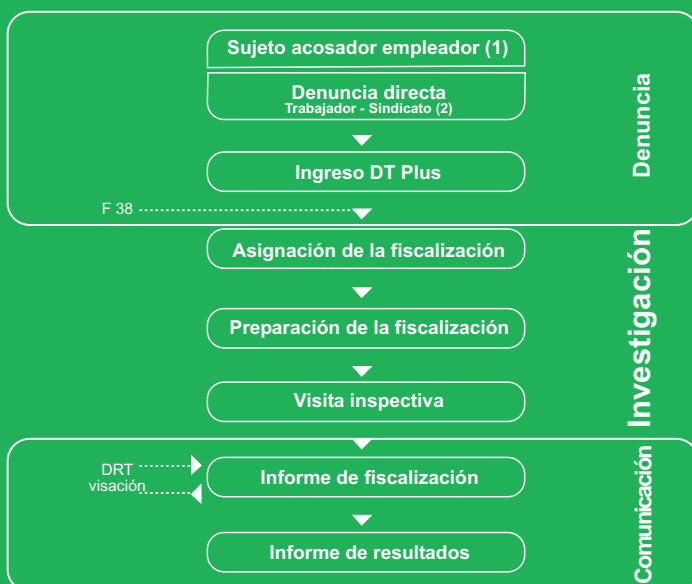

 Firma fiscalizador
Francisco Andrés Retamal Castro
 Nombre Fiscalizador

Resumen Unidad 4



A. Procedimiento investigativo

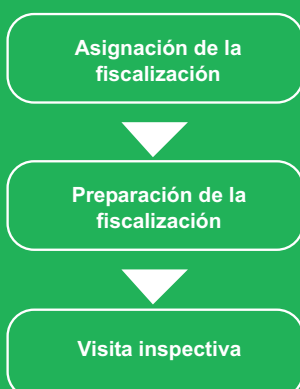
La fase de investigación abarca desde la asignación de la fiscalización hasta la visita inspectiva.



B. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

Las subfases de la investigación son:

- la asignación de la fiscalización
- la preparación de la fiscalización
- la visita inspectiva



En esta subfase del proceso se determina cuál será el fiscalizador que llevará a cabo la investigación de acoso sexual por la denuncia presentada.

El fiscalizador a cargo debe estudiar los antecedentes, es decir:

- Revisar el ingreso realizado en el DT PLUS.
- Revisar el formulario de la denuncia, el F 38.
- Además, debe preparar las pautas de entrevistas para los testigos y para el denunciado.
- Ver los antecedentes históricos de la empresa (DT PLUS).
- Analizar y decidir respecto a las medidas de resguardo que solicitará, aspecto clave en esta fase.

En la visita inspectiva el fiscalizador:

- Fiscaliza la legalidad del reglamento interno en materia de acoso sexual.
- Realiza la investigación de los hechos denunciados.

Legalidad del Reglamento Interno

Se puede utilizar la siguiente pauta de verificación:

Pauta de verificación del procedimiento sobre acoso sexual		
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en la empresa	SI	NO
1. ¿Existe un Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad en la empresa?		
2. ¿El Reglamento Interno contempla un procedimiento de investigación por acoso sexual?		
3. ¿El Reglamento informa sobre qué se entiende por acoso sexual?		
4. ¿Se informa ante quién y cómo se debe presentar la denuncia por acoso sexual?		
5. ¿Existe un plazo para iniciar la investigación o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo?		
6. ¿El Reglamento Interno contiene las medidas de resguardo iniciales ante una denuncia por acoso sexual?		
7. ¿Existe un procedimiento para designar al investigador?		
8. ¿El Reglamento Interno señala que todo el proceso debe constar por escrito?		
9. ¿Se garantiza mantener la reserva del caso en la investigación?		
10. ¿Se garantiza a las partes el ser oídas y que puedan fundamentar sus dichos?		
11. ¿Existe un plazo para terminar la investigación?		
12. ¿Existe un plazo para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo?		
13. ¿Están establecidas las medidas definitivas y las sanciones que se han de aplicar conforme a la gravedad del caso?		
14. ¿Estas medidas y sanciones son acordes con aquellas permitidas por la Ley a las empresas que tienen la obligación de tener un Reglamento Interno (Art. 154 del Código del Trabajo)?		

Medidas de resguardo

Modificación de las jornadas de trabajo.

Cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas. Permisos para no asistir al trabajo mientras dure la investigación. Otras medidas decretadas de acuerdo a la situación y a las posibilidades de implementación.

No debieran significar menoscabo para alguna de las partes o detrimento del buen funcionamiento de la empresa

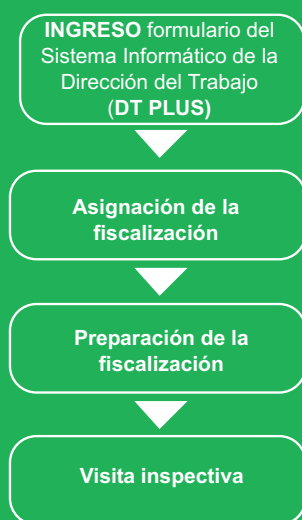
¿Qué hace un fiscalizador en la visita inspectiva?

1. Al llegar a la empresa, contacta al dueño y/o al representante, les notifica respecto de la demanda y les sugiere las medidas de resguardo.
2. Verifica la legalidad del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo que al tratamiento de denuncias de acoso sexual se refiere, utilizando para ello la Pauta de Verificación.
3. Solicita un lugar privado para realizar la investigación y se instala en el mismo, donde prepara o perfecciona su lista de testigos y acuerda con alguien de la empresa la forma y el orden en que ingresarán los testigos para tomarles declaración, velando por la privacidad y discreción que éstos requieran.

4. Les toma declaración a los testigos según pauta preparada con anterioridad, completa y firma acta de declaración (si es que los testigos están de acuerdo) o el acta de entrevista F 4 (para los casos en que los testigos no quieren ser individualizados). Para aquellos testigos que no están presentes deja citación (F 20).
5. Aprovecha la visita para recoger cualquier otro medio de prueba relevante para las conclusiones.

C. Procedimiento investigativo por denuncias presentadas ante la propia empresa

Una vez realizada la investigación de forma interna por una empresa, establecimiento o servicio, la Inspección del Trabajo realizará observaciones a dicha investigación. El procedimiento es el siguiente:



D. La entrevista

Factores críticos de éxito

Factores ligados a la situación de la entrevista

Esquema de la entrevista:

Presentación y toma de contacto
Intercambio de expectativas
Cuerpo de la entrevista

Técnicas de la entrevista:

Táctica del embudo
Aclaración
Silencio
Ampliación
Repetición
Clarificación de inconsistencias
Confirmación de sentimientos
Resumen de ideas clave
Contraejemplos
Incomprensión voluntaria
Cierre

Factores en relación al entrevistado (actitudes):

Cooperativos y amistosos
Neutrales
Hostiles

Factores en relación al entrevistador

Motivación
Alerta
Paciencia y tacto
Objetividad
Auto-control
Adaptabilidad
Perseverancia
Apariencia y presentación
Habilidad para analizar y asociar

Revisemos y evaluemos lo aprendido



Le invitamos a verificar lo aprendido en esta unidad. Los resultados que obtenga son única y exclusivamente para usted, pudiendo utilizarlos como indicadores de lo que debiera repasar (en lo que se ha equivocado) así como para fijarse en los aspectos que ya ha logrado aprender (las respuestas correctas). En consecuencia, luego de los ejercicios tendrá acceso a la pauta de corrección; le recomendamos que no la revise hasta haber contestado todos los ejercicios propuestos.

1. Una mujer denuncia ante la Inspección del Trabajo a un compañero de trabajo por acoso sexual Desde la perspectiva de la fiscalización, anote, por favor, en cada recuadro que se presenta las acciones (a), (b), (c) en el orden que debiera tener el proceso.

Fíjese que el orden en que están presentadas las oraciones a la izquierda es aleatorio y que su tarea es ponerlos en el orden correcto de acuerdo a la forma en que el proceso debiera ocurrir:

(A) asignación de la fiscalización

(B) visita inspectiva

(C) preparación de la fiscalización



2. Un caso para considerar

Flor Cubillos es una trabajadora joven que lleva un año de antigüedad en su primer trabajo. Sus principales preocupaciones durante ese tiempo han sido cumplir bien su trabajo y mantener buenas relaciones con las personas para no tener problemas. Nunca se había interesado en otros asuntos de la empresa y más bien vivía pendiente del final de cada jornada para realizar las actividades sociales propias de su edad. De repente todo cambió, porque sufrió un acoso sexual por parte de su jefe y necesitó reclamar sus derechos para una indemnización. ¿Podría usted ayudarle a Flor a conocer algunas informaciones importantes para este fin?

¿Deben contener todos los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas un procedimiento de atención de acoso sexual?

Sí ☐

No ☐

Flor leyó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa en la cual trabaja y se dio cuenta de que no contiene el procedimiento de atención de acoso sexual. Como ella está pidiendo una indemnización, ¿le afecta que no aparezca este procedimiento en el Reglamento?

Sí ☐

No ☐

La indemnización que pide Flor, ¿cambia en el caso que no aparezca el procedimiento de acoso sexual en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa?

Sí ☐

No ☐

En el caso de una respuesta afirmativa, ¿pueden incrementarse las indemnizaciones del trabajador porque el reglamento no contenga un procedimiento de atención de acoso sexual?

En el caso de una respuesta afirmativa, ¿hasta qué porcentaje podría incrementarse la indemnización?

3. **Marlén tenía problemas y necesitaba retirarse de su trabajo e invocó falsamente la causal de acoso sexual para obtener el beneficio de un despido con indemnización. Después se preocupó bastante, porque una amiga le dijo que no se trataba de pedir solamente disculpas más tarde por haber mentado, sino que posiblemente iba a tener que sufrir otras consecuencias. Marlén, entonces, hizo las siguientes dos preguntas que le pedimos que usted trate de responderle:**

¿Tendría que indemnizar los perjuicios que le hubiera podido causar a la persona afectada por la falsa acusación de acoso?

Sí ☐

No ☐

¿Podrían hacer acciones legales en mi contra?

Sí ☐

No ☐

4. **La Inspección del Trabajo realiza observaciones a una investigación hecha de manera interna en una empresa. Ubique escribiendo en orden el proceso en cada recuadro que se presenta. Fíjese que el orden en que están presentadas las oraciones es aleatorio y que su tarea es ponerlos en el orden correcto de acuerdo a la forma en que el proceso debiera ocurrir.**

(A) preparación de la fiscalización

(B) visita inspectiva

(C) asignación de la fiscalización

(D) análisis del expediente



5. **¿Cuáles de las siguientes son actividades que el/a fiscalizador/a debe realizar en la preparación de la fiscalización? (Marque con una equis "X" las alternativas correctas).**

☐

Revisar los antecedentes: formulario de denuncia (F 38) e ingreso de la denuncia (DT PLUS).

☐

Preparar el listado de testigos.

☐

Diseñar las pautas de entrevistas para los testigos.

☐

Completar el Acta de Notificación y determinar las medidas de resguardo.

☐

Llamar a la empresa para solicitar un día y hora para realizar la visita inspectiva.

6. Responda verdadero (V) o falso (F) frente a cada afirmación.

- | V | F | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| ☐ | ☐ | Entre las posibles medidas de resguardo que puede sugerir un fiscalizador están un cambio de dependencia o de horario del acusador/a. |
| ☐ | ☐ | Para la notificación de la denuncia de acoso sexual a los involucrados, el fiscalizador cita a las partes a la Inspección del Trabajo para -en privado- informar al acusado respecto a la situación de la denuncia. |
| ☐ | ☐ | Con las pautas de entrevistas se busca establecer de antemano los temas que se preguntarán a los testigos que ha presentado el acusador en su denuncia. |
| ☐ | ☐ | El acusado debe presentar su propia lista de testigos, la que será considerada en conjunto en la visita inspectiva. |
| ☐ | ☐ | Las labores principales que se deben desarrollar durante la visita inspectiva son: la fiscalización de la legalidad del reglamento interno en materia de acoso sexual y la realización de la investigación de los hechos denunciados. |
| ☐ | ☐ | El único medio de prueba aceptado y que tiene valor de verdad es la declaración de los testigos contemplados en la denuncia. |

7. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los conceptos de la columna a la izquierda (B).

A	B
F 38-1	Sirve para apuntar los testimonios de quienes están dispuestos a firmar sus dichos.
Acta de Declaración	Se aplica inmediatamente al llegar a la visita inspectiva con el representante legal quien se informa por este medio de la denuncia.
Acta Entrevista a Trabajadores	Sirve para citar a los testigos que no están presentes para que acudan a realizar su declaración en la Inspección del Trabajo.
F 20	Sirve para consignar la información aportada por los testigos, incluyendo quienes no desean firmar su declaración.

8. ¿Cuáles son las tres primeras acciones que un fiscalizador debe realizar al llegar a una empresa en una visita inspectiva por una denuncia de acoso sexual?

9. Si usted hace una visita inspectiva a una empresa por una denuncia de acoso sexual, ¿podría explicar con sus propias palabras todas las acciones que debe realizar respecto a los testigos?

