

MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

PROTECTIVE DEVICES AGAINST SEXUAL HARRASSMENT IN THE WORKPLACE

MARIELA LUCÍA FERNANDEZ*
Universidad de Buenos Aires

RESUMEN: A través del presente trabajo se analiza el reconocimiento del acoso sexual en el lugar de trabajo, como un acto que violenta la dignidad del trabajador, conculcando sus derechos fundamentales. Se indaga sobre cuáles son las obligaciones del empleador y el propio Estado frente a este flagelo; haciéndose hincapié en lo reglado por los organismos internacionales y como fue incorporado en la legislación chilena. Finalmente, se examina la acción de tutela, como una vía expeditiva para el acceso a la justicia por parte de una víctima de acoso sexual y el análisis jurisprudencial efectuado sobre esta problemática.

PALABRAS CLAVES: acoso sexual; Derechos fundamentales; discriminación; prevención; acción de tutela; reparación del daño.

ABSTRACT: This paper analyses the recognition of sexual harassment in the workplace as an act that attacks the dignity of the worker, violating its fundamental rights. It inquires on the obligations of the employer and the State itself in the face of this problem, emphasizing the rules set by international organizations as they were incorporated to Chilean legislation. Finally, it examines a judicial action as an expeditious way for the sexual harassment victim to obtain justice and the jurisprudential analysis about this issue.

KEY WORDS: sexual harassment; fundamental rights; discrimination; prevention; judicial action; torts compensation.

I – INTRODUCCIÓN

Uno de los avances más significativos del Derecho del Trabajo contemporáneo ha tenido lugar desde el reconocimiento del trabajador como un sujeto que, a partir de su calidad de persona, es titular de derechos que emanan de su propia esencia como ser humano, los cuales se proyectarán en el ámbito de la empresa.

Como expresa la Profesora Irene Rojas Miño, si bien a nivel internacional el reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación laboral comienza a hacerse fuerte a mediados del siglo XX, en Chile florece a inicios de la década del noventa, a partir de la restauración del sistema democrático de gobierno.¹ La reforma laboral efectuada a través de la Ley N° 19.759 del año 2001 fue la encargada de realizar el primer reconocimiento expreso a nivel legal de algunos derechos fundamentales. Sin embargo, fue en el año 2008, con la

* Abogada, Universidad de Buenos Aires. Diplomada en Derecho del Trabajo con mención en Derecho Colectivo y Negociación, Pontificia Universidad Católica de Chile. Alumna de la Maestría en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: mariela.lfernandez@hotmail.com

¹ Uno de los primeros órganos en pronunciarse fue la Dirección del Trabajo, a través de dictámenes sobre la plena vigencia de derechos fundamentales tales como el derecho a la intimidad.

reforma procesal laboral, que se establecieron mecanismos eficaces para la protección de estos derechos, como es la acción de tutela (Rojas, 2015).

Es menester contar en un Estado de Derecho con mecanismos procesales idóneos que realicen una tutela efectiva de los derechos fundamentales. El procedimiento judicial ordinario presenta como inconveniente la dilación de la sentencia, la cual al momento de ser dictada no alcanza en algunos casos a cumplir con su objetivo; de ahí la importancia brindada a la acción de tutela, como un mecanismo rápido y efectivo de recomposición del derecho vulnerado.

En base a lo expuesto, durante el transcurso del presente trabajo indagaremos si resulta eficaz la acción de tutela en los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y cuáles son los medios de reparación insertados por la jurisprudencia al verse vulnerados los derechos fundamentales de la víctima.

II – EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales reconocidos en el Capítulo III de la Constitución Política de la República, así como en los Tratados internacionales ratificados por Chile, tendrán plena vigencia durante la relación de trabajo, toda vez que la propia Carta Magna, en su artículo 6 parte final, establece la eficacia general de sus derechos.

En base a ello, la violación de alguno de estos derechos fundamentales por parte del empleador implicará la necesaria actuación del Estado con el fin de promover la protección de los mismos.

Sin perjuicio de la consagración referida precedentemente, en algunos casos, el legislador laboral ha optado por establecer expresamente el derecho fundamental en la norma específica, o bien, la prohibición de determinadas conductas que lo vulneran, cumpliendo dicha reiteración la función de advertir a la comunidad sobre la preponderancia que determinado derecho ostenta. Un ejemplo de esto se presenta en el caso del acoso sexual.

La Ley N° 20.005 define el acoso sexual como *“la conducta a través de la cual una persona realiza de 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”*.

