

## EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO FRENTE A LOS ACTOS DE ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

EDUARDO CAAMAÑO ROJO  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

### RESUMEN

El acoso sexual es uno de los atentados de mayor gravedad contra los derechos fundamentales del ser humano, toda vez que vulnera directamente la dignidad e integridad personal de la víctima, valiéndose el acosador de la posición de superioridad en que se encuentra respecto de la persona acosada para requerirle un comportamiento de carácter sexual no deseado por ésta. Teniendo en cuenta lo anterior, la proyección de este comportamiento antijurídico en el plano laboral es de innegable importancia por las consecuencias personales, económicas y sociales que se derivan de él y que perturban el normal desarrollo de las relaciones laborales. Por ello, ante la inminencia de la aprobación del proyecto de ley que tipifica y sanciona las conductas de acoso sexual en el trabajo, el presente estudio pretende aclarar algunas interrogantes que origina esta iniciativa legal en relación con el bien jurídico protegido, en vistas a poder dimensionar más acertadamente este tema en el contexto del necesario respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales.

**PALABRAS CLAVE:** Acoso sexual - Derechos fundamentales - Derecho del trabajo - Dignidad humana - Discriminación - Trabajadores - Empleo - Mujer trabajadora - Trabajo.

### ABSTRACT

Sexual harassment is one of the most serious attempts on individual inalienable rights because it directly violates the victim's personal dignity and integrity, harassers taking advantage of their superiority with respect to the harassed to demand an unwanted sexual behavior from the latter. Taking the above into consideration, the projection of this anti-juridical behavior in the workplace is of undeniably importance because of the personal, economic, and social consequences arising from it, thus disrupting the normal flow of labor relations. For this reason, considering the imminence of the passing of the Act that typifies and sanctions sexual harassment behaviors in the workplace, this article attempts to answer some questions that arise from this legal initiative in relation to the protected juridical good with a view to exploring this issue more appropriately in the context of the necessary respect for the workers' inalienable rights in their labor relations.

**KEY WORDS:** Sexual harassment - Inalienable rights - The right to work - Human dignity - Discrimination - Workers - Employment - Working woman - Work.

## I. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y, en particular el acoso sexual en el trabajo, es un problema complejo que, como muchos otros en nuestra sociedad, tiende lamentablemente a ocultarse en su ocurrencia y repercusiones, si bien suele ser un “secreto a voces” que existe como tal en el país y que afecta a un número no despreciable de personas tanto del sector público, como del sector privado<sup>1</sup>. En esta misma perspectiva, se debe hacer presente que las escasas investigaciones realizadas sobre la materia en Chile<sup>2</sup>, dan cuenta de que el principal grupo afectado por las conductas de acoso sexual son las mujeres<sup>3</sup>, lo cual viene a agravar aún más las dificultades tanto de carácter cultural, económico y jurídico<sup>4</sup> que, en la actualidad, deben sortear muchas trabajadoras para poder insertarse en igualdad de oportunidades con los hombres en el mercado de trabajo.

Por otra parte, es necesario tener en consideración que al no existir hasta el momento en Chile normas legales especiales que tipifiquen y sancionen adecuadamente al acoso sexual en el ámbito laboral, se genera una vergonzosa situación de desprotección para las trabajadoras o los trabajadores que sufren este tipo de hostigamiento que urge remediar, para los efectos de asegurar una vigencia efec-

---

<sup>1</sup> Interesante en este sentido es el estudio realizado por el Servicio Nacional de la Mujer que permitió establecer que más de la mitad de las personas entrevistadas (62,6%) opina que el acoso sexual en el trabajo se da con frecuencia. Ver: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, *Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral*, en *Documento de Trabajo* N° 77 (octubre, 2002), p. 33.

<sup>2</sup> Véase: FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, *Acoso sexual en el trabajo: de la impunidad a la acción*, en *Aportes al Debate Laboral* N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl); CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, *Acoso sexual en el trabajo: Análisis de grupos focales*, en *Aportes al Debate Laboral* N° 2, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (abril, 1997), disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl); SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, *Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral*, en *Documento de Trabajo* N° 77 (octubre, 2002).

<sup>3</sup> “El acoso sexual es un problema que mayoritariamente afecta a las mujeres y expresa una cultura en que la masculinidad incluye la definición de las prácticas sexuales y el ejercicio de la sexualidad con prescindencia de la voluntad de las mujeres. Esta concepción de subordinación femenina cruza toda la sociedad y tiene expresión particular en el ámbito del trabajo, donde no es ideológicamente clara la pertenencia de las mujeres por propio derecho sino que más bien son sólo ‘aceptadas’. Esto ha permitido que, a pesar de la violencia que entraña y de las pérdidas que en lo laboral suele acarrear a la trabajadora, el asedio sexual no haya llegado a ser calificado con la gravedad de otros abusos que han merecido sanción legal, como ocurre, por ejemplo, con el mal trato de hecho o con las injurias. Más aún, su inclusión como problema laboral es reciente; el acoso sexual ha sido ignorado en el trabajo”. En este sentido: HENRÍQUEZ, Helia - RIQUELME, Verónica; *Asedio sexual en el trabajo. Una política para su erradicación*, en *Temas Laborales* N° 6, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

<sup>4</sup> Véase: CAAMAÑO, Eduardo, *La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral*, en *Revista Laboral Chilena* (mayo, 2003), p. 70 s. (Parte I) y (junio, 2003), p. 73 s. (Parte II); CAAMAÑO, Eduardo, *La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral*, en *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile – Valdivia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, julio, 2003), p. 25 s.

tiva de los derechos fundamentales de las personas en el trabajo<sup>5</sup> y, muy especialmente, para garantizar a las trabajadoras – en cuanto grupo social más vulnerable frente al acoso sexual - una equitativa participación y un normal desarrollo en el plano laboral, como lo demanda una elemental noción de solidaridad y de justicia social.