10. Respecto a la entrevista de testigos en la visita inspectiva, marque con una equis “X” las alternativas correctas.

- ☐ Se basa exclusivamente en los aspectos verbales de la comunicación entre el entrevistador y el entrevistado.
- ☐ El fiscalizador debe entender que la objetividad en su labor investigativa es posible y que debe propender a lograrla.
- ☐ La actitud correcta ante testigos que responden hostilmente y no están interesados en colaborar, es la de reemplazarlos por otros.
- ☐ Las habilidades para manejar bien una entrevista investigativa son aprendibles.
- ☐ Es importante verificar de manera permanente que se va comprendiendo lo que el/a testigo va planteando.

Pauta de evaluación Ejercicios unidad 4



1. Una mujer denuncia ante la Inspección del Trabajo a un compañero de trabajo por acoso sexual Desde la perspectiva de la fiscalización, anote, por favor, en cada recuadro que se presenta las acciones (a), (b), (c) en el orden que debiera tener el proceso.

Fíjese que el orden en que están presentadas las oraciones a la izquierda es aleatorio y que su tarea es ponerlos en el orden correcto de acuerdo a la forma en que el proceso debiera ocurrir:

(A) asignación de la fiscalización

(B) visita inspectiva

(C) preparación de la fiscalización

(A) asignación de la fiscalización

(C) preparación de la fiscalización

(B) visita inspectiva



2. Un caso para considerar

Flor Cubillos es una trabajadora joven que lleva un año de antigüedad en su primer trabajo. Sus principales preocupaciones durante ese tiempo han sido cumplir bien su trabajo y mantener buenas relaciones con las personas para no tener problemas. Nunca se había interesado en otros asuntos de la empresa y más bien vivía pendiente del final de cada jornada para realizar las actividades sociales propias de su edad. De repente todo cambió, porque sufrió un acoso sexual por parte de su jefe y necesitó reclamar sus derechos para una indemnización. ¿Podría usted ayudarle a Flor a conocer algunas informaciones importantes para este fin?

¿Deben contener todos los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas un procedimiento de atención de acoso sexual?

Sí ☒

No ☐

Flor leyó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa en la cual trabaja y se dio cuenta de que no contiene el procedimiento de atención de acoso sexual. Como ella está pidiendo una indemnización, ¿le afecta que no aparezca este procedimiento en el Reglamento?

Sí ☒

No ☐

La indemnización que pide Flor, ¿cambia en el caso que no aparezca el procedimiento de acoso sexual en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa?

Sí ☒

No ☐

En el caso de una respuesta afirmativa, ¿pueden incrementarse las indemnizaciones del trabajador porque el reglamento no contenga un procedimiento de atención de acoso sexual?

En el caso de una respuesta afirmativa, ¿hasta qué porcentaje podría incrementarse la indemnización?

3. Marlén tenía problemas y necesitaba retirarse de su trabajo e invocó falsamente la causal de acoso sexual para obtener el beneficio de un despido con indemnización. Después se preocupó bastante, porque una amiga le dijo que no se trataba de pedir solamente disculpas más tarde, por haber mentido, sino que posiblemente iba a tener que sufrir otras consecuencias. Marlén, entonces, hizo las siguientes dos preguntas que le pedimos que usted trate de responderle:

¿Tendría que indemnizar los perjuicios que le hubiera podido causar a la persona afectada por la falsa acusación de acoso?

Sí ☒

No ☐

¿Podrían hacer acciones legales en mi contra?

Sí ☒

No ☐

4. La Inspección del Trabajo realiza observaciones a una investigación hecha de manera interna en una empresa. Ubique escribiendo en orden el proceso en cada recuadro que se presenta. Fíjese que el orden en que están presentadas las oraciones es aleatorio y que su tarea es ponerlos en el orden correcto de acuerdo a la forma en que el proceso debiera ocurrir.

(A) preparación de la fiscalización

(B) visita inspectiva

(C) asignación de la fiscalización

(D) análisis del expediente

(C) asignación de la fiscalización

(A) preparación de la fiscalización

(D) análisis del expediente

(B) visita inspectiva



5. ¿Cuáles de las siguientes son actividades que el/a fiscalizador/a debe realizar en la preparación de la fiscalización? (Marque con una equis "X" las alternativas correctas).



Revisar los antecedentes: formulario de denuncia (F 38) y ingreso de la denuncia (DT PLUS).



Preparar el listado de testigos.



Diseñar las pautas de entrevistas para los testigos.



Completar el Acta de Notificación y determinar las medidas de resguardo.



Llamar a la empresa para solicitar un día y hora para realizar la visita inspectiva.

6. Responda verdadero (V) o falso (F) frente a cada afirmación.

- | V | F | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| ☒ | ☐ | Entre las posibles medidas de resguardo que puede sugerir un fiscalizador están un cambio de dependencia o de horario del acusador/a. |
| ☐ | ☒ | Para la notificación de la denuncia de acoso sexual a los involucrados, el fiscalizador cita a las partes a la Inspección del Trabajo para- en privado- informar al acusado respecto a la situación de la denuncia. |
| ☐ | ☒ | Con las pautas de entrevistas se busca establecer de antemano los temas que se preguntarán a los testigos que ha presentado el acusador en su denuncia. |
| ☐ | ☒ | El acusado debe presentar su propia lista de testigos, la que será considerada en conjunto en la visita inspectiva. |
| ☒ | ☐ | Las labores principales que se deben desarrollar durante la visita inspectiva son: la fiscalización de la legalidad del reglamento interno en materia de acoso sexual y la realización de la investigación de los hechos denunciados. |
| ☐ | ☒ | El único medio de prueba aceptado y que tiene valor de verdad es la declaración de los testigos contemplados en la denuncia. |

7. Asocie, uniendo con una línea recta, las descripciones que se encuentran en la columna de la derecha (A) con los conceptos de la columna a la izquierda (B).



8. ¿Cuáles son las tres primeras acciones que un fiscalizador debe realizar al llegar a una empresa en una visita inspectiva por una denuncia de acoso sexual?

Al llegar a la empresa, el fiscalizador debe:

- contactar a el dueño y/o al representante notificarlos respecto de la demanda y sugerirles las medidas de resguardo.

9. Si usted hace una visita inspectiva a una empresa por una denuncia de acoso sexual, ¿podría explicar en sus propias palabras todas las acciones que debe realizar respecto a los testigos?

- No conocemos su estilo personal de redacción, pero sí podemos compartir con usted los contenidos que debiera tener la respuesta:
- En una visita inspectiva a una empresa por una denuncia de acoso sexual, con relación a los testigos el fiscalizador debiera:
- Solicitar un lugar privado para realizar la investigación y pedir que vayan ingresando los testigos.
- Tomarle declaración a cada testigo según pauta preparada con anterioridad.
- Completar el acta de declaración y hacerla firmar (si es que los testigos están de acuerdo) o el acta de entrevista-F4/6 (para los casos en que los testigos no quieran ser individualizados).

10. Respecto a la entrevista de testigos en la visita inspectiva, marque con una equis “X” las alternativas correctas.

- ☐ Se basa exclusivamente en los aspectos verbales de la comunicación entre el entrevistador y el entrevistado.
- ☐ El fiscalizador debe entender que la objetividad en su labor investigativa es posible y que debe propender a lograrla.
- ☐ La actitud correcta ante testigos que responden hostilmente y no están interesados en colaborar, es la de reemplazarlos por otros.
- ☒ Las habilidades para manejar bien una entrevista investigativa son aprendibles.
- ☒ Es importante verificar de manera permanente que se va comprendiendo lo que el/a testigo va planteando.

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**MANUAL DE AUTO APRENDIZAJE
ACOSO SEXUAL
LEGISLACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN**

Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

¿Qué vamos a aprender?

- Aplicar el procedimiento investigativo de una denuncia de acoso sexual, distinguiendo el tipo de que se trate en función del denunciante y ante quién se realiza.
- Verificar si es que una empresa, establecimiento o servicio cuenta o no con un adecuado procedimiento de investigación y sanción de denuncias de acoso sexual.
- Aplicar técnicas eficaces y esquemas de entrevista en la fase de visita inspectiva.

Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual



Según el esquema general del procedimiento asociado a la denuncia de acoso sexual, corresponde –luego de analizar la denuncia- estudiar qué ocurre durante la fase de investigación de la misma y cuáles son las sanciones asociadas.



Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

Procedimiento investigativo



Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

- A. PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO POR DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**
- B. PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO POR DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA PROPIA EMPRESA**

Unidad 4
La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO POR DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

ASIGNACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN

- Se determina cuál será el fiscalizador que llevará a cabo la investigación de acoso sexual por la denuncia presentada.

PREPARACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN

- Revisa el ingreso realizado en el DT Plus
- Revisa el formulario de la denuncia, F 38
- Estudia los antecedentes históricos de la empresa
- Prepara las pautas de entrevistas para los testigos y para el denunciado.
- Analiza y decide respecto a las medidas de resguardo que solicitará

VISITA INSPECTIVA

- Notifica respecto de la denuncia (F 38-1) y sugiere medidas de resguardo
- Fiscaliza legalidad del reglamento interno en materia de acoso sexual
- Realiza la investigación de los hechos denunciados
- Toma declaración a los testigos

7

Unidad 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO POR DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA PROPIA EMPRESA

Se realiza el ingreso en el formulario del Sistema Informático (DT Plus) para luego internamente realizarse la asignación de la fiscalización.

En la preparación de la fiscalización se revisa el DT Plus, las principales normas, el anexo sobre acoso sexual y se solicita información al empleador (expediente completo de la investigación y reglamento interno de orden y seguridad).

En la visita inspectiva el fiscalizador debe:

- Verificar si se adoptaron las medidas de resguardo señaladas en la investigación
- Entrevistar a los afectados, a fin de conocer su opinión respecto de las conclusiones, medidas y sanciones propuestas por el empleador.

Si hay conformidad unánime con las conclusiones se deja constancia en acta ad hoc y se termina actuación de servicio, se notifica al empleador, denunciante y denunciado.

Si no hay conformidad con las conclusiones: se levanta acta y se dejan establecidas las objeciones

Multas a aplicar: aquellas que surjan del análisis del expediente de investigación y

8

Unidad 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

LA ENTREVISTA

Factores en relación al entrevistador

- Motivación
- Alerta
- Paciencia y tacto
- Objetividad
- Autocontrol
- Adaptabilidad
- Perseverancia
- Apariencia y presentación
- Habilidad para analizar y asociar

9

Unidad 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

Medidas de resguardo

- Modificación de las jornadas de trabajo.
- Cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas.
- Permisos para no asistir al trabajo mientras dure la investigación.
- Otras medidas decretadas de acuerdo a la situación y a las posibilidades de implementación.

Las medidas de resguardo no debieran significar menoscabo para alguna de las partes o detrimento del buen funcionamiento de una empresa

10

Unidad 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

Pauta de verificación del procedimiento sobre acoso sexual del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en la empresa

- ¿Existe un Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad en la empresa?
- ¿El Reglamento Interno contempla un procedimiento de investigación por acoso sexual?
- ¿El Reglamento informa sobre qué se entiende por acoso sexual?
- ¿Se informa ante quién y cómo se debe presentar la denuncia por acoso sexual?
- ¿Existe un plazo para iniciar la investigación o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo?
- ¿El Reglamento contiene las medidas de resguardo iniciales ante una denuncia por acoso sexual?
- ¿Existe un procedimiento para designar al investigador?

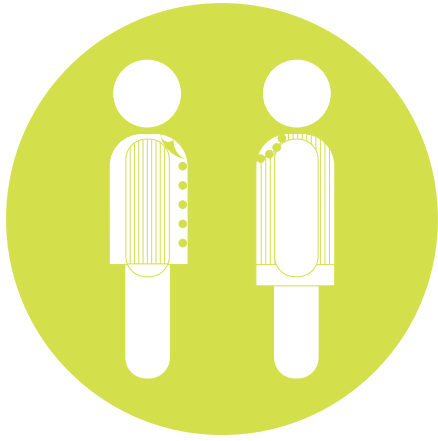
11

Unidad 4 La investigación y sanción de una denuncia de acoso sexual

Pauta de verificación del procedimiento sobre acoso sexual del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en la empresa

- ¿El Reglamento Interno señala que todo el proceso debe constar por escrito?
- ¿Se garantiza mantener la reserva del caso en la investigación?
- ¿Se garantiza a las partes el ser oídas y que puedan fundamentar sus dichos?
- ¿Existe un plazo para terminar la investigación?
- ¿Existe un plazo para remitir las conclusiones a la Insp. del Trabajo?
- ¿Están establecidas las medidas definitivas y las sanciones que se han de aplicar conforme a la gravedad del caso?
- ¿Estas medidas y sanciones son acordes con aquellas permitidas por la Ley a las empresas que tienen la obligación de tener un Regl. Int. (Art. 154 C.T.)?





UNIDAD 5 El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

unidad 5 Informe de fiscalización

¿Qué vamos a aprender?