De la definición impuesta por la normativa pueden distinguirse dos tipos de acoso sexual: el primero de ellos denominado “chantaje sexual”, donde la forma de ejercer el hostigamiento sexual sobre la persona del trabajador lo fuerza a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones laborales. En estos casos, el hostigador debe ostentar una posición jerárquica superior a la víctima; el segundo tipo, designado como “acoso sexual ambiental”, conlleva una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil (Domínguez, Mella y Walter, 2016: 13-67). Este tipo encuentra sustento en lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo chileno, que obliga al empleador a garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Las mencionadas conductas atentan contra la dignidad de la persona, revistiendo un sentimiento de angustia que afecta la autoestima del trabajador hostigado; y vulneran de forma específica el derecho a la intimidad, toda vez que las conductas de acoso sexual invaden – contra la voluntad de la víctima – su sexualidad, esfera de carácter estrictamente personal y reservada a

la intimidad de la persona; asimismo, en muchas circunstancias, se ven vulnerados el derecho a la no discriminación y el derecho a la integridad psicofísica del afectado.

En lo concerniente a la no discriminación, el postulado encuentra su justificación en que de forma mayoritaria el padecimiento es sufrido por el género femenino, constituyendo la conducta otra manifestación de la cultura patriarcal que segrega a la mujer y le asigna un rol de subordinación dentro del mercado de trabajo. Son prácticas o actitudes discriminatorias que obstaculizan la integración de la mujer y/o niegan su valor como profesional. La tipología que presenta la relación laboral, la cual se halla determinada por la subordinación y dependencia, resulta un campo fértil para el acrecentamiento de estos estereotipos que asocian a las mujeres con la sexualidad y las colocan como objetos de deseo, visibilizando las relaciones de desigualdad y violencia (Domínguez, Mella y Walter, 2016: 13-67).

II. A.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y ACCIONES FRENTE AL HECHO ILÍCITO.

Es menester destacar que paralelamente con la obligación principal, que recae en cabeza del empleador, mantener un ambiente de trabajo digno, cuyo fundamento se desprende del deber de seguridad; subyace una obligación de contenido específico, la cual conlleva la incorporación de normativa específica que prevenga y reprima conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

La falta de adopción de medidas que resguarden la indemnidad del trabajador puede constituir un atentado contra la integridad del mismo. La empresa deberá garantizar a los trabajadores una política clara frente a situaciones de acoso sexual;² así como publicitar el procedimiento a seguir por un trabajador en caso de ser víctima de estas prácticas.

La ley, de forma conjunta a la definición, establece dos tipos de medidas: una de ellas orientada a la protección ante el acoso sexual; y la otra, una sanción – tanto administrativa como disciplinaria – por configurar la conducta un ilícito laboral. Según lo estipulado por el artículo 211-A del Código del Trabajo, el reclamo deberá realizarlo el afectado por escrito ante la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo. La investigación producida en el seno de la empresa deberá concluirse en el plazo de 30 días, debiendo el empleador adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados una vez recibida la denuncia.³

Finalmente, no debemos olvidar, que el acoso sexual puede llegar a ser sancionado por despido disciplinario, toda vez que constituye una conducta indebida grave, la cual se encuentra expresamente tipificada como causal de terminación del contrato de trabajo.⁴

Siempre que exista por parte del trabajador un incumplimiento a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, que por su gravedad no hagan posible la continuidad del vínculo, el empleador tendrá la facultad de rescindir de forma unilateral la relación. Es menester

² El plan de prevención adoptado por el empleador, deberá conformarse de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable y respetuoso, donde prime la igualdad entre hombres y mujeres. Los sindicatos, a través de la negociación colectiva, encuentran un espacio fértil para fijar junto a los empleadores, una política específica contra estos actos que atentan contra la dignidad de trabajadores y trabajadoras.

³ Según lo dispuesto por el Ord. N° 0100/002 de fecha 09/01/12, una vez concluidas las investigaciones por parte del empleador, deberán cursarse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo.

⁴ Código del Trabajo. Artículo 160. 1. b)

que exista proporcionalidad entre el incumplimiento y la reacción del empleador, es por ello que debe tratarse de una injuria grave.

Como sucede en los procesos iniciados con este objeto, el empleador deberá demostrar en sede judicial que la conducta que motivó el distracto sin derecho a indemnización es grave y se encuentra debidamente acreditada. Manifestándose, entonces, la importancia de definir qué entendemos como una injuria grave al contrato de trabajo (Fernández, 1986: 82)⁵.

