

Acoso laboral y Acoso sexual, externalización de las investigaciones en la búsqueda de imparcialidad y credibilidad

“LA EXTERNALIZACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES DE ACOSO LABORAL O SEXUAL – ENTREGÁNDOLAS A UN TERCERO AJENO A LA EMPRESA Y POR TANTO, MENOS INFLUENCIABLE POR LAS PARTES-, PARECIERA SER UN MECANISMO IDÓNEO PARA ASEGURAR IMPARCIALIDAD, TRANSPARENCIA Y CONFIANZA”.

Durante los últimos años empresas, trabajadores, tribunales y organismos administrativos (Inspecciones del Trabajo) han sido testigos de la proliferación de denuncias de acoso sexual o laboral. Las cifras oficiales dan cuenta que en el primer semestre de 2019 las denuncias ante la Dirección del Trabajo vinculadas a ambos temas subieron 17% respecto al mismo período del 2018, alcanzando un total de 1.380 casos (1.069 de ellos corresponden a acoso laboral y 311 a acoso sexual*).

Más allá de la elocuencia de estas cifras, resulta acertado entender qué acciones o contexto son determinantes para saber si se está en presencia de un acto que puede constituir acoso laboral o sexual.

Respecto al primero, el Código del Trabajo indica que para que se configure el acoso laboral deben confluir principalmente 3 elementos: (i) existencia de agresiones u hostigamientos; (ii) que dichas agresiones u hostigamientos sean reiterados en el tiempo; y (iii) que la conducta tenga como resultado un me-

noscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique la situación laboral de la persona acosada o sus oportunidades de empleo.

En relación al acoso sexual, el mismo código define tal como “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” (inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo).

Como puede observarse, a diferencia del acoso laboral, el acoso sexual no requiere una práctica reiterada en el tiempo. Por el contrario, será necesario un único comportamiento para que estar en presencia de este último.

Haciendo eco de las cifras esbozadas al inicio del documento, la causa de la proliferación de denuncias tanto de una materia como de otra puede encontrarse en que su consagración legal es de reciente data (2005, acoso sexual, y 2012, acoso laboral), permeando como dilema en el clima laboral sólo en los recientes años. En su implementación, además, el legislador dispuso que es el empleador el que principalmente debe investigar y sancionar, el que deberá dotada a la empresa de una estructura que permita concretar el procedimiento y eventual sanción.

En este entendido, el modo cómo cada empresa enfrenta estas contingencias y evita su ocurrencia quedará entregado a las políticas internas de cada compañía, las cuales en todo caso deben hacerse cargo de fijar, implementar y ejecutar mecanis-

mos eficientes y efectivos que favorezcan la investigación de las acciones constitutivas de acoso laboral o sexual, pero que al mismo tiempo permitan adjudicar responsabilidades y tomar acciones, en caso de verificarse una u otra conducta (acoso laboral o sexual).

La externalización de las investigaciones de acoso laboral o sexual –entregándolas a un tercero ajeno a la empresa y por tanto, menos influenciable por las partes – pareciera ser un mecanismo idóneo para asegurar imparcialidad, transparencia y confianza (ver más abajo Dictamen relacionado). En este entendido, estudios jurídicos como Lizama Abogados han efectuados múltiples y acabadas investigaciones sumarias en diversas compañías, asegurando una investigación profesional, formal y que, por sobre todo, garantice la neutralidad que este tipo de denuncias requiere.

* Fuente: Emol.com - <https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/08/01/956555/Suben-denuncias-de-acoso-laboral-y-abuso-sexual-en-las-empresas.html>

Dictamen relacionado:

**Dirección del Trabajo.
ORD. N°6437, 19-dic-2018:**

“no habría inconveniente en que el empleador que, según el artículo 211-C del Código del Trabajo, ha asumido la investigación interna ante una denuncia de acoso sexual, disponga, para el mejor desarrollo de este trámite, la asistencia o apoyo técnico de una entidad externa especializada en la materia”.