Desarrollo de los contenidos



A. Procedimiento de redacción del informe, validación y comunicación de resultados y verificación de su cumplimiento

B. Procedimiento por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

Informe de fiscalización y comunicación del Informe de Resultados

Actividad



C. Procedimiento por denuncias presentadas ante la propia empresa

1. Modelo de oficios en que se informan las conclusiones ante la investigación de acoso sexual

2. Modelo de contenidos

- No existe acoso sexual
- Existencia de acoso sexual

D. Sanciones

E. Tipificación para multar conductas de acoso sexual

F. Estructura del informe de fiscalización

Actividad



Actividad: El juicio

Actividad: Caso práctico: Informe de fiscalización



Resumen Unidad 5

A. Procedimiento de comunicación

B. Procedimiento por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

C. Procedimiento por denuncias presentadas ante la propia empresa

D. Sanciones

E. Multas

F. Estructura del Informe de Fiscalización

G. Características de un buen Informe de Fiscalización



Revisemos y evaluemos lo aprendido



Pauta de corrección ejercicios Unidad 5



¿Qué vamos a aprender?



Una vez finalizado el estudio de esta unidad, se espera que usted tenga la capacidad de:

- Redactar informes de fiscalización.
- Comunicar a las partes involucradas los resultados de la investigación y de la determinación de la Inspección del Trabajo respecto a denuncias de acoso sexual.
- Aplicar las sanciones y multas que la ley establece para infracciones a la normativa sobre acoso sexual.



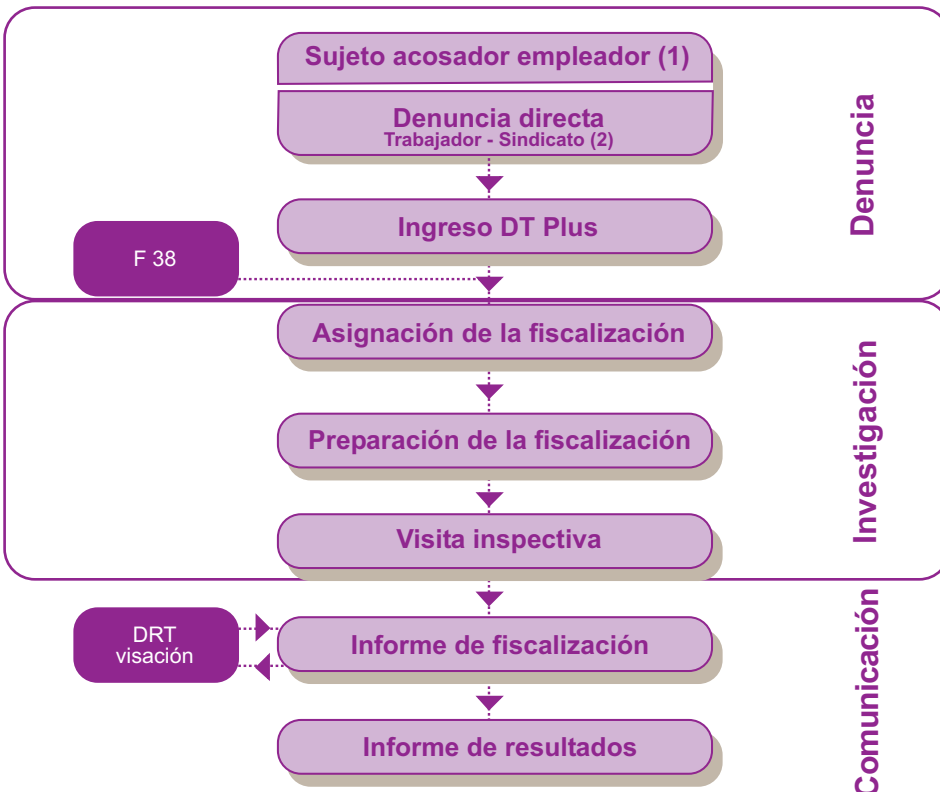
Desarrollo de los contenidos

- Según el esquema general del procedimiento asociado a la denuncia de acoso sexual, corresponde - luego de analizar la denuncia - estudiar qué ocurre durante la fase de investigación de la misma y cuáles son las sanciones asociadas.

Denuncia ► Investigación ► Comunicación

A. Procedimiento de redacción del informe, validación y comunicación de resultados y verificación de su cumplimiento

La fase de comunicación abarca desde el registro y sistematización de la información recogida durante la visita inspectiva hasta la implementación del pronunciamiento respecto a la denuncia de acoso sexual y la verificación de su cumplimiento.



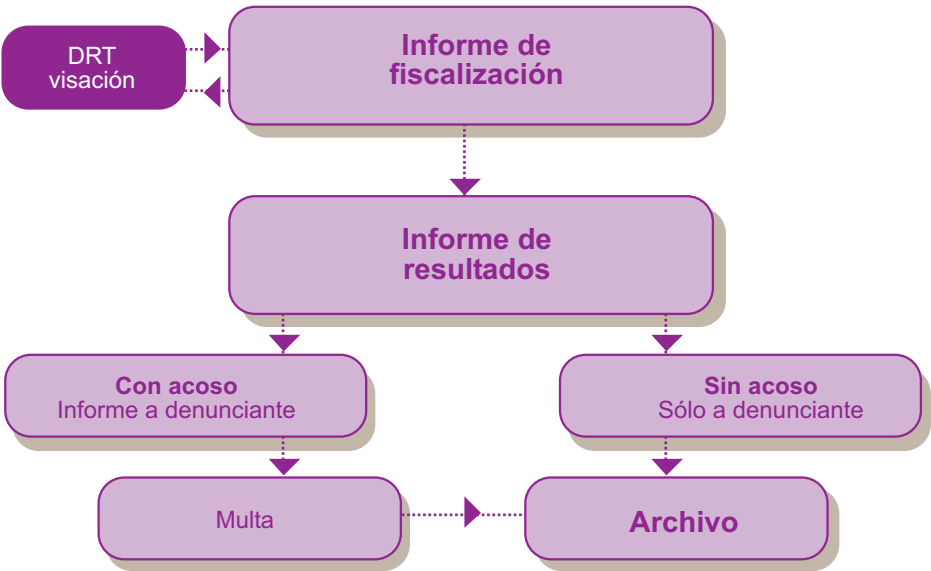
Para analizar en detalle el procedimiento aplicable, es necesario distinguir entre la denuncia presentada ante la Inspección del Trabajo respectiva y la denuncia presentada al interior de la propia empresa. Analicemos cada una de estas situaciones en lo que a la fase de comunicación de resultados respecta:

B. Procedimiento por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

Se ha definido que esta fase del procedimiento consta de dos subfases: (a) el informe de fiscalización, y (b) la comunicación del informe de resultados. No obstante esto, para efectos didácticos revisaremos primeramente ambas subfases en conjunto.

● Informe de fiscalización y comunicación del informe de resultados

Realizada la visita y contando con todos los antecedentes del caso, el fiscalizador elabora el informe de fiscalización (**F 11**). Este informe debe ser visado por la Dirección Regional del Trabajo respectiva y cuando esto ocurre adquiere el carácter de Informe de Resultados. Si se hubieren encontrado infracciones, el fiscalizador debe redactar el Acta de Constatación de Hechos (**F 8**), en el cual se incluyen todos los hechos observados que constituyen infracciones a la legislación laboral y complementar este formulario con la Resolución de Multas (**F 9**).



Se presenta a continuación lo que debe contener el Informe de fiscalización (F 11) según las conclusiones de la investigación.

Conclusiones de la investigación. Debe indicarse una categoría, de acuerdo a alguna de las siguientes alternativas:

Con acoso sexual. Sólo si de los antecedentes que se han logrado reunir en torno al caso es posible deducir y comprobar que ha existido el acoso.

Sin acoso sexual. De conformidad con los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, no ha sido posible determinar la existencia del acoso sexual.

Con o sin sanción administrativa en relación a la Conclusión.

Existe acoso. Multa por infracción al inciso segundo del Art. 2 del Código del Trabajo, en relación al Art. 5 del mismo Código.

No existe acoso. Informe al denunciante y archivo.

Una vez que el fiscalizador ha terminado el informe de fiscalización, lo revisa con el Jefe de Inspección o el Jefe de la Unidad de Fiscalización o el abogado, si lo hubiere, para que realicen los alcances que les parezcan pertinentes y para que le den el visto bueno.

Las conclusiones deben siempre ser visadas por la Dirección Regional del Trabajo respectiva, recayendo dicha labor en los Coordinadores Inspectivo y Jurídico. El traspaso de información para la propuesta de conclusiones y su visado deben ser hechos mediante el medio más expedito. Efectuado esto, el informe de fiscalización adquiere el carácter de informe de resultados.

Las conclusiones de este informe de resultados deben ser notificadas al empleador y/o al representante legal cuando corresponda, así como al denunciante y al denunciado:

- En el domicilio laboral, mediante el procedimiento del Art. 478 bis del Código del Trabajo.
- O bien, en forma personal, pero siempre en el domicilio laboral de los involucrados.

En la fase del proceso, se redacta el **Acta de Constatación de Hechos (F 8)**, en el cual se incluyen todos los hechos observados que constituyen infracciones a la legislación laboral. Este formulario se complementa con la **Resolución de Multas (F 9)**, a través del cual se establecen las multas que se cursarán. Los hechos y las multas se basan en lo constatado durante el proceso investigativo, tanto respecto de la denuncia de acoso sexual como de otras infracciones a la legislación laboral. Pudiera ocurrir que a través de los testimonios se hubiese verificado la falta de escrituración de los contratos de trabajo o cualquier otra infracción que requiera la acción del fiscalizador en términos tanto de regularizar la situación como de sanción.

Ahora bien, es importante tener claro que hay una situación delicada y de difícil manejo con relación al tema recién expuesto. Nótese que la aplicación de sanciones por otras infracciones a la legislación laboral vigente pudiera desincentivar la denuncia de los casos por parte del empleador. Dificilmente un empleador arriesgará denunciar casos de acoso sexual, si ello implica la visita de un fiscalizador que eventualmente inspeccionará otros aspectos, pudiendo cursarle multas por infracciones diferentes y ajenas al tema de acoso sexual por el cual fue convocado. Por otro lado, y frente a infracciones a la legislación que un fiscalizador descubra, no puede dejar de actuar. Por lo tanto, ¿Qué hacer?

Pareciera un camino sin salida. Si multa a un empleador a partir de una denuncia de acoso sexual por infracciones ajenas a ella, desincentiva que se realice este tipo de acciones y las personas afectadas seguirán estando en una situación de indefensión y, por otro lado, no pueden dejar de considerar las infracciones a la legislación que por función y obligación el fiscalizador está encargado de hacer respetar.

Actividad



¿Cuál piensa usted debiera ser la actitud adecuada? ¿Cómo respondería a esta situación? ¿Multaría a un empleador que ha denunciado un caso de acoso sexual al interior de su empresa por infracciones ajenas al tema de la denuncia?

Le invitamos a reflexionar y anotar su propuesta a continuación:

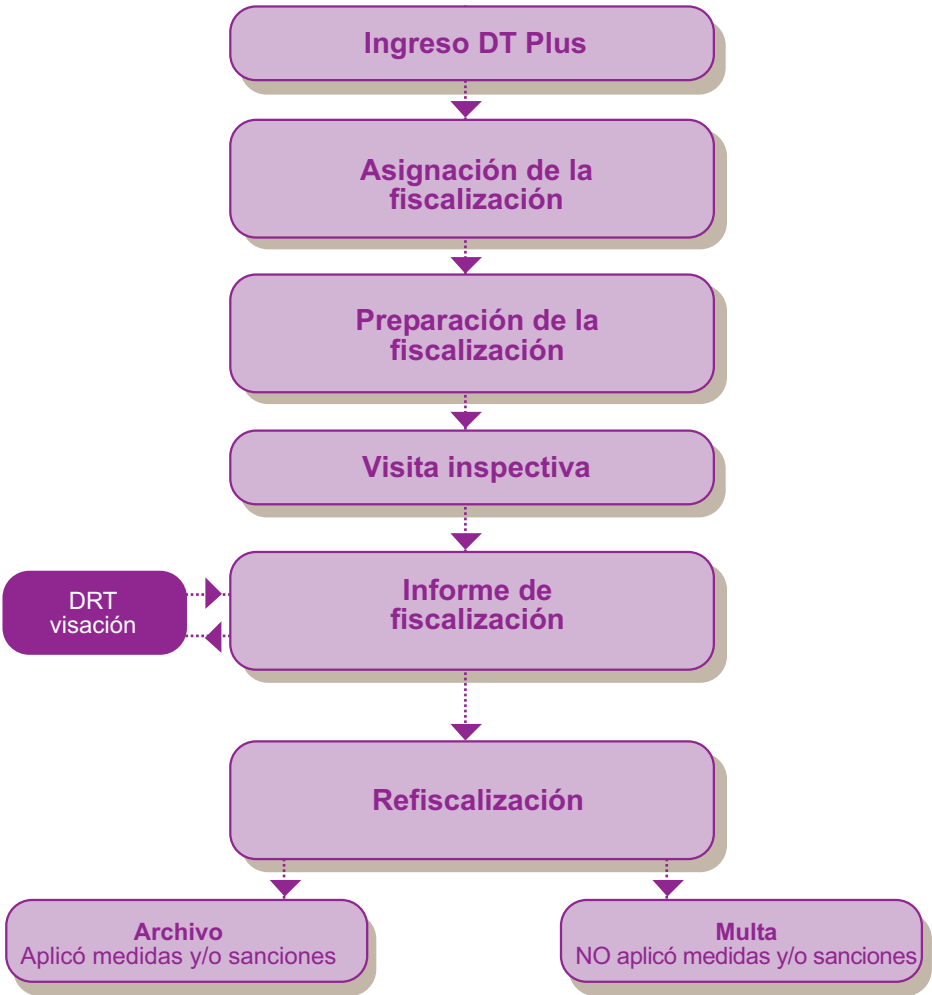
Será el criterio de cada fiscalizador, el que a la luz de los hechos y de situaciones complejas - que siempre sobrepasan la capacidad de anticipación - aplique la respuesta que estimará más adecuada. Se pueden, sin embargo, sugerir algunos criterios generales.

