



SOBRE LA AMPLITUD DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Por su impacto mediático, e inclusive por hechos noticiosos recientes que la han vuelto a traer a la palestra, es difícil no conceder que la ley laboral del año sea la Ley Karin. Su discusión y publicación supuso una innegable oportunidad para reforzar la exigencia de que las relaciones laborales se funden en un trato exento de violencia y acorde con la dignidad y género de las personas.

Entre otras modificaciones legales encaminadas a garantizar la existencia de ambientes laborales de este tipo, fueron aprobadas (i) la obligatoriedad de adoptar medidas de resguardo inmediatas ante la presentación de denuncias; (ii) el establecimiento de un sistema robusto de prevención de conductas infractoras; (iii) la eliminación del requisito de reiteración en el concepto de acoso laboral, bastando con que se produzca un hecho aislado o puntual para entenderlo configurado —sin perjuicio de que usualmente se exige que sea de significación—; (iii) la creación del ilícito de violencia en el trabajo, cuyo propósito es proteger a los trabajadores de los comportamientos agresivos en que puedan incurrir terceros ajenos a la empresa o institución; (iv) la incorporación del principio de celeridad en la conducción de investigaciones —siendo discutible que en los hechos sea efectivamente así, dados los plazos finalmente dispuestos— y del principio de perspectiva de género en su tramitación y resolución; así como (v) la ampliación del listado de categorías con base a las cuales puede entenderse cometido un acto de discriminación laboral, el que ha pasado a convertirse en un catálogo abierto.

Pese a estos avances, existe consenso en que se desperdició la oportunidad para modificar la formulación del concepto de acoso sexual, usualmente considerada como excesivamente circunscrita a la existencia de requerimientos de carácter sexual, no obstante que en forma reiterada y sostenida ello ha sido criticado por la doctrina, y en cierto sentido subsanado por la jurisprudencia administrativa y judicial.

En un fallo de reciente dictación (Rol N°175.330-2023), la Corte Suprema ha venido en refrendar tal postura, uniformando la jurisprudencia sobre la materia al considerar que una correcta interpretación de la disposición que regula el acoso, debe llevar a entenderla en términos tales que rebasan su enunciado literal. En su sustento, apela a la necesidad de que el ordenamiento jurídico mantenga una coherencia sistémica, lo que supone armonizar el contenido del ilícito laboral con lo dispuesto en los tratados internacionales sobre violencia de género ratificados por Chile —valga decirlo, considerablemente más amplios en su tenor—, y a la necesidad de que se respete el propósito que inspiró la creación de esta figura, que no fue otro que el resguardo de la vida, salud y dignidad de todos los trabajadores.

Por lo anterior, el máximo tribunal del país sentenció que la connotación sexual del comportamiento de un trabajador perfectamente puede inferirse de un conjunto de actos o comentarios que sólo en forma tácita dejen entrever dicha índole, como sucedió en los hechos materia de controversia, en los cuales el trabajador mantuvo, entre otras conductas, una proxémica incómoda con la trabajadora denunciante, conjuntamente con un uso reiterado de calificativos que sólo indirectamente aludían a la apariencia física de ella. En función de lo anterior, la Corte Suprema estimó errados los fallos del juez de instancia y de la Corte de Apelaciones que, amparándose en el tenor textual de la norma sobre acoso, consideraron no configurada la conducta punible por no haberse dado un hostigamiento sexual en sentido estricto.

Sin lugar a dudas, una importante directriz puede extraerse del pronunciamiento comentado. Los trabajadores en quienes se delegue la investigación de denuncias de acoso, debiesen tender a abandonar lecturas restrictivas, literales, de la norma —a las que suelen ser particularmente proclives los investigadores que no posean una formación jurídica, por desconocer la jurisprudencia pertinente— para en su lugar inclinarse a adoptar interpretaciones más expansivas, que realmente velen por que exista una sana convivencia en los lugares de trabajo.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados