

Acoso Sexual

El 8 de marzo de 2005, se promulgó la ley que sanciona el acoso sexual en cualquier lugar de trabajo.

Se produce *acoso sexual* cuando una persona (hombre o mujer) realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por otra persona, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

¿Cómo se procede en caso de acoso sexual?

La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación, se comunica los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

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 ha comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidas en el Reglamento Interno. Entre dichas sanciones está contemplado:

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/a puede acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.

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).

Consultas

Puede hacer sus preguntas por e-mail a:

consulta_acososexual@dt.gob.cl

Fuente: Dirección del Trabajo