Si bien la Dirección del Trabajo no puede desatender infracciones a la legislación laboral cuando es testigo de ellas, otra cosa es transformar la visita inspectiva a raíz de una denuncia de acoso sexual en una visita de fiscalización general de cumplimiento de la legislación laboral. Es aconsejable que la visita inspectiva -dado, además, los escasos tiempos con que se cuentan para la investigación- se concentre en las situaciones asociadas al acoso y que si se observaren infracciones en otros ámbitos, se consideren.

En estos casos, es recomendable que el fiscalizador opere ofreciendo al empleador la posibilidad de enmendar la situación que ha originado la infracción y no cursarle inmediatamente una multa. En consecuencia, en la visita de refiscalización, junto con evaluar el cumplimiento de las medidas relativas al acoso sexual, fiscalizará que se hayan adoptado las medidas tendientes a subsanar las observaciones que el fiscalizador formuló respecto de las situaciones adicionales que fueron evidenciadas durante el proceso investigativo de acoso sexual.

C. Procedimiento por denuncias presentadas ante la propia empresa

Una vez realizada la investigación de forma interna por una empresa, establecimiento o servicio, la Inspección del Trabajo realizará observaciones a dicha investigación. El procedimiento es el siguiente:



Al realizarse la visita inspectiva, el fiscalizador debe:

- Verificar si se adoptaron las medidas de resguardo señaladas en la investigación.
- Entrevistar a los afectados, a fin de conocer su opinión respecto de las conclusiones.

Medidas y sanciones propuestas por el empleador.

- Conformidad unánime con las conclusiones:
 - Se deja constancia en acta *ad hoc* y se termina actuación de servicio.
 - Se notifica al empleador o su representante legal (si correspondiese), al denunciante y al denunciado.
- No hay conformidad con las conclusiones:
 - Se levanta acta y se dejan establecidas las objeciones.
 - Multas a aplicar: aquellas que surjan del análisis del expediente de investigación y otras de la propia visita inspectiva.

El fiscalizador, en conjunto con el Jefe de Inspección, el Jefe de Unidad de Fiscalización y el abogado, si lo hubiere, deberán emitir un informe que tiene que contener las observaciones a las conclusiones de la investigación hecha por el empleador, las que a vía de ejemplo pueden ser:

- Aplicó medidas y sanciones caso en el cual se archiva.
- No las aplicó, caso en el cual se aplica una multa.

1. Modelo de oficios en que se informan las conclusiones ante la investigación de acoso sexual

A objeto de normalizar los modelos y contenidos de las comunicaciones que informan de las conclusiones de la investigación de la denuncia por acoso sexual, con los correspondientes ajustes del caso, se entregan a continuación pautas orientadoras, conforme las alternativas que se han establecido en el Procedimiento de Fiscalización respectivo. Todo esto debe estar contenido en un formato de oficio ordinario, firmado por el Jefe de Oficina respectivo. En el antecedente se consignarán, en orden cronológico, los procesos y documentos que originaron la investigación. Así por ejemplo:

ANT.	:	1) Investigación realizada según comisión N° XXXXXXXX 2) Notificación de denuncia de acoso sexual derivada por la empresa xxxxxxxx, mediante nota de fecha xxxxxxxx 3) Denuncia N° XXXX, interpuesta por Sr/a. xxxxxxxxxx
MAT.	:	Informa conclusiones de investigación sobre acoso sexual.
DE	:	INSPECTOR PROVINCIAL/COMUNAL DEL TRABAJO DE
A	:	(NOMBRE EMPLEADOR) cuando acosador no es el empleador (nombre denunciante) (nombre denunciado)

El destinatario del oficio corresponderá al empleador, denunciante y denunciado cuando la denuncia, directa o indirecta, haya sido interpuesta en contra de un trabajador. En el caso que el denunciado sea el empleador, se omitirá este destinatario. Se harán tantos oficios como destinatarios existan.

Modelo de contenidos

No existe acoso sexual

- En respuesta al requerimiento de investigación por acoso sexual, contenido en ANT.: ☐ y de conformidad con el resultado obtenido en dicha investigación, me permito informar a Ud. que, de los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, no se logró determinar la existencia de acoso sexual.
- En respuesta al requerimiento de investigación por acoso sexual, contenido en ANT.: ☐ y de conformidad con el resultado obtenido en dicha investigación, me permito informar a Ud. que, de los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, si bien es cierto existen algunos que permiten suponer un eventual acoso sexual, ellos no son suficientes para acreditar tal conducta.
- En efecto, de las entrevistas, hechos y documentos a los que tuvo acceso el fiscalizador a cargo de la comisión, existen ciertas evidencias que permiten suponer la existencia de acoso sexual, pero estas no revisten la calidad de prueba suficiente para configurarla con la debida certeza jurídica, lo que pongo en su conocimiento para los efectos que estime pertinente.
- No obstante lo anterior, ello no implica la inexistencia de la figura infraccional, sino solamente que no se ha podido determinar, como ya se dijera, con la certeza jurídica necesaria, por lo que se le conmina a adoptar todas las medidas que el ordenamiento laboral le permite, dentro de las facultades de administración, con el objeto de prevenir para que ello no se concrete a futuro. Contenido a incorporar solamente en el oficio que va dirigido al empleador.

Existencia de acoso sexual

- En respuesta al requerimiento de investigación por acoso sexual, contenido en ANT.: ☐ y de conformidad con el resultado obtenido en dicha investigación, me permito informar a Ud. que, de los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, se ha podido comprobar que efectivamente ha existido la figura de acoso sexual.
- En efecto, de las entrevistas, hechos y documentos a los que tuvo acceso el fiscalizador a cargo de la comisión, existen evidencias que permiten configurar la existencia de acoso sexual:
- En diversas entrevistas sostenidas con trabajadores de la empresa, cuya identidad se reserva sólo para el conocimiento de tribunales, estos han declarado bajo juramento que han observado y sido testigos del acoso sexual que ha sufrido la persona denunciante, declaraciones que se han considerado imparciales atendido a que los declarantes, bajo juramento también, han declarado no tener interés alguno en la investigación ni perjuicios ni privilegios por alguno de los involucrados en los hechos.

(Otros a detallar en el mismo sentido, como pueden ser):

La existencia de condiciones laborales previas al inicio del acoso y las posteriores, de menor calidad o importancia, ante la negativa al requerimiento, en que se evidencia.

La existencia de períodos de licencias médicas con diagnóstico de, que coinciden con la fecha en que tanto la persona afectada con el acoso como los testigos del mismo, señalan que éste se habría iniciado.

Conforme lo expuesto y de acuerdo a lo señalado en el Art. 211-E del Código del Trabajo, instruyo a Ud. adoptar las medidas o sanciones reglamentarias dentro de 15 días de notificado el presente, bajo apercibimiento de multa administrativa si ello no ocurre, lo que será verificado por funcionarios de este Servicio una vez transcurrido el señalado plazo.

Saluda atte. a Ud.

Inspector Provincial/Comunal del Trabajo

D. Sanciones

Si se comprueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Entre dichas sanciones están contemplados:

El **despido** del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el acoso sexual como causal de despido (Art. 160, N°1). Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador puede:

- Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo **término al contrato** de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
- Solicitar el **incremento del 80% en sus indemnizaciones** legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.
- **Si el trabajador/a invocó falsamente** la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe **indemnizar** los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

Tanto para la redacción del informe de fiscalización como para identificar las multas aplicables y los conceptos a que hacen referencia, se sugiere utilizar la guía de “Tipificaciones para Multar Conductas de Acoso Sexual”.

El fiscalizador encontrará en esta guía información que reúne toda la serie de infracciones posibles a la legislación sobre acoso sexual, de manera que resulta una herramienta muy útil.

A continuación se revisa la tipificación de las sanciones, utilizándose para ello esta misma guía, pero indicándose en cada situación a la clase de normas que se vulneran.

E. Tipificación para multar conductas de acoso sexual

Desde el marco legal sobre acoso sexual se puede describir la siguiente tipificación (de acuerdo a la norma vulnerada):

- | | |
|--------------|---|
| Capítulo 1. | Actos discriminatorios, derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores. |
| Capítulo 17. | Del Reglamento Interno. |
| Título IV. | De la investigación y sanción del acoso sexual. |

En las tablas que se presentan a continuación puede apreciarse:

- El tenor de la norma infringida.
- La infracción a que hace referencia.
- La tipificación que servirá de fundamento para lo que el fiscalizador redacte en su resolución de multa.
- La categoría de la infracción.
- El rango de la multa asociada.

Las tablas que se presentan a continuación son un cuadro resumen que puede ser de utilidad tanto para quienes deban redactar las disposiciones que modifiquen los reglamentos internos de la empresa, como para los fiscalizadores, especialmente como ayuda memoria en el primer tiempo de la aplicación de la ley, y también para contar con referencias para fundamentar sus resoluciones de multa.

Capítulo 1 Actos discriminatorios – derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores					
Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado legal	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional (tipificación)	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 2 inciso 2 en relación con el Art. 5 y 477 del Código del Trabajo.	Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.	a) Cometer acoso sexual el empleador (empleador persona natural). b) Cometer acoso sexual el representante del empleador (empleador persona jurídica).	Cometer acoso sexual en contra de doña /don...., trato incompatible con la dignidad de la persona, hecho que fue constatado en la investigación realizada por la Inspección del Trabajo	GRAVÍSIMA	1-49 tts.= 1 – 20 UTM 50-199 tts.= 2–40 UTM 200 y + tts.= 3–60 UTM que es tts

Capítulo 17
Del reglamento interno

Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado legal	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional (tipificación)	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo.	Las 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, aunque estén situadas en localidades diferentes, 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 respectiva empresa o establecimiento. Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	No contener normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.	No contener el reglamento interno normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores	GRAVÍSIMA	1-49 tts. = 1 – 20 UTM 50-199 tts.= 2-40 UTM 200 y + tts.= 3-60 UTM
Artículos 154 y 477 del Código del Trabajo.	El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 12.El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.	No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecida por la ley.	(El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual).		1-49 tts. = 1 – 20 UTM 50-199 tts.= 2-40 UTM 200 y + tts.= 3-60 UTM

Título 4 De la investigación y sanción del acoso sexual					
Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado legal	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional (tipificación)	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 211-B en relación al inciso 2 del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo	Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de doña (don) ..., afectada por acoso sexual y don (doña)...., involucrados por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.	GRAVÍSIMA	01-49 tts. =14–70 UTM 50-199 tts.=28–140 UTM 200 y + tts.=42-210 UTM

(continuación)

(C) Título 4
De la investigación y sanción del acoso sexual

Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado legal	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional (tipificación)	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 211-C en relación con el inciso 2° del Art. 2 y Art. 477 del Código del Trabajo.	El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.	a) No realización de una investigación interna ante denuncia por acoso sexual.	a) No disponer la realización de una investigación por acoso sexual ante denuncia interpuesta por doña (don)...	GRAVÍSIMA	01-49 tts.=14-70 UTM 50-199 tts.=28-140 UTM 200 y + tts.=42-210 UTM
		b) No remisión de la denuncia por acoso sexual a la Inspección del Trabajo (cuando no existe la obligación legal de tener reglamento interno).	b) No remisión a la Inspección del Trabajo de la denuncia por acoso sexual de doña (don)... dentro de los 5 días de recibida, obligación legal que procede al no tener reglamento interno.		
	En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.	c) Remisión de la denuncia por acoso sexual a la Inspección del Trabajo fuera del plazo de cinco días.	c) Remisión extemporánea de la denuncia por acoso sexual de doña (don)... a la Inspección del Trabajo.		
		d) Conclusión de la investigación interna por acoso sexual en un plazo mayor a los treinta días.	d) Conclusión de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña (don)... en un plazo mayor a los treinta días legales.		
	Si se optare por una investigación interna ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.	e) Investigación por acoso sexual sin el procedimiento establecido en la ley;	e) Realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña (don)... sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, (sin que conste por escrito) - (sin ser llevada en estricta reserva) - (no garantizando que las partes involucradas sean oídas y puedan fundamentar sus dichos).		
		f) No remisión de las conclusiones por acoso sexual a la Inspección del Trabajo.	f) No remitir a la Inspección del Trabajo respectiva las conclusiones de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesto por doña (don).		