Es por eso, entonces, que atendida la gran relevancia que presenta el tema del acoso sexual en el ámbito laboral y, a su vez, la imperiosa necesidad de conferir protección a los trabajadores y trabajadoras que son víctimas de este tipo de asedio, que el Gobierno con la intervención del Servicio Nacional de la Mujer y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, analizó detenidamente el tema y presentó en 1995 un proyecto de ley sobre la materia<sup>6</sup> ante el Congreso Nacional, el que tiene por objeto determinar y sancionar las conductas de acoso sexual en el trabajo<sup>7</sup>. Ahora bien, el proyecto de ley sobre acoso sexual, luego de transcurrida casi una década desde el inicio de la discusión parlamentaria, se encuentra en la fase final de su trámite legislativo y es muy probable que pueda ser definitivamente aprobado en un corto plazo. De ser ello así, la aprobación de la ley representará en términos generales un avance para el país, en cuanto se formalizará finalmente la tipificación del acoso sexual y se esclarecerá su sanción como un comportamiento ilícito en el plano laboral de suma gravedad, como

---

<sup>5</sup> Es importante hacer presente que la efectiva vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral cobra también mayor relevancia en razón de la creciente participación de Chile en los mercados internacionales, pues algunos de los acuerdos comerciales suscritos por nuestro país, en particular el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica, establecen una declaración de compromiso compartido, conforme a la cual las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, procurando asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, sean consagrados y protegidos por su legislación interna. Sobre la materia ver: CAAMAÑO, Eduardo, *Contenido laboral del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica*, en *Revista Laboral Chilena* (julio, 2003), p. 79 s.

<sup>6</sup> El proyecto de ley está contenido en el Boletín N° 1419-07, de fecha 29 de mayo de 1995, y actualmente se encuentra en su segundo trámite constitucional ante el Senado.

<sup>7</sup> En términos generales, el proyecto de ley sobre acoso sexual pretende modificar el Código del Trabajo y sancionar con el término del contrato de trabajo, en base a lo establecido por el artículo 160 N° 1 de este cuerpo legal, a aquellas personas que acosen sexualmente a un trabajador o a una trabajadora y que le produzcan un perjuicio o una amenaza a sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral. En caso de ser el empleador quien realice estas conductas, el trabajador podrá poner término al contrato de trabajo, mediante la vía del autodespido o despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, pudiendo exigir en este caso el pago de las indemnizaciones legales recargadas hasta en un 80%. Además, el proyecto de ley establece la posibilidad de demandar simultáneamente ante el mismo juez laboral las otras indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador o la trabajadora afectados, incluido el daño moral. Finalmente, el proyecto instituye la obligatoriedad de incorporar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en las empresas que están obligadas a confeccionarlo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo, un procedimiento para recibir y dar curso a las denuncias sobre acoso sexual.

asimismo, en cuanto se explicitará la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores<sup>8</sup>.

No obstante la incuestionable significación legal, social y cultural<sup>9</sup> que reportaría la próxima aprobación de una normativa laboral sobre el acoso sexual, el proyecto de ley sobre la materia presenta algunas imprecisiones, según nuestro parecer, en lo que respecta a la determinación del bien jurídico tutelado frente a las conductas de hostigamiento sexual, toda vez que categóricamente dispone que “se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual”<sup>10</sup>, lo que podría originar problemas o distorsiones en la correcta configuración de la conducta sancionada y en la precisión de sus efectos jurídicos. Es por este motivo, que en los párrafos siguientes se tratará de esclarecer este punto, en vistas a poder dimensionar correctamente al acoso sexual en relación con el adecuado respeto de los derechos fundamentales que posee el trabajador en su calidad de persona, cuya plena proyección y vigencia en el ámbito de las relaciones laborales - en la moderna concepción del Derecho del Trabajo - es general e indubitadamente aceptada.

## II. CONCEPTO Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL

La definición del acoso sexual es una tarea compleja y delicada, pues la determinación de las conductas que lo constituyen implicarán ineludiblemente su calificación como comportamientos prohibidos y, por ende, sancionados por el ordenamiento jurídico<sup>11</sup>. Ahora bien, como una primera aproximación a la materia, estimamos relevante por su precisión y claridad, la definición planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conforme a la cual, acoso sexual es “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada y que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”<sup>12</sup>.

En relación con esta definición, es importante señalar que la noción de *perjuicio* a que alude la OIT tiene más bien un sentido laboral que material, según se desprende de lo establecido por este mismo organismo internacional en la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, adoptada con fecha 25 de junio de 1985, conforme a

<sup>8</sup> Así lo establecería expresamente el proyectado inciso 2 del artículo 153 del Código del Trabajo con ocasión de la regulación del Reglamento Interno.

<sup>9</sup> En este sentido, reiteramos lo ya manifestado en la nota N° 3 de este trabajo, pues consideramos que las dificultades, desigualdades o atropellos en sus derechos que muchas veces debe enfrentar la mujer trabajadora, no responden necesariamente a deficiencias del actual ordenamiento jurídico laboral para garantizar su protección, sino que más bien a una convicción cultural, aún fuertemente arraigada en la sociedad chilena, que sigue asociando exclusivamente el rol de la mujer a la mantención del hogar y al cuidado de los hijos.

<sup>10</sup> Esta oración se agregaría como frase final del inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo, según lo dispone el artículo 1 N° 1 del proyecto de ley sobre acoso sexual.

<sup>11</sup> PÉREZ, Jesús; SANCHO, Tomás, *Acoso sexual en el trabajo*, en *Documentación del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, disponible en: [www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_507.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_507.htm)

<sup>12</sup> Citado por FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, cit. (n. 2), p. 3.

la cual, “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores.” Con todo, a nuestro juicio, esto no permite excluir la idea de una reparación amplia e íntegra de los efectos nocivos derivados de un comportamiento de acoso sexual, según se analizará más adelante, por tratarse ante todo de una conducta atentatoria de los derechos fundamentales del trabajador o de la trabajadora que es víctima de ella y, como tal, reclama de un resarcimiento que coloque efectivamente al afectado en el estado anterior al de la vulneración.

Por su parte, basándose claramente en el concepto planteado por la OIT, el actual proyecto de ley sobre la materia, en su artículo 1 Nr. 4, pretende introducir una definición de este particular tipo de hostigamiento laboral en el artículo 160 Nr. 1 del Código del Trabajo, conforme a la cual, se entiende por acoso sexual: “*un requerimiento unilateral, por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado por la persona y que le produzca un perjuicio o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral*”. El proyectado concepto de acoso sexual es bastante amplio en lo que respecta a la tipificación de la conducta antijurídica, con lo cual se podrían comprender en ella las distintas formas o tipos de acoso de índole sexual a las que nos referiremos al final de este punto. Además, destaca del concepto contenido en el proyecto de ley la relación de causalidad que se establece entre el comportamiento constitutivo del acoso y sus repercusiones o efectos laborales, por lo que la prueba que deberá rendir la víctima, destinada a configurar materialmente la comisión de este ilícito laboral, deberá necesariamente comprender ambos aspectos.

Desde la perspectiva del Derecho Comparado, un concepto más preciso de acoso sexual lo proporciona el artículo 1 de la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de fecha 27 de noviembre de 1991, conforme al cual este ilícito laboral se define como: “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o;
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE”.

La definición anterior es de gran importancia, pues la amplia descripción que se realiza de los comportamientos que configuran el acoso sexual, permite explicitar con claridad sus elementos constitutivos, cuales son: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso; la circunstancia de tratarse de una conducta no deseada por la víctima; constituir un comportamiento molesto y, final-

mente, sus repercusiones negativas para la situación laboral de la víctima.<sup>13</sup> Asimismo es destacable, como se señala en el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual – documento anexo a la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo – que la principal característica del acoso sexual, es que se trata de un comportamiento indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Por tal motivo, la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva. En consecuencia, lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso (flirteo, enamoramiento) es que el primero es indeseado, mientras que el segundo, es aceptado y mutuo.

Por otra parte, la definición planteada por la referida Recomendación es relevante en cuanto permite distinguir dos tipos de acoso sexual<sup>14</sup>:

a) Acoso *quid pro quo* o chantaje sexual: A través de esta forma de hostigamiento sexual se fuerza a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo<sup>15</sup>. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral, pues este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el acceso de ese trabajador a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

b) Acoso que crea un ambiente hostil: esta clase de acoso sexual se infiere de la letra c) de la definición planteada por la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131, en cuanto configuran también un asedio sexual aquellas conductas de índole sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazante para el acosado, lo que tenderá naturalmente a repercutir de manera negativa en su situación laboral<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> En este sentido: PÉREZ, Jesús; SANCHO, Tomás, cit. (n. 11).

<sup>14</sup> Véase: PÉREZ, Jesús; SANCHO, Tomás, cit. (n. 11).

<sup>15</sup> En igual sentido: ROJAS, Irene, *¿Por qué se debe legislar sobre el acoso sexual?*, en *Revista Laboral Chilena* (mayo, 1998), p. 67.

<sup>16</sup> Esta forma de hostigamiento se vincula con otras formas más generales de acoso, sin contenido sexual, que se conocen como *mobbing* o, en la terminología del proyecto de ley actualmente en estudio en el Congreso Nacional (Boletín 3198, de fecha 4 de marzo 2003), como prácticas de sicoterror laboral. Este proyecto considera a las acciones de sicoterror “como una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana” y las define como: “la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.” Sobre el *Mobbing* véase: CALERO, Carlos - NAVARRO, Rogelio, *El Mobbing o acoso moral en el trabajo*, documento disponible en: [www.ugt-pv.org](http://www.ugt-pv.org)

Por otra parte, teniendo en consideración lo recién expresado, es útil señalar que el acoso sexual laboral ocurre en los diferentes ámbitos de trabajo y tiende a producirse principalmente entre personal jerárquico y subordinado, no obstante, el acoso sexual suele ocurrir también, aunque en menor medida, entre colegas de un mismo nivel<sup>17</sup>. Es por ello, que para combatir eficazmente el acoso sexual cobra especial sentido el deber del empleador de crear condiciones de trabajo dignas y de mutuo respeto entre sus dependientes, como a su vez, su deber de configurar un esquema organizativo que permita detectar y precaver comportamientos de hostigamiento sexual entre trabajadores de distinto o igual grado dentro de la estructura de la empresa. Esto último, en el caso chileno, se vería reforzado con la modificación que pretende introducir el proyecto de ley al artículo 154 del Código del Trabajo, en el sentido que el empleador deberá introducir en el Reglamento Interno de la empresa un procedimiento que permita conocer y canalizar internamente las denuncias de acoso sexual que pudieran formular los trabajadores.

En relación con los tipos o formas que puede presentar el acoso sexual, cabe traer a colación la clasificación de los comportamientos de asedio sexual contenida por la Orden de Servicio Nr. 8 de la Dirección del Trabajo<sup>18</sup>, de fecha 3 de julio de 1997<sup>19</sup>, mediante la cual este Servicio establece procedimientos y criterios de fiscalización ante denuncias sobre acoso sexual en el trabajo y define a los funcionarios encargados de su implementación<sup>20</sup>. En concreto, esta Orden de Servicio de la Dirección del Trabajo realiza una tipificación del acoso sexual en dos grandes grupos, a saber:

i) Acoso sexual jerárquico: que se define como “aquel que se configura por conductas de superiores jerárquicos de la afectada, sea el empleador o un mando superior, por ejemplo a través del chantaje. Normalmente se asocia con beneficios o amenazas para la asediada según se acceda o no a los requerimientos del acosador”.

ii) Acoso sexual horizontal: se entiende por tal, “aquel que se origina entre compañeros de trabajo de igual jerarquía y aún en casos en que el acosador tiene menor jerarquía”.

Para concluir este acápite del trabajo, basta señalar que los conceptos y tipificaciones del acoso sexual que se acaban de analizar serán de utilidad al momento de establecer el bien jurídico protegido frente a este ilícito de carácter

---

<sup>17</sup> CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, cit. (n. 2).

<sup>18</sup> Disponible en: *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* (agosto, 1997), p. 159 s.

<sup>19</sup> En la actualidad esta Orden de Servicio ha cambiado en parte su sentido originario, en lo que se refiere a la fiscalización y al procedimiento de tramitación de las denuncias de acoso sexual, luego de la dictación de la Circular N° 88/2001 de la Dirección del Trabajo.

<sup>20</sup> Esta normativa, precursora en nuestro país en la fiscalización de las conductas de acoso sexual en el trabajo, es producto de la labor conjunta de los Departamentos de Estudios y de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y en ella se recoge la experiencia de los fiscalizadores que enfrentan diariamente este tipo de problemas, como asimismo, se consideran aquellos aspectos que la experiencia ha validado como útiles y que permiten encarar el problema con todas sus asperezas y limitaciones. Véase: FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, cit. (n. 2), p. 21.

laboral y de determinar las circunstancias que podrían llegar a configurar, en ciertos casos, al asedio de índole sexual como una particular expresión de discriminación laboral.

### III. FACTORES QUE INCIDEN EN LA OCURRENCIA DEL ACOSO SEXUAL

De acuerdo a lo establecido en algunos estudios<sup>21</sup>, el acoso sexual en las empresas es función de las características de la organización y de las características del trabajo y, por tanto, debe ser analizado tanto a nivel de cultura grupal, como de clima organizacional. De acuerdo a este modelo, el acoso sexual en las organizaciones es, básicamente, función de dos aspectos: el clima organizacional y si el contexto es masculino o femenino. El clima organizacional se refiere a aquellas particularidades de la organización que facilitan que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso sexual. En este sentido, se ha concluido que la percepción de que la organización tolera en alguna medida el acoso sexual en el trabajo está correlacionado positivamente con experiencias de acoso sexual; muestras de esta tolerancia hacia el acoso sexual son, por ejemplo, el que las quejas sobre el mismo no se tomen en serio, que sea arriesgado plantear quejas o que los acosadores tengan poca probabilidad de ser castigados<sup>22</sup>.

Por otra parte, la segunda variable planteada por el estudio en comento – el contexto masculino o femenino de la organización – se refiere a si predominan los hombres o las mujeres en la empresa y a si el tipo de tareas que se realizan son esencialmente masculinas o femeninas, pues las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual.<sup>23</sup> En consecuencia, estos dos elementos determinan la prevalencia del acoso sexual y, distinguiendo según el tipo de este hostigamiento, es posible

---

<sup>21</sup> En particular, FITZGERALD, L., *Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model*, en *Journal of Applied Psychology* 83, N° 4 (1997), citado por PÉREZ, Jesús; SANCHO, Tomás, cit. (n. 11).

<sup>22</sup> Con el fin de evitar precisamente esta tolerancia de las conductas de acoso sexual al interior de la empresa, es que el proyecto de ley sobre la materia, actualmente en estudio en el Congreso Nacional, refuerza el deber general de protección del empleador hacia los trabajadores contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo e incorpora una norma general para los Reglamentos Internos, en orden a que los empleadores deberán garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. Asimismo, dentro de los contenidos obligatorios del Reglamento Interno, se agregaría un número nuevo relativo a las condiciones mínimas del procedimiento interno que deben iniciar las empresas para conocer de las denuncias de acoso sexual y a las medidas que deberían adoptarse para resguardar a los trabajadores afectados. En un sentido similar se pronuncia el § 2 inciso 1 de la ley alemana sobre protección a los trabajadores frente al acoso sexual (“Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Beschäftigungsschutzgesetz”), conforme al cual los empleadores deben proteger a los trabajadores frente al acoso sexual en el lugar de trabajo, comprendiendo este deber también la aplicación de medidas preventivas (“Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.”)

<sup>23</sup> En igual sentido: *Acoso Sexual*, documento disponible en [www.apsique.virtuabyte.cl/tiki-index.php?page=SociAcoso](http://www.apsique.virtuabyte.cl/tiki-index.php?page=SociAcoso)

inferir que las condiciones y el clima organizacional determinan en mayor medida el acoso que crea un ambiente hostil que el acoso *quid pro quo* o chantaje sexual, el cual está más bien influenciado por las características individuales del acosador.

De manera similar, un análisis realizado por la Dirección del Trabajo<sup>24</sup> plantea que el asedio sexual es una forma de ejercer de manera abusiva el poder que en razón del cargo tiene una persona en el lugar de trabajo. Esto se explicaría, porque en el ámbito laboral ha existido una tendencia a exceder las atribuciones que tienen las posiciones insertas en la jerarquía y a subordinar más fuertemente a los trabajadores que están bajo su mando. Expresión de estos contextos son algunas prácticas usuales, como el mal trato de palabra o de hecho, las amenazas, la imposición de obligaciones no contenidas en el contrato, la presión para intensificar el ritmo, prolongar la jornada o para renunciar a derechos laborales. Dentro de éstos y otros abusos conocidos, el presionar a un trabajador, hombre o mujer, que razonablemente puede temer un menoscabo laboral si no accede a requerimientos sexuales, constituye una de las formas más graves de extender arbitrariamente la subordinación laboral y dañar la dignidad del trabajador.

En consecuencia, según lo manifiesta este estudio de la Dirección del Trabajo<sup>25</sup>, al analizarse la dinámica cotidiana de los lugares de trabajo, no es posible limitarse a considerar de manera dicotomizada el poder que distingue por un lado a la empresa y, por otro, a los trabajadores, pues lo que existe en realidad es una cascada de numerosos niveles con distinto grado de autoridad y, en un orden de esta naturaleza, los excesos de poder pueden ocurrir en muchas de las interrelaciones que se entablan. Es por ello, que el autor del acoso sexual puede ser no sólo el empleador o el gerente, sino también quien supervigila, informa, evalúa, distribuye beneficios, decide posiciones o, simplemente, quien tiene una posición más consolidada en la empresa.

Todo lo antes expuesto confirma, entonces, la complejidad del tema del acoso sexual y de qué manera una adecuada y eficiente prevención de estos comportamientos atentatorios contra los derechos esenciales de los trabajadores y trabajadoras requieren tanto de un marco legal que establezca garantías y sanciones precisas, como también, de la necesidad de replantear en muchos casos las estructuras tradicionales de los niveles jerárquicos dentro de la empresa, así como de los roles asumidos en ellos, en vistas a configurar un esquema organizativo interno que dé cuenta de la nueva diversidad dentro de los lugares de trabajo, producto, en gran medida, de la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

#### IV. REPERCUSIONES LABORALES DEL ACOSO SEXUAL

En lo que respecta a los efectos laborales que trae consigo la materialización de un comportamiento de acoso sexual, es posible afirmar que éstos pueden ser de muy diverso tipo, pero, en ningún caso son irrelevantes para un normal des-

---

<sup>24</sup> HENRÍQUEZ, Helia - RIQUELME, Verónica, cit. (n. 3).