Deberá efectuarse una comunicación fehaciente al trabajador, donde consten de manera detallada los hechos que se le imputan, con copia a la Inspección de Trabajo.

III – EL ACOSO SEXUAL A LA LUZ DE LA NORMATIVA EMANADA DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES;

A pesar de que no exista ningún convenio de la Organización Internacional del Trabajo que se refiera de forma exclusiva a la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha afirmado que debemos abordarlo a través del Convenio 111⁶ de la OIT como una forma de discriminación sexual comprendida en el artículo 1, inciso A del mismo.

Esta problemática es receptada de forma específica por el Convenio N° 169⁷ de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, cuyo artículo 3° establece que dentro de las medidas de contratación y empleo a adoptar por los gobiernos en relación a trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, se encuentra la protección contra el hostigamiento sexual.

Por su parte, la lucha contra el acoso sexual en el trabajo, como bien se expresó en el acápite II, posee una estrecha vinculación con la protección de los derechos y libertades de las mujeres. Es por ello, que la Resolución de la Asamblea General 48/104 relativa a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, entiende que constituye un acto de violencia en contra de las mujeres el acoso y la intimidación sexual en el trabajo. Estableciéndose en el Artículo 4° de la misma que "... la legislación nacional, sanciones penales, civiles, **laborales**⁸ y administrativas, para castigar y reparar los agravios infringidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a estas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos..."

Desde los organismos internacionales apreciamos como se pondera la necesidad de una legislación protectora que sancione el acto una vez perpetrado, que repare el derecho conculcado, pero a su vez que prevenga la comisión de estos hechos dañosos a través de planes de acción que promuevan la protección de los individuos, de actos cometidos por particulares e incluso el propio Estado.

⁵ El Profesor argentino Juan Carlos Fernández Madrid, define a la injuria como "todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra y la valoración de su importancia y de su aptitud para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en cuenta las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso". Fernández Madrid Juan Carlos, (1986). "Despidos y Suspensiones" Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires. Pág. 82.

⁶ Ratificado por Chile el 20/09/1971 (En vigor)

⁷ Ratificado por Chile el 15/09/2008 (En vigor)

⁸ El resaltado me pertenece.

Por su parte, la Organización de los Estados Americanos, al hacer referencia al acoso sexual, no lo incluye como un caso de discriminación, sino como una forma de violencia contra las mujeres. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece, en su artículo segundo, que se entenderá por violencia contra la mujer a la violencia física, sexual y psicológica, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Si bien ambos instrumentos hacen hincapié en la protección de las mujeres, constituyendo la violencia sufrida por este colectivo como un impedimento para el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mismas dentro de la sociedad, estableciéndose como una manifestación de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, y forzando a estas últimas a un estado de subordinación; en lo que respecta al acoso sexual propiamente dicho, los Estados pueden y deben hacer extensiva esta protección a toda la población. Debiendo, a mi juicio, promoverse la cooperación internacional para el intercambio de experiencias con el objetivo de formular los programas de acción y efectuar los cambios necesarios dentro de los Estados para una cabal protección de la integridad y dignidad de hombres y mujeres dentro del establecimiento laboral.

IV – LA ACCIÓN DE TUTELA

Como bien expresa el Profesor Francisco Tapia, “desde la vuelta de la democracia, la voluntad política ha sido la de volver a instalar en el marco de las relaciones laborales una legislación con un mayor nivel de tutela, de libertades y de derechos sociales” (Tapia, 2007: 256). La acción de tutela constituye, sin duda alguna, una herramienta orientada a alcanzar ese objetivo, según dispone el propio artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento se aplicará respecto de cuestiones suscitadas en la relación de trabajo por aplicación de normas laborales que afecten derechos fundamentales de los trabajadores. La titularidad de la misma descansa en cabeza del trabajador y la organización sindical, que invoque un derecho o interés legítimo, y considere se le ha lesionado un derecho fundamental en el marco de la relación de trabajo.⁹

La tramitación de este proceso, gozará de preferencia respecto del resto de las causas que tramiten ante el Tribunal.