(continuación)

(C) Título 4
De la investigación y sanción del acoso sexual

Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado legal	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional (tipificación)	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 211-E en relación con el inciso 2 del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo	En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.			GRAVISÍMA	01-49 tts.= 14-70 UTM
					50-199 tts.= 28-140 UTM
					200 y + tts.= 42-210 UTM

F. Estructura del informe de fiscalización

El informe de fiscalización corresponde al formulario **F 11**, en el cual se contemplan los siguientes puntos:

- I. Antecedentes de la denuncia.
- II. Descripción de la figura denunciada.
- III. Metodología utilizada en la investigación.
- IV. Aplicación de medidas de resguardo.
- V. Contexto en el que se producen los hechos.
- VI. Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- VII. Otros antecedentes.
- VIII. Conclusión de la investigación.

Tal como la fase de investigación, requiere de una serie de capacidades por parte del fiscalizador-investigador para descubrir lo que se oculta en hechos contradictorios o poco concluyentes; asimismo, la redacción del informe de fiscalización requiere de importantes capacidades de análisis.

Cuando los hechos hablan por sí mismos, la redacción del informe presentará menos exigencias para el fiscalizador. Pero lo habitual es que las situaciones sean complejas y que haya que conectar hechos y testimonios y que haya que inferir, deducir, y todo ello con el máximo de rigor y objetividad posible, porque las consecuencias de una conclusión incorrecta puede ser de un impacto extremadamente fuerte para el afectado.

En la estructura del informe se distinguen aspectos que implican referencias de carácter más formales o de contexto y otras relativas al análisis de los hechos.

Actividad



Entre las partes del informe de fiscalización, ¿cuáles piensa usted que son las que requieren de un esfuerzo de análisis? Distinga aquellas partes del informe que requieren de actividades de análisis de aquellas que implican el trasvasije de datos:

Partes formales del informe	Partes del informe que requieren importantes capacidades de análisis

Puede verificarse que algunas partes son muy claramente trasvasije de información de otros formularios al informe, tales como:

- I. Antecedentes de la denuncia.
- II. Descripción de la figura denunciada.
- III. Metodología utilizada en la investigación.
- IV. Aplicación de medidas de resguardo.
- VI. Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- VII. Otros antecedentes.

Si bien algunas de estas partes requirieron de una labor de análisis en la fase anterior, para efectos del informe, lo que hay que hacer se reduce a transcribir lo elaborado en la fase de investigación. Por ejemplo, no cabe duda que el fiscalizador debió analizar posibilidades y alternativas respecto a la metodología, pero una vez adoptada su decisión e implementada, a nivel del informe lo que queda es describirla.

En este punto, resulta útil consultar los apuntes que hayamos tomado con ocasión de las entrevistas que realizamos en la visita inspectiva. Recordemos brevemente en torno a qué aspectos se concentraron las respuestas:

Aspectos mínimos a considerar en el informe de fiscalización

- ¿Cuántas veces se produjo la situación denunciada?
- ¿Cuándo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Quién habría incurrido en la conducta denunciada?
- ¿Quién habría sufrido el acoso?
- ¿Cómo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Qué requerimientos habría formulado el presunto acosador?
- ¿El requerimiento estuvo acompañado de otras actitudes de parte del presunto acosador?
- ¿Hubo amenazas o situaciones de violencia?
- ¿A qué horas habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿En qué lugar habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Tenía alguna característica especial el lugar?
- ¿En qué forma se habría comportado el presunto acosador?
- ¿Había más personas en el lugar?
- ¿Hubo otra persona en la cercanía del lugar en los que habrían ocurrido los hechos?
- ¿Qué función cumple él/la denunciante en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?
- ¿Qué función cumple él denunciado en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?
- ¿Se encuentra en la línea de mando respecto de la denunciante?
- ¿Han existido denuncias anteriores respecto de las mismas personas y situación?
- ¿Cuáles han sido los efectos en la persona denunciante?
- ¿Cambió el clima laboral?

La descripción del contexto en el que se producen los hechos requiere de capacidades para conectar testimonios y hechos, pero sin duda alguna que las conclusiones corresponden a la parte más compleja del informe y es, por tanto, la que enfatizaremos en el estudio.

Actividad El juicio



Le invitamos a analizar las siguientes situaciones

Situación A

Los protagonistas son don Justo Bueno, juez del 12° Juzgado del Crimen, y don Claudio Espina. El señor Espina está siendo juzgado por abuso sexual. En la imagen aparece el juez Bueno en el momento en que debe decidir si el señor Espina es culpable o no.



Situación B

Los actores de esta situación son don Benigno Poirot, Fiscalizador de la Inspección del Trabajo, y don Armando Guerra, trabajador que ha sido denunciado por acoso sexual. En la imagen se ve a don Benigno, el señor de chaqueta y anteojos, entrevistando a don Armando. Ya entrevistó a los testigos, recabó información adicional y ahora está pensando en si es culpable o no.



Independientemente de lo que ya sabemos en cuanto a que para que se trate realmente de acoso sexual, el asunto se debe dar dentro de un contexto laboral y que las acciones que se emprendan ante la Inspección del Trabajo no proscriben la posibilidad de presentar una querrela de carácter criminal le invitamos a profundizar en torno a un aspecto central en estas dos situaciones, la función de juzgar que le compete al juez en un caso y al fiscalizador en el otro.

Ambos, don Justo Bueno (juez) y don Benigno Poirot (fiscalizador) deben formular un juicio de culpabilidad o inocencia. ¿Cuáles son las similitudes y las diferencias en este proceso?

Similitudes	Diferencias

Hay varias similitudes entre lo que debe hacer un juez y lo que debe hacer un fiscalizador. Sin pretender ser exhaustivos, se pueden señalar entre las principales similitudes, las siguientes, que imaginamos coinciden con las que usted habrá anotado antes en sus propias palabras:

- Juez y Fiscalizador son guardadores de la fe pública y son representantes de la ley y del Estado ante la ciudadanía.
- En ambos casos existe la necesidad de valorar las pruebas en su mérito.
- En ambos contextos se debe arribar a una conclusión respecto a la culpabilidad o inocencia del denunciado o inculpado.
- Tanto el juez como el fiscalizador deben asociar, analizar y relacionar los testimonios, con documentos y con otras pruebas para arribar a la verdad.
- En ambos casos se busca impartir justicia.

Pareciera que no hay mayores diferencias entre este juez aplicando la ley penal y este fiscalizador aplicando la ley laboral, pero sí las hay. Ente ellas, baste presentar algunas de las que se señalan a continuación:

- Los cuerpos legales por las que se regulan una situación y otra son absolutamente diferentes. Mientras el juicio a don Claudio Espina se rige por la legislación penal, el procedimiento al cual se somete el señor Guerra es la legislación laboral. Esto es lo que determina la mayoría de las diferencias entre una situación y otra.
- En cuanto a las consecuencias de la conclusión de uno y otro, un juicio de abuso sexual en que se establece la culpabilidad lleva asociada una pena de presidio, independientemente de otras sanciones. En el caso de sanciones ante un caso de acoso sexual, aún cuando ésta fuera acreditada, jamás podrá contemplar la privación de libertad, ni ninguna otra sanción que no sean las establecidas en la legislación laboral.
- Los tiempos de investigación y juicio de ambas situaciones son muy diferentes; evidentemente y por más que con la reforma procesal penal los tiempos se hayan acortado, no son comparables a los 30 días con que cuenta la Inspección del Trabajo para evacuar su informe de resultados.
- El juez conoce y se forma juicio a partir de los antecedentes y pruebas que le son presentados por otras personas (fiscal y defensor) que han investigado el caso. El fiscalizador, además de investigar directamente, debe conocer, valorar y emitir un juicio.
- El fiscalizador debe contar con la visación del informe y de su conclusión, realizada por el Jefe de Inspección, por el Jefe de Unidad, por el de Fiscalización y el abogado, si lo hubiere, lo que implica un control y la posibilidad de compartir los criterios para arribar a la solución justa del caso. El juez, por su parte, falla de acuerdo a la ley, para lo cual utiliza su propio juicio y la valoración que realiza de los hechos.

Calidad del informe de fiscalización

Hemos destacado que el principal bien jurídico protegido en la legislación que sanciona el acoso sexual es la dignidad de la persona, por lo que las conductas reprochables son de una extensión amplia, cuando el resultado o el posible resultado es el que la ley prevé.

Lo anterior lleva a determinar el contenido de la actividad fiscalizadora, en términos de que ella conduzca a resultados concretos, sin perjuicio, además, de los efectos que puede provocar en un eventual juicio, por lo que el informe debe contener con precisión, la *descripción de las conductas*, de los sujetos que han intervenido en ellas, las *circunstancias en las que se han producido los hechos mismos*, y las *consecuencias* que éstos eventualmente hayan producido.

Dada la importancia del informe, aparece como necesario complementar la información con detalles específicos que permitan, además, tener el conocimiento de días, lugares, testigos y otros elementos específicos sobre la comisión de los ilícitos, así como la existencia de documentos escritos y suscritos especialmente por los testigos en lo posible, sin perjuicio del carácter del informe del ministro de fe para los efectos de la eventual denuncia judicial.

¿Cuándo un informe puede ser considerado un buen informe?

¿Qué distingue un buen informe de fiscalización de otro que no lo es?

En un buen informe de fiscalización:

Se establecen las relaciones y no sólo se describen los hechos.

Se asocian testimonios con documentos, con información complementaria, con otras pruebas. Por el contrario, los malos informes basan su conclusión sólo en alguna prueba aislada que, además, no es concluyente.

La conclusión se desprende de manera lógica y con absoluta justificación de los antecedentes expuestos. En los informes deficientes, la conclusión pareciera no tener sustento en los hechos.

Se individualiza muy claramente al denunciante, a la empresa, a los testigos; se describe con detalle el contexto; se exponen claramente y con detalle las declaraciones de los testigos; se incluyen varios tipos de pruebas. Por el contrario, en los informes deficientes la información es escasa o mal presentada; no aporta a la conclusión.

No hay aspectos inconclusos o cabos sueltos. En los informes deficientes hay asuntos que no quedan suficientemente explicados.

Toda la información presentada y, en especial la conclusión apunta al centro del asunto, es decir, a establecer la efectividad o no de los hechos imputados, así como a establecer eventuales infracciones adicionales en que pudiera haber incurrido la Empresa, Establecimiento o Servicio con relación a la legislación sobre acoso sexual; por ejemplo ausencia de procedimientos internos para atender denuncias de este tipo. Los malos informes pueden incluir mucha información, pero es disgregada, no se enfoca a lo central, incluye aspectos circunstanciales o ajenos al acoso sexual.

Características de un buen Informe de fiscalización

- Relaciona hechos.
- Asocia diferentes y múltiples medios de pruebas.
- La conclusión deriva de manera lógica de los antecedentes.
- Se detalla muy bien la información base.
- No hay aspectos inconclusos.
- Se enfoca al centro del asunto.

Actividad

Caso práctico: Informe de Fiscalización



Volvamos a la situación que estamos trabajando en este manual. Es el momento ahora de revisar lo que ha ocurrido con el informe de resultados. Usted ya conoce a los protagonistas de esta historia.

Los protagonistas



Soledad Yáñez Muñoz
42 años
Separada
Asistente Administrativa del
Colegio “El Aromo” de Reutén



Luis Pedro Escobar Larte
55 años
Casado
Profesor de Matemáticas en el
Colegio “El Aromo” de Reutén



Pedro Segundo Ramírez Torres
58 años
Casado
Director (y representante legal)
del Colegio “El Aromo” de Reutén



Francisco Andrés Retamal Castro
38 años
Fiscalizador Inspección del
Trabajo de Reutén

La situación

Soledad Yáñez Muñoz, Asistente Administrativa del Colegio “El Aromo” de Reutén ha realizado una denuncia de acoso sexual ante la Inspección del Trabajo de la ciudad para denunciar a Luis Escobar, profesor de matemáticas del establecimiento.

Una vez realizada la investigación y registrada la información, Francisco Retamal redacta el informe de fiscalización, el cual se adjunta a continuación. Le sugerimos revisarlo con detención atendiendo de manera especial a las características de un buen informe. Advierta la forma en que estas características son tratadas dentro del informe, de modo que le pueda servir como orientación para los que a usted le corresponde preparar. Sin duda, hay un asunto de estilo y aspectos que cada uno aporta, pero confiamos en que algunos aspectos de este informe le podrán ser de ayuda.

La primera página del informe, en que se registran datos de base, han sido omitidos para priorizar los demás aspectos del informe.

INFORME DE FISCALIZACIÓN

COMISION	:	Nº: 170/2005
EMPRESA	:	Colegio “El Aromo” de Reutén
R.U.T.	:	96.969.337-k
REPRESENTANTE LEGAL	:	Pedro Segundo Ramírez Torres
R.U.T.	:	6.533.525-3

I. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA, DEL DENUNCIANTE Y DEL DENUNCIADO

La empresa corresponde al rubro de servicios educacionales. Se trata del Colegio particular subvencionado “El Aromo”, ubicado en Avenida El Troncal 775 de Reutén.

La denunciante presta servicios como asistente administrativa desde el 01/03/2000 según contrato de trabajo de duración indefinida, en tanto que el denunciado es profesor de matemáticas del mismo establecimiento y tiene también contrato de trabajo de duración indefinida.

II. DESCRIPCIÓN DE LA FIGURA DENUNCIADA

Se ha denunciado por parte de doña Soledad Yáñez Muñoz haber sido víctima por más de cinco años y de manera reiterada de acoso sexual por don Luis Pedro Escobar Larte, con quien debía trabajar, aunque no en las mismas funciones, pero en el mismo lugar, ya que ambos prestan sus servicios en el ciclo de enseñanza media del establecimiento educacional.

III. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN

Las fuentes a las cuales se recurrió en la etapa de investigación fueron varias y de diferente naturaleza, a saber:

- Declaración de testigos.
- Observación en terreno (visita a las dependencias).
- Análisis documental.

Entre las fuentes analizadas, todas aportaron a la consecución de la conclusión; sin embargo, la clave para los fines de esta investigación fue la declaración de testigos.

La cronología del procedimiento investigativo se resume a continuación:

El 17/11/2005 se tomó declaración escrita a la denunciante.

El 25/11/2005 se tomó declaración escrita al representante legal de la Corporación Educacional y Director del establecimiento.

El 25/11/2005 se tomó declaración escrita a tres profesores y a un asistente administrativo del Colegio como testigos de contexto.

El 25/11/2005 se realizó inspección ocular del establecimiento y de sus dependencias y se revisó documentación escrita.

El 25/11/2005 se tomó declaración escrita al denunciado.

El 28/11/2005 el Colegio entregó conforme toda la documentación que se le había solicitado.

IV. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO

La denunciante se encuentra con licencia médica, por lo que no ha sido necesario implementar las medidas de resguardo decretadas. La licencia médica termina su vigencia con posterioridad a la entrega del informe con las conclusiones de la investigación, por lo que no será necesaria la adopción de dichas medidas.

V. CONTEXTO EN QUE SE PRODUCEN LOS HECHOS A INVESTIGAR

El contexto de los hechos se ubica en las dependencias del Colegio “El Aromo” de Reutén, donde tanto la denunciante como el denunciado prestan sus servicios.

En cuanto a lo declarado por la denunciante

1. La denunciante señala que los requerimientos sexuales habrían comenzado desde su llegada al liceo, fecha en la cual ella tenía 37 años. Ratifica que los hechos comenzaron con ocasión de la firma del denunciado como aval de un préstamo bancario que ella pidió. Señala padecer de angustia y depresión mayor. La denunciante ha hecho alusión a este préstamo y al acoso en una carta que envió al director de la institución.
2. Señala que cuando tuvo problemas económicos solicitó la ayuda del denunciado para que fuera su aval de un préstamo para evitar un embargo. Ese día, él le ofreció llevarla a su casa por cuanto vivía cerca de su domicilio. Luego agrega que cuando se trasladaban en el vehículo, el denunciado lo detiene y comienza a “toquetearla” y luego éste la obligó a tener sexo oral.
3. Señala que al día siguiente, el denunciado le preguntó que ¿cómo estaba?, diciéndole que no la obligó a hacer nada, respondiéndole la denunciante que no estaba en sus cabales al momento de lo ocurrido. Indica que después comenzaron las presiones, le pedía que lo acompañara a la sala de danza que estaba siempre vacía o detrás del escenario del colegio y ahí la comenzaba a manosear. Agrega que en varias ocasiones el denunciado intentó que tuvieran sexo, pero que ella se negó.
4. También indica que en las peñas se quedaba un grupo de apoderados, algunos profesores y alumnos, y el denunciado le señalaba que se quedara y después la iría a dejar, entonces le daba trago y la volvía a presionar; consigna que el acosador bebía en las peñas.
5. Señala que no quiso hacer nada por temor, pues con la edad que ella tenía no iba a tener oportunidad de encontrar ningún otro empleo. Además, el denunciado le habría insinuado que mientras fuera “bueno” con él, él la ayudaría económicamente y defendería.
6. La denunciante manifiesta que existían antecedentes que a otra administrativa que estuvo en el cargo anteriormente le pasó lo mismo y que habría sido despedida del colegio. Se trataba de Rosalía Ugalde, de quien no se tienen noticias hasta el día de hoy. Señala, además, la acosada en su declaración, que la señora Roxana Pérez, Jefa de Personal y la señora Paola Lehuedé, Inspectora General, habrían sido testigos de la situación ocurrida con la administrativa exonerada. También señaló que la señora Ugalde habló con el Director del Colegio, quien es, además, dueño del establecimiento, pero que éste no le creyó y terminó echándola.
7. Entre el personal del colegio, según la denunciante, la situación era conocida. Los profesores habían tomado un acuerdo de no invitar más a comer al denunciado, pues en las actividades extraprogramáticas se ponía muy cariñoso. Algo similar ocurría en las actividades de fin de año, paseos de curso u otros similares, siempre con las administrativas y con algunas profesoras. Informa no haber visto actuaciones indebidas del denunciado respecto a las alumnas del colegio.
8. Respecto de sus licencias médicas, la denunciante indica que ella era una bebedora social normal, pero que después de lo que pasó con el denunciado comenzó a beber en exceso. Intentó suicidarse cuatro veces.
9. Señala que el año pasado, a mediados de año, solicitó su traslado al Director, señor Pedro Ramírez, y que éste accedió. Físicamente siguió en el colegio, pero dejó de cumplir las funciones de asistente administrativa de la sección de educación media en la cual tenía contacto directo con el denunciado. La pasaron a la sección del ciclo básico que funcionaba en lugar aparte, pero dentro del mismo recinto. En todo caso, y como el colegio es chico, debían verse todos los días.
10. Señaló, además, que cuando debía volver al trabajo al término de su licencia, nuevamente cayó enferma por lo que a la fecha no ha vuelto al colegio, ahí le declararon una lesión cerebral. Actualmente se encuentra en tratamiento y el Compín está examinando su invalidez definitiva.
11. Agrega que el denunciado guardaba licor de lo que quedaba de las peñas y luego intentaba dárselo a ella durante la semana.

12. Manifiesta que cuando se hospitalizó el denunciado la seguía presionando, pero que ella no accedió a tener más sexo ni nada con él. Añade que el denunciado siempre le decía que era “rica”, y que era un suplicio seguir trabajando juntos. Esto ha sido una actitud permanente y sostenida desde que llegó al liceo. Indica que le manifestó permanentemente su rechazo al acosador y que ya no aguantaba más.

13. Agrega que cuando explotó se lo contó al Director a través de una carta que le escribió y de una reunión en la que se la entregó, dándole a conocer los detalles que contenía y que éste no le creyó. Indica que el denunciado después de la carta la llamó al celular y le preguntó por qué quería destruirlo y le pidió que señalara al Director que todo era mentira.

14. Señala que entre el Director y el denunciado existe una relación muy estrecha, porque estudiaron juntos en la universidad.

15. Respecto a los requerimientos sexuales, expone que estos se desarrollaban esporádicamente, pero durante todo el período en que ha trabajado en el colegio, el denunciado la chantajeaba porque no lo paró de un principio, que él se aprovechaba de eso, que temía perder el trabajo y quedar en la calle, que estaba absolutamente destruida, pero que ahora le daba todo lo mismo. Finalmente agrega que no sabe cómo se vio involucrada en esto y que no supo cómo enfrentarlo.

En cuanto a lo declarado por el denunciado

1. El denunciado, por su parte, niega cualquier tipo de acercamiento de tipo sexual con la denunciante.

2. Al consultarle sobre su presencia en las peñas junto a la denunciante, el denunciado reconoce su asistencia a ellas y señala que él junto a otras personas, apoderados y dos profesores, se quedaban en ellas hasta el final.

3. Expone que efectivamente la denunciante le pidió que fuera su aval para un préstamo bancario y que ese día él le ofreció llevarla a su casa porque ambos vivían cerca, que pararon el auto y se pusieron a conversar y que la denunciante extendió sus manos hacia sus pantalones y tocó sus genitales, él hizo caso omiso de estas insinuaciones y posteriormente la fue a dejar a su casa.

4. Indica que jamás le dio trago a la denunciante, como tampoco sabía de su debilidad por el alcohol hasta que comenzó con su tratamiento.

5. Al ser consultado sobre sus atribuciones dentro del colegio, indica que él no tiene facultades para despedir a un funcionario, pero indica que a él le solicitan informes sobre el desempeño docente de los profesores y de quiénes trabajan en su sección.

6. Frente a su relación con la señora Ugalde, manifestó que trabajó con ella, que fue despedida porque no realizaba correctamente sus funciones y porque llegó varias veces tarde a trabajar, que debió confeccionar un informe de evaluación respecto de la señora Ugalde donde hizo presente estas situaciones, pero que no recuerda qué más señaló en este informe.

7. A la pregunta sobre los establecimientos en los que anteriormente ha prestado servicios, indica que primero en el Liceo “Nantihue” por dos años y en Colegio “Tranquiloa” por siete.

8. Indica que se enteró de la denuncia por un llamado de la presidenta del sindicato. Indica también que fue alumno de este colegio y luego ha vuelto como profesor desde el año 1993 aproximadamente.

9. Señala que la presidenta del sindicato lo llamó para comunicarle que la denunciante tenía una depresión y que le preguntaron si tenía alguna información respecto de la situación. El declarante indica haberle dicho que para conversar debían reunirse personalmente. Señala que luego lo llamó la presidenta del sindicato señalándole que no se iban a reunir y que el sindicato quería ayudar a la denunciante, sin dar más detalles, y se enteró de lo ocurrido a la denunciante por una hermana de la presidenta del sindicato.

10. Se le consulta qué ocurrió entre la denunciante y él, señalando que tuvo una amistad muy personal con ella, que le tocó relacionarse porque ambos trabajaban en la misma sección, aunque él como profesor y la denunciante como asistente administrativa. Señala que durante un viaje

fuera de Santiago (Concepción) comenzó a descubrir la doble personalidad de la denunciante. El declarante señala que ella tenía inclinaciones por el alcohol y bajo los efectos de éste ella se desinhibía a tal punto, que muchas veces le hacía ofrecimientos deshonestos y manifestaba públicamente sus vicios.

11. Señala que le contó al Director, don Pedro Ramírez, que la denunciante parecía que estaba interesada en él, que se lo habría comentado como anécdota.

12. Dice que el conflicto de él en particular con la denunciante se produjo, porque él no le hizo caso a sus requerimientos y le solicitó una garantía que cumpliría con el pago de la deuda.

13. El declarante expone que estaba al tanto de la debilidad de la denunciante por el alcohol ya que muchas veces, dice, le consta que ella se quedaba hasta el final de las peñas y actividades del liceo.

14. Se le consulta si le causó extrañeza la demora de la denunciante en denunciar los hechos. Responde que no le extrañó, porque ella debía estar con mucho miedo y vergüenza de asumir sus problemas con el alcohol y sus insistentes requerimientos sexuales.

En cuanto a lo declarado por el Director del Colegio “El Aromo”

1. Indica no estar en conocimiento de rumores sobre conductas indebidas en el colegio y que cuando leyó la carta de la denunciante se sorprendió, ya que no se lo imaginó.

2. Al ser consultado si la denunciante alguna vez le pidió su cambio de lugar de trabajo, declara que nunca le pidió un traslado y que fue el colegio el que le propuso desempeñarse en el ciclo básico.

3. Respecto al denunciado, dice que tanto en términos profesionales como personales tiene la mejor impresión de él.

4. Señala que es factible que lo que se indica pudo haber pasado por las circunstancias en que se dieron los hechos (trago), dice que se sabía algo respecto del trago que consumía la denunciante, pero ello no era frecuente, hasta donde él sabía. También había escuchado rumores sobre la doble personalidad de la denunciante.

5. No responde al confrontarlo con que se puede entender que por el trago y la eventual doble personalidad de la denunciante hubieran ocurrido los hechos, pero que no se puede entender cómo pudieron ocurrir los hechos si el denunciado no estaba con trago.

En cuanto a lo declarado por Rafael Ortega Rossende, auxiliar del Colegio “El Aromo”:

El declarante señala que:

1. Ha visto las insinuaciones de carácter sexual del denunciado a la denunciante y de cómo esta situación ha sido la causante de las enfermedades de Soledad, la denunciante.

2. En su momento y cuando ocurrieron los hechos principales (que coinciden con lo declarado por la denunciante), ésta se los comentó entre sollozos contándole que no sabía qué hacer; que él le recomendó denunciarlo al Director y que, al hacerlo, éste no le creyó y unos meses después la transfirió al ciclo de básica con menor sueldo.

3. Nadie toma muy en serio a la denunciante porque, como todos conocen su problema de alcoholismo, fuera de no creerle, no le dan importancia.

4. Afirma que a la señora Ugalde, otra auxiliar, le ocurrió exactamente lo mismo y que hay testigos de estos hechos, pero nadie se atreve a hablar por temor a ser despedido o ser afectado en el trabajo. Manifiesta que al ver tan mal a la denunciante, no puede callar y que quiere que se haga justicia.

En cuanto a lo declarado por otros testigos de contexto.