<sup>25</sup> *Idem*.

envolvimiento de las relaciones laborales y para la marcha de la empresa, lo que, en definitiva, explica la gravedad de este ilícito laboral y justifica su sanción. Es así como el asedio de índole sexual implica, entre otras consecuencias<sup>26</sup>: i) una afectación sobre la satisfacción laboral; ii) se incrementan los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; iii) la víctima del acoso ve disminuida su productividad y su motivación en el empleo; iv) se ve afectada la salud psicológica de los trabajadores asediados sexualmente; surgen patologías como el estrés; ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, desesperación, aversión, baja autoestima, etc.; v) se afecta la salud física de los trabajadores, pues se suelen producir trastornos de sueño, dolores de cabeza, náuseas, hipertensión, úlceras, etc.; vi) aumenta la presentación de licencias médicas por los trabajadores, lo que repercute en la actividad empresarial ocasionando, por ejemplo, la necesidad de disponer jornadas extraordinarias de trabajo y teniendo que asumir el mayor costo en remuneraciones que ello implica; y vii) el trabajador o trabajadora acosada tiende a buscar un nuevo empleo, lo que supone para el empresario tener que incurrir en costos para seleccionar y contratar un nuevo trabajador, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso sexual en una persona en particular se ve moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación concreta. Por este motivo, es importante señalar que en muchos casos, las consecuencias negativas del acoso sexual no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no, por lo que la experiencia del acoso es más relevante a la hora de determinar sus consecuencias negativas, que al momento de considerar a una persona como víctima del acoso<sup>27</sup>.

Asimismo, en concordancia con lo anterior, la Dirección del Trabajo<sup>28</sup> ha establecido que, atendida la gravedad de los efectos laborales y personales derivados del acoso sexual, la poca visibilidad de este tema parecería incomprensible si no fuera por la existencia de un cierto tabú sobre la materia, tanto por la vergüenza y por el miedo a ser culpabilizadas que sienten las trabajadoras afectadas, como por la actitud de muchas empresas de ocultar eventuales casos de acoso o de reducirlos a un problema privado (por ejemplo, un conflicto concreto entre dos trabajadores). Producto de esta circunstancia, la Dirección del Trabajo ha podido constatar que los casos de acoso sexual denunciados tanto en el ámbito de la empresa, como ante las Inspecciones del Trabajo, son mayoritariamente aquellos en que la víctima ha soportado un asedio de larga duración y se decide a revelar el hecho como último recurso.

---

<sup>26</sup> En este sentido: PÉREZ, Jesús - SANCHO, Tomás, cit. (n. 11); FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, cit (n. 2) , p. 11-12.

<sup>27</sup> SCHNEIDER, K., *Job related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations*, en *Journal of Applied Psychology* 82, N° 3 (1997), citado por PÉREZ, Jesús - SANCHO, Tomás, cit. (n. 11).

<sup>28</sup> FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, cit (n. 2), p. 12.

## V. EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL

En nuestra opinión, el análisis sobre el bien jurídico tutelado por la tipificación y sanción del acoso sexual laboral debe entenderse necesariamente vinculado al tema de los derechos fundamentales de la persona del trabajador y a su pleno reconocimiento en el ámbito de las relaciones laborales<sup>29</sup>. Esto es así, porque el acoso sexual entendido como un especial ilícito de carácter laboral, lesiona derechos fundamentales que son inherentes a todo ser humano por el sólo hecho de ser tal<sup>30</sup>, por lo que reclama la existencia de una normativa apropiada, así como de acciones jurisdiccionales eficaces<sup>31</sup> para garantizar la vigencia efectiva de estas garantías en el plano laboral. Por lo tanto, desde una perspectiva general, la sanción del acoso sexual apunta directamente a proteger los derechos fundamentales de las personas y a asegurar su efectividad en el desarrollo de un empleo, como a su vez, en el marco de las relaciones personales y laborales de diverso tipo que se entablan al interior de una empresa.

Ahora bien, desde una perspectiva más específica, es necesario establecer cuál o cuáles de las garantías fundamentales que reconoce nuestra Constitución Política de la República (CPR) a todas las personas, se encuentran particularmente amparadas frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. En la concepción del proyecto de ley sobre la materia, se relaciona directamente al hostigamiento de

---

<sup>29</sup> Sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación de trabajo véase, entre otros: MÉLIS, Christian, *En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales*, en *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, N° 148, 2001, p. 8 s. (I Parte), N° 149, 2001, p. 5 s. (II Parte); LIZAMA, Luis - UGARTE, José Luis, *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, Editorial Jurídica ConoSur (Santiago, 1998), p. 153 s.; UGARTE, José Luis, *Los derechos fundamentales después de la reforma laboral*, en *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, (diciembre, 2001); VALDÉS DAL RE, Fernando, *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*, en *Libro de Informes Generales*, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (septiembre, 2003), p. 37 s.

<sup>30</sup> En igual sentido: ROJAS, Irene, cit. (n. 15), p. 68.

<sup>31</sup> El tema de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales del trabajador es un tema que en nuestro actual ordenamiento jurídico laboral presenta muchas deficiencias, las que redundan en frustración, desencanto y en la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos a los trabajadores, en la práctica se transforman en letra muerta, según lo reconoce acertadamente el proyecto de ley sobre reforma al procedimiento laboral que se analiza en el Congreso Nacional. Sobre la materia véase: UGARTE Cataldo, José Luis, *Los derechos fundamentales y la relación laboral. El largo camino a los tribunales*, en *Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.*, en *Anuario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N° 2/2001, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 45 s.; CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral*, en *Revista Laboral Chilena* (mayo, 2003), p. 70 s. (parte I), (junio, 2003), p. 73 s. (parte II); CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral*, en *Revista de Derecho*, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile, volumen XIV (julio, 2003), p. 25 s.; GÓMEZ, Gastón; FIGUEROA, Rodolfo, *Discriminación en contra de la mujer y recurso de protección*, Informe de Investigación del Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales (octubre, 2000).

índole sexual con la prohibición de discriminación consagrada en el artículo 19 Nr. 16 inciso 3 de la CPR, en concordancia con el artículo 19 Nr. 2 de la CPR, así como en el artículo 2 incisos 2 y siguientes del Código del Trabajo (CdT), sin perjuicio de los diversos instrumentos internacionales sobre la materia que han sido ratificados por Chile<sup>32</sup>. Es por tanto en base a este criterio, que el artículo 1 Nr. 1 del referido proyecto de ley pretende modificar el artículo 2 inciso 2 del CdT, en el sentido de agregar como frase final que: “Se considerarán discriminación las conductas de acoso sexual”<sup>33</sup>.