Otra característica preponderante de la misma es que, cuando de los antecedentes acompañados al proceso se desprenda que se trata de lesiones de especial gravedad o que puedan causar efectos irreversibles, el magistrado, de oficio o a petición de parte, dispondrá la suspensión de los efectos del acto impugnado.¹⁰ La instancia probatoria, también goza de determinadas particularidades fundadas en la naturaleza de la acción. Atendiendo el entorno probatorio hostil que enfrenta un trabajador dependiente que demanda la tutela de estos derechos (Ugarte, 2009: 215-228), el artículo 493 del Código del Trabajo, si bien no plantea la inversión de la carga de la prueba toda vez que el trabajador debe acreditar indicios de la vulneración, dispone que corresponderá al denunciado explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas, en caso que de los aportes del denunciante resulten indicios suficientes que se ha producido la vulneración de un derecho fundamental.

⁹ En caso de denunciarse la vulneración de un derecho fundamental ante la Inspección de Trabajo, el organismo deberá denunciar efectuar la denuncia de la que haya tomado conocimiento ante los Tribunales.

¹⁰ Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

Una nueva particularidad se presenta en lo concerniente al contenido de la sentencia, en caso de que durante el proceso se comprueba la vulneración del derecho fundamental objeto del litigio, deberán plantearse medidas específicas, tales como, la orden de cese inmediato del ordenamiento antijurídico, medidas de reparación¹¹, retrotramiento al estado anterior y registro de la sentencia ante la Dirección del Trabajo.

III. A.- LA PRUEBA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Es entendido por la doctrina mayoritaria que, atento la naturaleza de los actos y la dificultad probatoria, debe existir flexibilidad a la hora de rendir pruebas.

Como principio general, es al actor al que le competirá probar los hechos que alega en el proceso judicial. Sin perjuicio de ello, a fin de que la dificultad probatoria no se traduzca en impunidad para el acosador, es que debe permitirse recurrir a la inversión en la carga de la prueba.

Los hechos que pretenden probarse en estos procesos, se desarrollan en situaciones de relativa privacidad, encontrándose la víctima en fuertes dificultades a la hora de hacerse de los medios probatorios necesarios para convencer al sentenciante; a ello, se le debe agregar que los potenciales testigos del hecho suelen encontrarse ligados al agresor por una relación laboral.

El fundamento de la carga dinámica de la prueba radica en que quien detenta una mejor posición – en lo concerniente a la titularidad de los medios probatorios – es sobre quien radicará la obligación de probar los hechos objeto de la controversia.

El objeto de dejar al margen los preceptos rígidos del proceso judicial no es otro que el de encontrarse con la verdad de los hechos, para arribar a un veredicto justo y reparador del daño.

V – EL ACOSO SEXUAL. SU ANÁLISIS A NIVEL JURISPRUDENCIAL

Como bien se enunció precedentemente, "una de las manifestaciones más graves de discriminación en cuanto al sexo está constituida por el acoso sexual en el lugar de trabajo, el cual se constituye en una forma de discriminación por cuanto, aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica, la mayor cantidad de afectadas por dichas conductas son mujeres"¹². Esto conlleva la vulneración de derechos fundamentales receptados en la Constitución Política de la República¹³, fundándose entonces en los valores esenciales de la dignidad humana, el legislador buscó a través de la norma heterónoma encontrar los medios

¹¹ Un ejemplo de las medidas de reparación indicadas por el sentenciante, pueden observarse en el RIT: T – 38-2010 del Primer Juzgado del Trabajo, son entre otras: Mantener la asignación de un nuevo supervisor y Project Manager a la trabajadora afectada; no asignar como jefes a quienes se demostró en el proceso fueron culpables de la vulneración de derechos fundamentales; destinar a esas personas a un lugar físico diferente al de la trabajadora afectada y realizar las acciones tendientes a evitar el contacto entre los mismos; y realización de una capacitación no inferior a seis horas para todo el personal de la empresa, a fines de desarrollar competencias para un trato adecuado y respetuoso entre pares y subordinados.

¹² Cfr. Historia de la Ley N° 20.005, Informe de la Comisión Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional.

¹³ Artículo 19 N° 1 que asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica.; Artículo 19 N° 2 que dispone que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias; y Artículo 16 inciso tercero que prohíbe, en el ámbito laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador.

necesarios para prevenir la comisión de estas conductas y evitar la vulneración de derechos de carácter fundamental.

Conforme lo expuesto y atento que los órganos del Estado deben mantener un rol activo, no solo respetando los derechos fundamentales, sino también promoviéndolos, se ha expedido por parte de la Dirección del Trabajo, el ORD. N° 1133/36, en que ha enunciado que “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, cuestión, por lo demás, expresamente protegida en la nueva redacción del artículo 2° del Código del Trabajo al señalar que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. En base a esto deberán adoptarse medidas positivas que tiendan a neutralizar los ataques contra la dignidad del ser humano, debiendo empoderar a la víctima de las herramientas necesarias para requerir un expedito cese de la conducta dañosa y un cabal resarcimiento del derecho conculcado.