Hay un grupo de tres testigos que solicitan que sus identidades no sean reveladas, los que coinciden respecto a sus declaraciones en cuanto a lo siguiente:

1. La denunciante solicitó su cambio de lugar de trabajo y ello lo solicitó de manera directa al Director del establecimiento.
2. Jamás han visto nada extraño del denunciado hacia las niñas del colegio ni hacia otras funcionarias.
3. Respecto a la denunciante, señalan que conocían su problema de depresión, que les parece una persona distante, retraída y solitaria.
4. Sabían de la situación ocurrida entre la señora Ugalde y el denunciado, ya que la señora Ugalde era cuñada de la bibliotecaria del colegio y ella ha confirmado que fue despedida al denunciar al profesor Escobar ante el Director y que éste prefirió expulsarla antes que enfrentar la situación. Además, los tres testigos hacen alusión a la relación de amistad entre el Director y el profesor Escobar.
5. Aunque nunca vieron algo demasiado determinante, uno de los declarantes señala que más de alguna vez se quedó hasta el final de las peñas del Colegio y fue testigo del hostigamiento del profesor Escobar a la denunciante, en términos de estar ofreciéndole constantemente alcohol, de no “despegarse” de ella y de ofrecerle repetidamente llevarla a su casa.
6. Todos los declarantes coinciden en que en las situaciones extraacadémicas en que se reunían era notoria la cercanía del profesor Escobar con la denunciante y las bromas de grueso calibre y de connotación sexual que él le hacía.
7. Indican que prácticamente dejaron de juntarse con el profesor Escobar en actividades ajenas a las académicas por este tipo de situaciones, aunque ninguno pensó que hubieran llegado a tanto como para merecer una denuncia.

En cuanto a las instalaciones del establecimiento

1. La inspección ocular de la sala de danza indica que es un lugar alejado, oscuro y de poco uso dentro del liceo.
2. El liceo, si bien tiene separados los ciclos de media y básica, es muy pequeño, por lo que tanto denunciante como denunciado probablemente se deban encontrar a menudo.
3. En la biblioteca, más que pedir una declaración en extenso a la bibliotecaria, se confirmó lo informado por los tres testigos de contexto en cuanto a la situación de la señora Ugalde. Se le solicitó el teléfono de la señora Ugalde, se le contactó y la versión de la denunciante fue corroborada, así como también las razones de su despido.
4. Realizándose la inspección en terreno, se advirtió la presencia de un pequeño kiosco de venta de bebidas y embelecocos para los niños; el cual es atendido por doña Carmen Espinoza, quien lleva 42 años trabajando en el liceo. Dijo conocer al profesor Escobar desde que era alumno del colegio. Señaló que ella fue testigo de varias veces en que el profesor se propasó tanto con la denunciante como con la señora Ugalde, que ya no trabaja en el establecimiento por culpa del profesor, según lo que ella dice. Se niega a reproducir el tipo de cosas que ha escuchado por parte del denunciado.

VI. OTROS ANTECEDENTES

Entre los antecedentes adicionales a los testimonios y a la observación en terreno, se incluye el análisis documental de lo siguiente:

- a) Carta de fecha 10/01/05 de la denunciante al Director del Colegio “El Aromo” de Reutén en la cual se relatan los hechos estampados en la denuncia.
- b) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio “El Aromo” de Reuten, frente al cual se determina que no ha sido incluido el procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual, según lo prescriben la Ley 20.005 y el Código del Trabajo.
- c) Finiquito de la señora Rosalía Ugalde, en el cual se aduce la causal de “necesidades de la empresa”.

d) Licencias médicas e informes médicos de la denunciante a través de los cuales se confirma lo descrito por la denuncia respecto a su enfermedad.

VII. CONCLUSIONES

De conformidad a los antecedentes que se lograron reunir en torno al caso, se ha podido llegar al convencimiento de la existencia del acoso sexual laboral denunciado por la señora Soledad Yáñez Muñoz, asistente administrativa del Colegio “El Aromo” de Reutén contra el señor Luis Pedro Escobar Larte, profesor del mismo establecimiento, en conformidad a los siguientes indicios recogidos en la investigación.

Respecto a la existencia de un requerimiento de carácter sexual

a) La presencia de dos testimonios absolutamente contradictorios entre sí, entre el correspondiente a la denunciante y al del denunciado obliga a considerar otras fuentes de información. Si es cierto lo que presenta la denunciante, el denunciado miente y, si es cierto lo que plantea el denunciado, la denunciante no sólo miente, sino que ella es autora de acoso sexual contra el denunciado. Si ésta fuere la situación, además, habría un encubrimiento y confabulación de tipo masivo por parte de tres profesores, la bibliotecaria, la señora que atiende el kiosco del colegio y de un ex auxiliar del establecimiento para hacer parecer que el denunciado es culpable.

b) La existencia o no de un requerimiento de carácter sexual no está en duda en este caso, ya que ambos -denunciante y denunciado- hacen referencia a algunas situaciones en las cuales no se niega que haya ocurrido el requerimiento. El problema es determinar quién es el acosador y quién es el acosado.

c) En este sentido resulta extraño que si el acosado hubiese sido el profesor Escobar, quien realizó la denuncia con carta fechada el 10/01/05 ante el propio Director del Colegio “El Aromo” haya sido la señora Yáñez. A su vez llama la atención que, si fuese cierto que la señora Yáñez fue quien acosó al señor Escobar, éste no haya hecho ningún reclamo, en el entendido, además, que él se encontraba en una posición jerárquica y de influencia (cercanía con el Director) que le hubiera permitido poner orden en una situación de suma gravedad. Además, fue la señora Yáñez quien solicitó su cambio de lugar de trabajo, aun cuando esto le significó una merma en sus condiciones salariales.

d) Todos los testigos coinciden en que el señor Escobar tenía actitudes indecorosas con la señora Yáñez, que la buscaba en las actividades extraacadémicas para estar con ella, que le hacía bromas de grueso calibre sexual, que le ofrecía llevarla a su casa después de estas actividades, que la incitaba a beber más de la cuenta.

e) Existe un antecedente previo en la persona de la señora Rosalía Ugalde, quien ocupaba el puesto de trabajo de la señora Yáñez antes de su llegada, y que fue despedida en forma coincidente por una denuncia que hizo respecto al trato del profesor Escobar hacia ella. Tanto profesores como otros testigos de contexto, confirman que esta situación fue así, y que el Director, prefirió despedirla antes que enfrentar una denuncia de acoso sexual. Esto fue confirmado a través de una llamada telefónica con la propia señora Ugalde.

f) En estos momentos la señora Yáñez se encuentra tramitando su licencia de invalidez definitiva, ante lo cual lo más probable es que no pueda regresar no sólo a trabajar al liceo, sino que no pueda volver a trabajar en ningún otro lugar. Parece extraño pensar que alguien que no ha vivido la experiencia que denuncia esté dispuesto a relatar una historia tan escabrosa si lo que ocurrió fue en realidad al revés de cómo lo está contando, es decir, que la victimaria fue ella y la víctima la persona a quien está acusando.

A la luz de lo expuesto, se ha llegado al convencimiento de que existieron esos hechos de carácter sexual por parte del señor Escobar contra la señora Yáñez.

Respecto a la presencia o ausencia de consentimiento

a) El hecho de realizar la denuncia de acoso sexual ante la Inspección del Trabajo y de haber intentado abordar la vía interna previamente, entregando una queja formal al Director -a que no fue considerada- hace presumir que la denunciante no estaba de acuerdo con realizar las actividades que han quedado acreditadas.

b) Todos los testigos, así como el mismo acusado, señalan que en las actividades extra-programáticas del liceo, el denunciado intentaba embriagar a la denunciante. Las actividades

de carácter sexual eran esporádicas y buscadas siempre por el denunciado a través de artimañas como el abuso de la bebida, préstamos de dinero o llevarla a la sala de danza. Si los actos sexuales realizados entre ambos hubieran sido consentidos ¿Por qué requería el denunciado embriagar a la señora Yáñez? ¿Por qué si ella hubiera querido realizar estos actos era necesario acercársele toda la noche en las peñas? Según consta en los testimonios de las personas que los vieron en estas actividades, ¿Por qué los testigos concuerdan en que quien buscaba la compañía de la señora Yáñez era el denunciado y no al revés? Es entendible que actos sexuales entre estas dos personas no se hubiesen realizado de manera abierta y ante la mirada de otros, pero cuesta entender que se hubieran desarrollado de la manera en que ocurrieron, si es que fueron acordados. Si eran consentidos, el profesor Escobar no necesitaba quedar desenmascarado en su actitud de búsqueda de la denunciante en las peñas, de ofrecerle alcohol o dinero o de llevarla a su casa. Hubiera sido más fácil acordar las citas en otro momento para no tener que hacer frente a algo que, sin duda, afectaba su imagen.

c) Una de las características del alcohol y su ingesta excesiva es parece aminora la voluntad de las personas y, en ese sentido, la búsqueda activa del denunciado de producir ese estado en la denunciante puede ser indicativo de su intención de afectar la voluntad para poder realizar actos que tal vez en estado de sobriedad no los hubiera realizado o le hubiera costado mayor trabajo convencerla a realizar. La fragilidad personal de la denunciante es un factor que respalda la ausencia de consentimiento respecto a los actos realizados.

d) Es claro que su situación de vulnerabilidad laboral debido a su problema económico y psicológico le hacía entender la dificultad que tendría para encontrar otro trabajo, lo que le habría llevado, en parte, a aceptar las demandas sexuales del señor Escobar, pero no por un deseo de sostener este tipo de relaciones con él, sino por temor a que le ocurriese lo mismo que a la persona que estuvo antes en su mismo puesto de trabajo y que fue despedida al presentar una denuncia de acoso sexual contra el señor Escobar.

e) Otro antecedente que necesariamente debe considerarse, para calificar el consentimiento o falta de aceptación de la afectada a los requerimientos sexuales, es el poder que ostentaba el denunciado no sólo considerando la posición de jerarquía que tenía respecto de la denunciante como superior, sino además por las facultades que tenía al interior del colegio y la reconocida cercanía con el Director del mismo.

f) La denunciante es una persona separada hace seis años. El denunciado, por su parte, presenta antecedentes de intento de acoso sexual a otra mujer y en condiciones muy similares a las que se plantean respecto a la señora Yáñez.

Existen presunciones fundadas que el denunciado realizó requerimientos de carácter sexual sin el consentimiento de la denunciante.

Respecto a las consecuencias laborales

a) Es claro que el antecedente de la anterior asistente administrativa que fue despedida por denunciar una situación análoga a la vivida por la denunciante actúa como amenaza respecto a las consecuencias de realizar una denuncia, o bien, de no aceptar los requerimientos hechos por el denunciado.

b) Otro antecedente es que cuando la señora Yáñez solicitó su cambio de lugar de trabajo, el Director aceptó, pero con condiciones laborales desmejoradas en términos del sueldo.

c) La condición de depresiva y bebedora excesiva reconocida de la denunciante hacía de manera objetiva muy difícil su oportunidad de trabajo en otro lugar, sobre todo en un pueblo como Reutén donde, junto con haber pocas fuentes de trabajo disponibles, todas las personas se conocen.

En consecuencia, y con base a los antecedentes recabados en el proceso, se ha llegado a la convicción que el señor Luis Pedro Escobar Larte ha cometido acoso sexual de acuerdo a lo establecido en el Art. 2 del Código del Trabajo contra la señora Soledad Yáñez Muñoz.

Francisco Andrés Retamal Castro
9.599.479-5

Resumen Unidad 5



A. Procedimiento comunicación

El procedimiento de comunicación abarca desde el registro y sistematización de la información recogida durante la visita inspectiva hasta la implementación de las consecuencias del pronunciamiento respecto a la denuncia de acoso sexual.

B. Procedimiento por denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo

Se ha definido que esta fase del procedimiento consta de dos subfases: (a) el informe de fiscalización y (b) la comunicación del informe de resultados. No obstante esto, para efectos didácticos revisaremos primeramente ambas subfases en conjunto.

Informe de fiscalización y comunicación del informe de resultados



C. Procedimiento por denuncias presentadas ante la propia empresa

Una vez realizada la investigación de forma interna por una empresa, establecimiento o servicio, la Inspección del Trabajo debe realizar observaciones a dicha investigación. El procedimiento es el siguiente:



D. Sanciones

Acosador: Trabajador
El despido sin derecho a indemnización.

Acosador: Empleador
Poner término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.

Solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.

Si el trabajador/a invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

E. Multas

Capítulo 1

Actos discriminatorios, derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores

Norma legal infringida y sancionatoria	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 2 inciso 2 en relación con el Art. 5 y 477 del Código del Trabajo	Gravísima	1-49 tts.= 1 – 20 UTM 50-199 tts.= 2–40 UTM 200 y + tts.= 3–60 UTM

Capítulo 17

Del reglamento interno

Norma legal infringida y sancionatoria	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Artículos 153 y 477 del Código del Trabajo	Gravísima	1-49 tts.= 1 – 20 UTM 50-199 tts.= 2–40 UTM
Artículos 154 y 477 del Código del Trabajo		200 y + tts.= 3–60 UTM

Capítulo 4

De la investigación y sanción del acoso sexual

Norma legal infringida y sancionatoria	Categoría infraccional	Rango legal de la multa
Art. 211-B en relación al inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo.	Gravísima	01-49 tts.=14–70 UTM
Art. 211-C en relación con el inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo.		50-199 tts.=28–140 UTM
Art. 211-E en relación con el inciso 2° del Art. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo.		200 y + tts.=42–210 UTM

F. Estructura del informe de fiscalización

El informe de fiscalización corresponde al formulario **F 11**, en el cual se contemplan los siguientes puntos:

- I. Antecedentes de la denuncia.
- II. Descripción de la figura denunciada.
- III. Metodología utilizada en la investigación.
- IV. Aplicación de medidas de resguardo.
- V. Contexto en el que se producen los hechos.
- VI. Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- VII. Otros antecedentes.
- VIII. Conclusión de la investigación.

G. Características de un buen informe de fiscalización

- Relaciona hechos.
- Asocia diferentes y múltiples medios de pruebas.
- La conclusión deriva de manera lógica de los antecedentes.
- Se detalla muy bien la información base.
- No hay aspectos inconclusos.
- Se enfoca al centro del asunto.

Revisemos y evaluemos lo aprendido



Le invitamos a verificar lo aprendido en esta unidad. Los resultados que obtenga son única y exclusivamente para usted, pudiendo utilizarlos como indicadores de los contenidos que debiera repasar (en lo que se ha equivocado) así como para fijarse en los aspectos que ya ha logrado aprender (las respuestas correctas). En consecuencia, luego de los ejercicios tendrá acceso a la pauta de corrección; le recomendamos que no la revise hasta haber contestado todos los ejercicios propuestos.

1. “De los antecedentes de la investigación se ha establecido que es posible deducir y comprobar que ha existido el acoso”. Este texto corresponde a la siguiente parte de la estructura de un informe de resultados:

- ☐ I. Antecedentes de la denuncia
- ☐ II. Descripción de la figura denunciada.
- ☐ III. Metodología utilizada en la investigación.
- ☐ IV. Aplicación de medidas de resguardo.
- ☐ V. Contexto en el que se producen los hechos.
- ☐ VI. Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- ☐ VII. Otros antecedentes.
- ☐ VIII. Conclusión de la investigación.

2. Complete la oración. Para ello, rellene los espacios en blanco con los conceptos que permitan darle el sentido correcto a las oraciones.

a) Las conclusiones deben siempre ser visadas por la Dirección Regional del Trabajo respectiva, recayendo dicha labor en los.....

b) Las conclusiones del informe de deben notificarse al empleador cuando corresponda, al denunciante y al denunciado, en el domicilio laboral, mediante el procedimiento del Art. 8 bis del Código del Trabajo, o bien en forma personal, pero siempre en el domicilio de los involucrados.

c) Si se comprueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.

d) El trabajador afectado por Acoso Sexual puede solicitar el incremento de hasta el por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no

e) Si el trabajador invocó la causal de Acoso Sexual como fundamento del, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan.

3. ¿Cuál es la norma legal infringida y sancionatoria en cada una de las siguientes situaciones? (puede apoyarse consultando el manual o la guía de “Tipificaciones para Multar Conductas de Acoso Sexual”)

a) No disponer la realización de una investigación por acoso sexual ante denuncia interpuesta por doña Florinda Pérez.

b) No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Isabel Díaz.

c) Disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual cometido contra doña Camila Reyes fuera del plazo de los quince días legales, contado desde la recepción de la conclusión de la investigación interna.

d) No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de doña Patricia Guzmán afectada por acoso sexual y don Ricardo Zapata, involucrado por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

e) No contener el reglamento interno normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

f) No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecida por la ley.

4. ¿Cuáles de las siguientes son características de un buen informe de fiscalización? (Marque con una equis “X” las alternativas correctas)

- ☐ Se limita a describir los hechos.
- ☐ Asocia diferentes y múltiples medios de pruebas.
- ☐ La conclusión deriva de manera lógica de los antecedentes.
- ☐ Se detalla muy bien la información base.
- ☐ Los aspectos inconclusos son poco relevantes.
- ☐ Se enfoca al centro del asunto.

Pauta de evaluación Ejercicios unidad 5



1. “De los antecedentes de la investigación se ha establecido que es posible deducir y comprobar que ha existido el acoso”. Este texto corresponde a la siguiente parte de la estructura de un informe de resultados:

- ☐ I. Antecedentes de la denuncia
- ☐ II. Descripción de la figura denunciada.
- ☐ III. Metodología utilizada en la investigación.
- ☐ IV. Aplicación de medidas de resguardo.
- ☐ V. Contexto en el que se producen los hechos.
- ☐ VI. Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- ☐ VII. Otros antecedentes.
- ☒ VIII. Conclusión de la investigación.

2. Complete la oración. Para ello, rellene los espacios en blanco con los conceptos que permitan darle el sentido correcto a las oraciones.

- a) Las conclusiones deben siempre ser visadas por la Dirección Regional del Trabajo respectiva, recayendo dicha labor en los **Coordinadores Inspectivo y Jurídico**
- b) Las conclusiones del informe de **resultados** deben notificarse al empleador cuando corresponda, al denunciante y al denunciado, en el domicilio laboral, mediante el procedimiento del Art. 8 bis del Código del Trabajo, o bien en forma personal, pero siempre en el domicilio **laboral** de los involucrados.
- c) Si se comprueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de **15 días** de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.
- d) El trabajador afectado por Acoso Sexual puede solicitar el incremento de hasta el **80 por ciento** en sus indemnizaciones legales si el empleador no **dió cumplimiento** al procedimiento por acoso sexual.
- e) Si el trabajador invocó **falsamente** la causal de Acoso Sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan.

3. ¿Cuál es la norma legal infringida y sancionatoria en cada una de las siguientes situaciones? (puede apoyarse consultando el manual o la guía de “Tipificaciones para Multar Conductas de Acoso Sexual”)

a) No disponer la realización de una investigación por acoso sexual ante denuncia interpuesta por doña Florinda Pérez.

Art. 211-C

b) No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Isabel Díaz.

Art. 211-E

c) Disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual cometido contra doña Camila Reyes fuera del plazo de los quince días legales, contados desde la recepción de la conclusión de la investigación interna.

Art. 211-E

d) No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de doña Patricia Guzmán afectada por acoso sexual y don Ricardo Zapata, involucrado por acoso sexual, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Art. 211-B

e) No contener el reglamento interno normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Artículos 153 y 477

f) No contener el reglamento interno las cláusulas mínimas establecida por la ley.

Artículos 154 y 477

4. ¿Cuáles de las siguientes son características de un buen informe de fiscalización? (Marque con una equis “X” las alternativas correctas)

☐

Se limita a describir los hechos.

☒

Asocia diferentes y múltiples medios de pruebas.

☒

La conclusión deriva de manera lógica de los antecedentes.

☒

Se detalla muy bien la información base.

☐

Los aspectos inconclusos son poco relevantes.

☒

Se enfoca al centro del asunto.

GOBIERNO DE CHILE
PREVENCIÓN DEL TRABAJO

MANUAL DE AUTO APRENDIZAJE
ACOSO SEXUAL
LEGISLACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN

Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

¿Qué vamos a aprender?

- Redactar informes de fiscalización.
- Comunicar a las partes involucradas los resultados de la investigación y de la determinación de la Inspección del Trabajo respecto a denuncias de acoso sexual.
- Aplicar las sanciones y multas que la ley establece para infracciones a la normativa sobre acoso sexual.

Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento



Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Estructura del Informe de Fiscalización

El informe de fiscalización corresponde al formulario F 11, en el cual se contemplan los siguientes puntos:

- Antecedentes de la denuncia.
- Descripción de la figura denunciada.
- Metodología utilizada en la investigación.
- Aplicación de medidas de resguardo.
- Contexto en el que se producen los hechos.
- Gestiones investigadas sobre la denuncia.
- Otros antecedentes.
- Conclusión de la investigación.

Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Aspectos mínimos a considerar en el Informe de Fiscalización:

- ¿Cuántas veces se produjo la situación denunciada?
- ¿Cuándo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Quién habría incurrido en la conducta denunciada?
- ¿Quién habría sufrido el acoso?
- ¿Cómo habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Qué requerimientos habría formulado el presunto acosador?
- ¿El requerimiento estuvo acompañado de otras actitudes de parte del presunto acosador?
- ¿Hubo amenazas o situaciones de violencia?
- ¿A qué horas habrían ocurrido los hechos denunciados?

Unidad 5
El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Aspectos mínimos a considerar en el Informe de Fiscalización:

- ¿En qué lugar habrían ocurrido los hechos denunciados?
- ¿Tenía alguna característica especial el lugar?
- ¿En qué forma se habría comportado el presunto acosador?
- ¿Había más personas en el lugar?
- ¿Hubo otra persona en la cercanía del lugar en los que habrían ocurrido los hechos?
- ¿Qué función cumple ésta denunciante en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?

7

Unidad 5

El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Aspectos mínimos a considerar en el Informe de Fiscalización:

- ¿Qué función cumple él/la denunciado/a en la empresa?
- ¿Qué antigüedad tiene en la empresa?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Quién es su superior jerárquico inmediato?
- ¿Se encuentra en la línea de mando respecto de la denunciante?
- ¿Han existido denuncias anteriores respecto de las mismas personas y situación?
- ¿Cuáles han sido los efectos en la persona denunciante?
- ¿Cambió el clima laboral?

8

Unidad 5

El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

Calidad del Informe de Fiscalización

Características de un buen Informe de Fiscalización

- Relaciona hechos.
- Asocia diferentes y múltiples medios de pruebas.
- La conclusión deriva de manera lógica de los antecedentes.
- Se detalla muy bien la información base.
- No hay aspectos inconclusos.
- Se enfoca al centro del asunto.

9

Unidad 5

El informe de fiscalización, la comunicación de las medidas de resguardo y la verificación de su cumplimiento

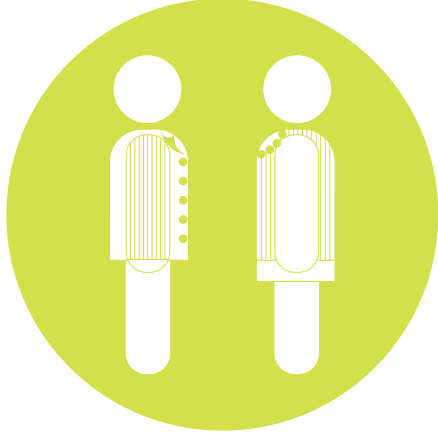
Sanciones

Acosador: Trabajador

- El despido sin derecho a indemnización.

Acosador: Empleador

- Poner término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
- Solicitar el incremento del 80 por ciento (80%) en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.
- Si el trabajador invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del auto despido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).



Autoevaluación



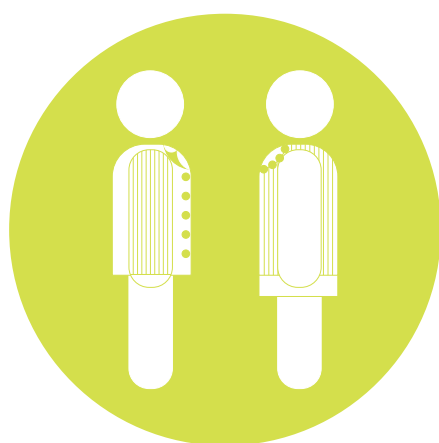
1. Durante el curso, en relación a los siguientes contenidos:

Contenidos	Lo que aprendí	Lo que me falta por aprender
Acerca del acoso sexual		
Procedimiento para atender una denuncia de acoso sexual		
Iniciar y desarrollar un proceso de investigación de acoso sexual		
Sanciones por acoso sexual		
Informe de Fiscalización		
Comunicación de los resultados y verificación de su cumplimiento		

2. Y lo que me ayudó a realizar mi estudio y actividades del curso fue:

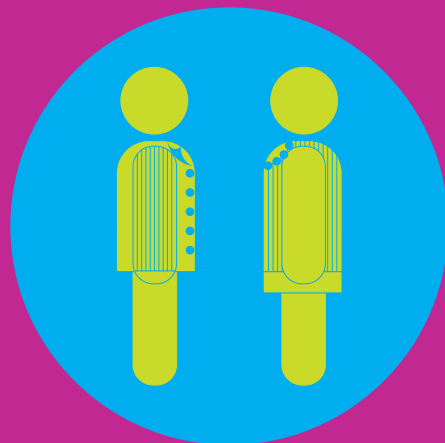
3. Lo que no me ayudó a realizar mi estudio y actividades del curso fue:

4. Para seguir profundizando y/o afianzando los contenidos tratados tendré que:

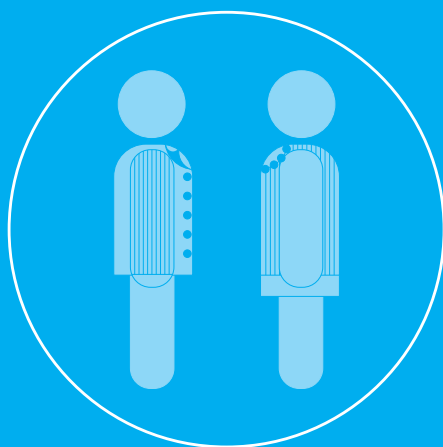


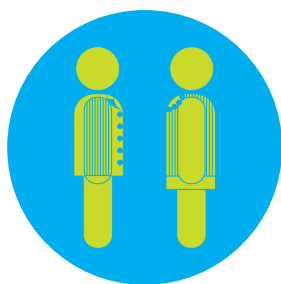
Manual de Autoaprendizaje

Acoso Sexual



Legislación y procedimientos
de aplicación





Manual de Autoaprendizaje

Acoso Sexual

Legislación y
procedimientos
de aplicación