En nuestra opinión, la vinculación entre el acoso sexual y la discriminación en el empleo no es en principio equivocada, pues como se señalará más adelante, es perfectamente posible que un comportamiento de acoso sexual pueda dar lugar a un caso de discriminación por razones de sexo y, si se tienen en cuenta las particularidades de la discriminación por causa de sexo en nuestro mercado de trabajo, se podría concluir, adicionalmente, que esta diferenciación, exclusión o preferencia arbitraria podría afectar en la práctica principalmente a las trabajadoras<sup>34</sup>. Con todo, nos parece que una vinculación tan estrecha entre acoso sexual y discriminación por razones de sexo, como se pretende en el proyecto de ley, trae aparejado el riesgo de que se pierda de vista que los comportamientos de hostigamiento sexual también pueden lesionar otras garantías constitucionales, las que, atendidas las particularidades del caso concreto, pueden representar un bien jurídico más específico y directo que el amparado por la prohibición de discriminación<sup>35</sup>.

Además, de la lectura del referido proyecto de ley se puede desprender que sus creadores fueron también conscientes de lo expresado en el párrafo anterior, ya que con ocasión de las modificaciones que este proyecto pretende efectuar en el Estatuto Administrativo contenido en la Ley Nr. 18.834, nada se señala acerca de la discriminación<sup>36</sup>, sino que en este ámbito se considera explícitamente a

<sup>32</sup> Especial relevancia para el ámbito laboral tienen el Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<sup>33</sup> Es importante recordar que el artículo 2 inciso 3 del CdT define a los actos de discriminación como: “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.”

<sup>34</sup> Véase: CAAMAÑO, Eduardo, cit. (n. 31).

<sup>35</sup> Con un criterio similar: DIETERICH, Thomas - HANAU, Peter - SCHAUB, Günter, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (3a. Edición, Alemania, München, 2003), p. 716.

<sup>36</sup> Con todo, esperamos que esta falta de referencia a la figura de la discriminación por razones de sexo no obedezca a la creencia infundada e ingenua de que en el ámbito de la Administración Pública no puedan producirse casos de discriminación, pues la experiencia que es susceptible de obtenerse, por ejemplo, del análisis del Derecho Comparado y, en particular, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, demuestra que se han presentado en los países miembros de la Unión Europea múltiples casos de discriminación – sobre todo indirecta – que afectan a funcionarias públicas. Por este motivo, atendida nuestra realidad social y cultural no es inviable pensar en actos discriminatorios por razones de sexo en el sector público. Véase por ejemplo: CAAMAÑO, Eduardo, *La discriminación indi-*

los comportamientos de acoso sexual como un atentado contra la dignidad de la persona. En efecto, el artículo 2 Nr. 3 del proyecto de ley pretende modificar el artículo 78 del Estatuto Administrativo en el sentido de que se prohíbe “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 de la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo”. Una norma de igual tenor prevé el artículo 3 Nr. 3 del proyecto de ley sobre acoso sexual, para ser incorporada al artículo 82 de la Ley Nr. 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

En mérito de lo expuesto y compartiendo también la opinión manifestada por la profesora Irene Rojas<sup>37</sup>, estimamos que el bien jurídico tutelado por la tipificación y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral<sup>38</sup> no es único, sino que por el contrario, existe una diversidad de bienes jurídicos comprometidos, toda vez que al acosar sexualmente a una trabajadora o a un trabajador se está atentando contra sus derechos fundamentales referidos a la dignidad de la persona (artículo 1 inciso 1 CPR); a la intimidad (artículo 19 Nr. 4 CPR); a la no discriminación (artículo 19 Nr. 16 inciso 3 CPR, en concordancia con el artículo 19 Nr. 2 CPR); y a la vida y a la integridad física y psíquica (artículo 19 Nr. 1 CPR).

Sin perjuicio de lo anterior, la vulneración y el grado de afectación a estos bienes jurídicos se manifestará de manera diversa, según sean las particularidades del caso concreto, por lo que no es posible establecer criterios de carácter general en este sentido, de tal manera que, en los párrafos siguientes se efectuará una visión amplia del sentido y alcance de las garantías constitucionales involucradas y de las repercusiones que respecto de ellas presenta el acoso sexual laboral.

### 1. *El acoso sexual y el respeto a la dignidad de la persona.*

De todos los bienes jurídicos implícitos en los derechos fundamentales recién enunciados, sin duda aquel que adquiere una dimensión más especial frente al acoso sexual en el trabajo, en cuanto como fundamento último puede llegar a comprender a todos los demás, es, a nuestro juicio, el derecho al respeto de la dignidad humana<sup>39</sup>. Así se ha entendido también en algunos ordenamientos

---

recta, en *Revista de Derecho*, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile 12 (diciembre, 2001), p. 67 s.; CAAMAÑO, Eduardo, *Die Teilzeitarbeit im europäischen und deutschen Arbeitsrecht*, editorial Peter Lang (Frankfurt, Alemania, 2002), p. 157 s.

<sup>37</sup> ROJAS, Irene, cit. (n.15), p. 68 s.

<sup>38</sup> En relación con el ámbito penal ver el interesante trabajo de: ARACENA, Rossana, *Bien jurídico protegido en la figura del acoso sexual*, Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, año 2003.

<sup>39</sup> De acuerdo a lo planteado por el profesor José Luis Cea, “la dignidad humana se erige en el valor sustentante de aquellos derechos inalienables, en la base de arranque de ellos y debe ser tan respetada y promovido como éstos.” Véase: CEA, José Luis, *El Sistema Constitucional de Chile. Síntesis Crítica*, editado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile (Santiago, 1999), p. 31-32.

comparados que sancionan al acoso sexual laboral, como es el caso del § 1 inciso 1 de la ley alemana sobre protección frente al acoso sexual en el lugar de trabajo (Beschäftigungsschutzgesetz), de fecha 24 de junio de 1994, la que dispone expresamente, que el fin de la ley es tutelar la dignidad de mujeres y hombres mediante la protección frente al acoso sexual en el lugar de trabajo<sup>40</sup>. De la misma forma lo ha entendido el artículo 4.2 letra e) del Estatuto de los Trabajadores<sup>41</sup> en España y la ya citada Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo<sup>42</sup>, así como su documento anexo, el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual<sup>43</sup>.