De esta problemática también se ha hecho eco la justicia, lo cual puede observarse en los múltiples procedimientos de tutela laboral en trámite ante los Juzgados del Trabajo del país. En orden a la extensión del presente trabajo, tomaremos como ejemplo el RIT T-16-2010 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha 16/04/2010, a través del cual la denunciante aduce haberse visto expuesta a trabajar en un ambiente de trabajo hostil y sexualizado, vulnerándose gravemente su derecho a la integridad psíquica, a la vida privada y a la honra; y acompaña entre otros medios de prueba informe de investigación evacuado por fiscalizador de la Dirección del Trabajo.¹⁴ Habiéndose acreditado los hechos denunciados en el proceso, se declara que el denunciado incurrió en conductas que vulneraron los derechos fundamentales de la actora establecidos en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, disponiendo en consecuencia las siguientes medidas reparativas: “a)...cese inmediato de toda conducta por parte del empleador denunciado que pueda importar una vulneración a los derechos ya señalados, en especial, se prohíbe al denunciado efectuar cualquier tocación, insinuación o requerimiento sexual a cualquiera de sus trabajadoras, debiendo mantener un ambiente de respeto al interior del establecimiento, tanto en cuanto a la conducta como al lenguaje, y abstenerse de cualquier conducta que pudiere ser constitutiva de acoso sexual o laboral, o que pudiere importar una represalia a la denuncia de autos ... b) A fin de retrotraer las cosas al estado anterior a la ocurrencia de los actos vulneratorios y de reparar los daños producidos a la trabajadora afectada con estos hechos, se ordena al empleador denunciado cumplir con las siguientes medidas: i.- reincorporar a la trabajadora afectada al turno de mañana (7:30 a 14:30 horas), y mantenerla en él ... iii.- efectuar durante el curso de los próximos tres meses, a lo menos dos charlas

¹⁴ Como bien señala el magistrado en los autos, “cabe tener presente que la naturaleza de los hechos denunciados, por cuanto conductas como la denunciada en autos, suelen ser de muy difícil prueba para las víctimas, por una parte porque en ocasiones estas suelen normalizarse, y entenderse por los trabajadores, especialmente aquellos menos capacitados o instruidos, como un elemento más del vínculo de subordinación y dependencia y de la potestad de mando del empleador, y porque además, estilos de mando caracterizados por el abuso y la discriminación, suelen tener entre sus consecuencias el causar temor a los trabajadores, como en efecto ha ocurrido en este caso, según se constata en el informe de fiscalización, lo que lleva a los demás trabajadores a no querer denunciar o dar cuenta de su ocurrencias por el temor a represalias, dificultades probatorias que en efecto han sido reconocidas por el legislador, cuando en materia de procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales, hace en el artículo 493 del Código del Trabajo, una modificación respecto de las cargas probatorias.”

informativas, las que deberán efectuarse con la asistencia del empleador y de todos los trabajadores, consignándose este tiempo como trabajado a efectos remuneratorios; charlas que deberán ser impartidas por funcionarios de la Inspección del Trabajo denunciante, y que deberán versar, la primera sobre el acoso sexual, debiendo informar en qué consiste, como prevenirlo y los procedimientos de denuncia, y la segunda sobre los derechos de la mujer y la igualdad de géneros...”.

VI - REFLEXIONES FINALES

Como se pudo observar durante el desarrollo del presente artículo, el trabajo profesional ha traído aparejado una gama muy compleja de exigencias, conocidas como derechos sociales del trabajo, los cuales fueron recogidos a partir de la Constitución de Weimar de 1919.

La satisfacción de estas exigencias puede provenir tanto de manera autónoma como heterónoma; en lo concerniente a Chile, y atento el desarrollo de estas tendencias, cuyos inicios son coincidentes con la vuelta del sistema democrático de gobierno, se puede observar que es el legislador quien se ha hecho eco de la problemática incorporando los derechos fundamentales tanto en la normativa laboral, como empoderando a trabajadores y organizaciones sindicales con procedimientos de tutela rápidos y efectivos, acorde la naturaleza de los derechos conculcados.

El poder de dirección del empleador por fin ha encontrado su límite, y este no es otro que el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, incorporándose en los ámbitos académicos y en el propio corazón de la empresa, el concepto de ciudadanía laboral, a través del cual se reconoce la aplicación directa de las normas constitucionales, inclusive aquellos derechos que no resultan específicamente de índole laboral, como son la vida privada del trabajador, la intimidad y la honra.