En nuestro país, el artículo 1 inciso 1 de la CPR dispone expresamente que: *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, con lo cual se reconoce a la dignidad de la persona como uno de los principios y valores que infunden su perfil característico a la Ley Fundamental, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>44</sup>. Ahora bien, en lo que respecta al fundamento y significado de la dignidad humana, según lo plantea el profesor Alejandro Silva Bascuñan<sup>45</sup>, “ella tiene su raíz tanto en la consideración de las cualidades de la persona humana como en el fin para el cual ha sido creada. La característica esencial de la persona, que lo separa de las demás criaturas, consiste en estar dotado de inteligencia, que le permite conocer la ley que se cumple en él e imponerse de la realidad que lo circunda, y de libre albedrío, que le faculta para actuar en forma que propenda a la perfección de su ser o lo aleje de ella.” Ratifica lo anterior el profesor Cea<sup>46</sup> al señalar que: “la dignidad es la cualidad del ser humano predicable única o exclusivamente como atribuyo suyo, coherente con su inteligencia, libertad e igualdad, en fin, con su capacidad de decidir y de asumir la consiguiente responsabilidad, atributos de racionalidad que lo erigen en un depósito máximo o supremo, de valores que integran su espíritu y entidad corporal. Es sobre tal base que, después, son pro-

---

<sup>40</sup> “Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.”

<sup>41</sup> El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a los derechos laborales y, en su apartado 2 establece que: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

<sup>42</sup> El artículo 1 de la Recomendación 92/131 establece que: “Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.”

<sup>43</sup> En la introducción de este documento se señala que “su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

<sup>44</sup> En este sentido: CEA, José Luis, *Tratado de la Constitución de 1980* (1ª ed., Santiago de Chile, Editorial Jurídica, 1988), p. 40.

<sup>45</sup> SILVA BASCUÑÁN, Alejandro, *Tratado de Derecho Constitucional* (2ª ed., Santiago de Chile, Editorial Jurídica, 1997), IV, p. 30 - 31.

<sup>46</sup> CEA, José Luis, cit. (n. 39), p. 91.

clamados los derechos y deberes innatos del hombre, pues resultan ser inherentes a ella. Quebrantar la dignidad es, por ende, lesionar aquellos derechos”.

De lo precedentemente expresado se confirma de qué manera los comportamientos o conductas constitutivos de acoso sexual en el trabajo conllevan claramente una vulneración de la dignidad de la trabajadora o del trabajador que es víctima del acoso, toda vez que la dignidad es a tal punto configurativa de la personalidad, que lesionarla u ofenderla “equivale a infundir en el sujeto consciente la incertidumbre, el desconcierto o la amargura. Es tratar a la persona inconsciente o mermada en su capacidad intelectual, o privada de libertad personal como objeto físico, mutilado de su imperecedera calidad de ser humano. Conlleva angustia, síndromes traumáticos o la desesperanza más devastadora de la autoestima que se requiere para emprender, realizar o seguir un proyecto de vida personal”<sup>47</sup>.

En el contexto anterior se entiende plenamente el sentido que le da el proyecto de ley a la tipificación y sanción del acoso sexual en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, así como el reforzamiento que se pretende conferir al deber general de protección del empleador en el ámbito privado (artículo 184 CdT), al tener éste que asegurar por medio de las normas que se dicten en el Reglamento Interno un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, los órganos de la Administración del Estado en el sector público, y la empresa, en el sector privado, deben constituirse verdaderamente como garantes del respeto de la dignidad de las mujeres y de los hombres que prestan en ellos sus servicios, representando las conductas de acoso sexual – ya sea que éstas provengan de superiores o de compañeros de trabajo – uno de los comportamientos antijurídicos más graves, en cuanto atentan directamente en contra de la esencia del ser humano como tal y, por ello mismo, requieren de una sanción eficaz y oportuna que permita resarcir íntegramente a la víctima de los efectos perjudiciales derivados del acto que lesiona su dignidad.

Es por eso que, en razón de la trascendencia de la dignidad humana como bien jurídico protegido frente a las conductas de acoso sexual, estimamos que el legislador laboral debería ser más explícito, en vistas a reforzar la vigencia y relevancia del respeto a la dignidad, como aquel valor fundamental a partir del cual deben construirse y desarrollarse las relaciones laborales en las empresas.

## 2. *El acoso sexual y el respeto a la intimidad*

En Chile, a diferencia de lo que ocurre en ordenamientos comparados, en los que el derecho a la intimidad como garantía fundamental tiene un reconocimiento explícito en la Constitución<sup>48</sup>, se debe inferir la consagración de este

---

<sup>47</sup> En lo que se refiere a las consecuencias de una vulneración a la dignidad de la persona: CEA, José Luis, cit. (n. 39), p. 92.

<sup>48</sup> Tal es el caso, por ejemplo, de la Constitución española de 1978, la que en su artículo 18.1 se establece que: “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*”

derecho de lo establecido por el artículo 19 Nr. 4 de la CPR, conforme al cual se asegura a todas las personas “el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia”, como a su vez, de los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por nuestro país<sup>49</sup>, lo que adquieren pleno valor normativo, de acuerdo a lo prescrito por el artículo 5 inciso 2 de la CPR.

En términos generales, se puede afirmar que la intimidad es el derecho en virtud del cual se excluye a todas o determinadas personas del conocimiento de nuestros pensamientos, sentimientos, sensaciones y emociones. Es el derecho a vivir en soledad aquella parte de la vida que no se desea compartir con los demás, bien sea con la sociedad que nos rodea, con todo el mundo que nos circunda, o bien con una parte de ese mundo<sup>50</sup>. Dicho de otra forma, es el derecho a tener un sector personal reservado, mediante el que es inaccesible al público sin la voluntad del interesado, lo que constituye lo esencial de su personalidad. Por lo tanto, la intimidad es la esfera secreta de la vida del individuo en que tiene el poder legal de evitar a los demás<sup>51</sup>.

Desde esta perspectiva, es claro, entonces, que el acoso sexual en el trabajo implica un manifiesto atentado contra la intimidad de la trabajadora o del trabajador que es víctima del hostigamiento, pues estas conductas implican invadir, contra su deseo y voluntad, una esfera esencialmente privada y reservada de la persona, como lo es su sexualidad, abusando de una posición de poder o de un ambiente laboral hostil que repercute negativa y perjudicialmente en la víctima<sup>52</sup>, en vistas a obtener la satisfacción de un deseo de índole sexual, que, de no mediar el asedio y el particular escenario en el que éste se desarrolla, no habría podido ser perseguido o pretendido por el acosador.