En lo concerniente a la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo, en las últimas décadas, tanto órganos administrativos como jurisdiccionales han coincidido con la gravedad que detentan esas conductas, así como, la vulneración a la intimidad e integridad psicofísica del trabajador que resulta víctima de ellas. Por ello, en pos de proteger a la parte más débil de la relación se ha dotado de medios más eficaces para un rápido cese de la conducta dañosa, como es el procedimiento de investigación y sanción receptado en el Título IV del Código del Trabajo, que opera como una instancia administrativa expedita para el resguardo de los derechos fundamentales afectados en el ámbito de la empresa. Asimismo, a nivel jurisdiccional, en el año 2008 se incorporó la acción de tutela – desarrollada en el tercer acápite - proceso que goza de una tramitación preferente ante el Tribunal, como fundamento de la categoría de derechos que busca proteger.

En el mismo sentido, considero de gran valor la incorporación de medidas de reparación a la sentencia. Toda vez que la reparación del derecho no solo debe estar direccionada a un resarcimiento pecuniario, sino que debe velarse por salvaguardar la dignidad de la víctima, retrotraer el estado de situación al momento previo a la producción del daño, y educar a la totalidad del personal del establecimiento sobre los efectos de la violación de derechos de jerarquía constitucional y los mecanismos para su prevención; resultando la acción un mecanismo eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales al interior de la empresa.

Asimismo, entiendo menester destacar, que la lucha por erradicar estas prácticas es un compromiso que debe ser asumido por la sociedad en su conjunto; toda vez que sus consecuencias exceden a la propia víctima y a la vida digna al interior de la empresa. Su

consumación y su tolerancia, nos condenan a una sociedad en retroceso, incrementando la violencia laboral, la violencia de género, la discriminación en el empleo y la segregación ocupacional.¹⁵

Finalmente, no debemos olvidar que uno de los grandes retos que enfrenta el Derecho del Trabajo moderno, consiste en garantizar el respeto y ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que entiendo que estos son solo los primeros pasos – orientados en una dirección correcta - para lograr un medioambiente laboral donde las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, convivan de forma pacífica con los derechos fundamentales de los que somos poseedores todos los seres humanos, aun cuando revestimos nuestro rol de trabajadores dependientes.

VII – BIBLIOGRAFÍA

- BORRAJO DACRUZ Efren, (1999). “Introducción al Derecho del Trabajo”, Editorial Tecnos, Madrid.
- BRONSTEIN Arturo (Director), (2007). “50 años de Derecho del Trabajo en América Latina”, Editorial Rubinzal – Culzoni, Santa Fe.
- BRONSTEIN Arturo, (1995). “Retos actuales del Derecho del Trabajo”, Revista Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, Año LXV Número XII.
- CAAMAÑO ROJO Eduardo, (2005). “El Derecho a la no discriminación en el empleo”, Editorial Lexis Nexis, Santiago.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Á., Mella Cabrera, P., & Walter Díaz, R. (2016). El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5 (10), pp. 13-67. doi:10.5354/0719-7551.2014.42583.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, (1986). “Despidos y Suspensiones” Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires.
- Historia de la Ley N° 20.005, Informe de la Comisión Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional.
- Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Fascículo Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. “El hostigamiento o Acoso Sexual”. Publicado en fecha 21 de octubre de 2013.
- ROJAS MIÑO Irene, (2015). “Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Santiago.
- TOSELLI, Carlos Alberto, (2008). “Dinámica de la carga probatoria en el proceso del trabajo”. Ponencia oficial elaborada para el II Congreso Internacional de profesores de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, realizado en la Ciudad de Campinas, Brasil, entre los días 14 y 15 de febrero de 2008.

¹⁵ Vid. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Fascículo Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. “El hostigamiento o Acoso Sexual”. Publicado en fecha 21 de octubre de 2013.

UGARTE CATALDO José Luis, “Tutela de Derechos Fundamentales y carga de la prueba” Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII (Valparaíso, Chile, 2º Semestre de 2009) pp. 215-228.

VIII – JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

- Dirección del Trabajo, Ord. N° 1133/36 de fecha 21 de marzo de 2005.
- Dirección del Trabajo, Ord. N° 0100/002 de fecha 09 de enero de 2012.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. RIT-T 38 de fecha 26 de abril 2010.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. RIT T-16-2010 de fecha 16 de abril de 2010.