Finalmente, deseamos hacer presente que el derecho a la intimidad se ha visto reforzado en lo que respecta a su vigencia en el plano laboral, luego de la reforma introducida al Código del Trabajo por la Ley Nr. 19.759<sup>53</sup>, la que formalizó la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito propio del trabajo, al establecer en el nuevo inciso 1 del artículo 5 de este cuerpo legal que: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

---

<sup>49</sup> Entre otros: artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<sup>50</sup> En este sentido: ROMERO COLOMA, M.A., *Derecho a la intimidad, a la información y proceso penal* (Madrid, Editorial Colex, 1987), p. 29; citado por DE VICENTE PACHÉS, Fernando, *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad* (Madrid, Colección Estudios, Consejo Económico y Social, 1998), p. 73.

<sup>51</sup> NERSON, R., *La protection de l'intimité*, en *Journal de Tribunaux*, 1959, p. 713; citado por DE VICENTE PACHÉS, Fernando, cit. (n. 50), p. 72.

<sup>52</sup> En igual sentido, ROJAS, Irene, cit. (n. 15), p. 68.

<sup>53</sup> Publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de octubre de 2001.

### 3. *El acoso sexual y la prohibición de discriminación*

La prohibición de discriminación laboral o, dicho de otra forma, el derecho a la no discriminación en el empleo, de acuerdo a su consagración en el artículo 19 Nr. 16 inciso 3 de la CPR, tutela a las personas frente a diferenciaciones, exclusiones o preferencias en la ocupación, basadas en consideraciones arbitrarias y que no digan relación con su capacidad o idoneidad para un cargo o un trabajo determinado. Ahora bien, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, el tema de la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones asume un rol preponderante por sus profundas implicancias para el desarrollo de las personas, como para las condiciones de equidad a partir de las cuales deben construirse las relaciones laborales. Es por ello que se entiende generalizadamente a esta prohibición de exclusiones, diferenciaciones o preferencias arbitrarias e injustificadas en el empleo como un principio tutelar y rector de esta rama del derecho que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato<sup>54</sup>.

En Chile, el tema de la discriminación en el trabajo es un problema real, latente y no totalmente asumido, especialmente, desde el punto de vista social, cultural y económico<sup>55</sup>, constituyendo el sexo uno de los criterios más frecuentes de diferenciaciones arbitrarias en el ámbito laboral. Expresión de ello son las grandes diferencias que aún subsisten en las condiciones de trabajo y de remuneración<sup>56</sup> de trabajadores y trabajadoras, lo que produce una lamentable segmentación de nuestro mercado de trabajo entre hombres y mujeres, pues los trabajadores gozan, por regla general, de mejores y más estables condiciones laborales, siendo su trabajo más valorado socialmente, mientras que las trabajadoras se ven afectadas por un nivel más bajo de remuneración, por condiciones más precarias de empleo, debiendo asumir, además, gran parte de las responsabilidades familiares de cuidado de los hijos y de la mantención del hogar<sup>57</sup>.

Atendida esta realidad que repercute de manera negativa en la condición

---

<sup>54</sup> Sobre la materia: HANAU, Peter, *Frauenförderung bei Ausschreibung und Besetzung von Arbeitsplätzen im deutschen und europäischen Arbeitsrecht*, en *Gedächtnisschrift für Alexander Lüderitz* (Alemania, München, 2000), p. 244. Sobre el principio de igualdad de trato en el Derecho del Trabajo, ver: CAAMAÑO, Eduardo, *El principio de igualdad de trato en el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho* 21 (2000), Universidad Católica de Valparaíso, p. 27 s.; FERNÁNDEZ, Miguel Angel, *Principio constitucional de igualdad ante la ley* (Santiago, Editorial Jurídica ConoSur, 2001), pp. 55 s.

<sup>55</sup> Ver: MARCO, Flavia, *Consecuencias económicas de la discriminación laboral por género* (tesis para optar al grado de magister en derecho económico, Universidad de Chile, 1999).

<sup>56</sup> Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$1000.- que gana un hombre, una mujer gana \$689.- por igual trabajo, lo que es a todas luces impresentable. En este sentido: RAMÍREZ, Leyla, *El costo de ser mujer en Chile*, artículo publicado por el Diario la Nación de fecha 7 de marzo del 2003.

<sup>57</sup> Véanse las encuestas y bases de datos confeccionadas por el Instituto Nacional de Estadísticas sobre temas laborales disponibles en: [www.ine.cl](http://www.ine.cl) y <http://linux.sernam.gov.cl/basemujer/cap5>

laboral de las trabajadoras, como a su vez, la consideración de que el acoso sexual en nuestro medio laboral afecta mayoritariamente a las mujeres, resulta fácil vincular al acoso sexual con un caso de discriminación por razones de sexo. Esto se explica, porque el acoso sexual conlleva una situación en la que la víctima casi siempre es mujer, por lo que este comportamiento debe caracterizarse también como expresión de una cultura que discrimina a las mujeres y les asigna un rol subordinado en el mundo del trabajo. Para este criterio, el acoso sexual supone una situación de discriminación en la que una mujer, sólo por el hecho de serlo, puede ser objeto de acoso sexual, exponiéndose a situaciones que amenazan su trabajo y su integridad física y psíquica<sup>58</sup>.

Sin perjuicio de la existencia de ciertos factores comunes, de carácter social, cultural y laboral, que dan cuenta de que las mujeres son las personas mayoritariamente afectadas por los comportamientos de acoso sexual o por los actos de discriminación en base al sexo, no debe perderse de vista que se trata de conductas distintas, tanto desde el punto de vista conceptual como de sus efectos jurídicos<sup>59</sup>, de tal manera que no pueden confundirse o asimilarse. Por lo tanto, en ciertos casos podrían coincidir ambos ilícitos laborales (v. gr. si el rechazo de la trabajadora a las propuestas de índole sexual de su superior directo repercuten en la obtención de remuneraciones menores o en jornadas de trabajo más extensas que en las de otros trabajadores en condiciones similares), pero a su vez, es perfectamente posible que el hostigamiento sexual no llegue jamás a configurar un caso de discriminación por razones de sexo<sup>60</sup>, lo que será más evidente en aquellas situaciones en que el acoso sea provocado por los compañeros de trabajos (acoso horizontal) y no por un superior jerárquico. Esto es así, porque la prohibición de discriminación en el empleo está consagrada como un imperativo hacia el empleador, quien, como contraparte de los trabajadores dotado de poder de dirección y de control, debe dar un trato igualitario a aquellos dependientes que realizan labores de igual o similar naturaleza. Lo anterior, se confirma luego de la lectura del artículo 2 inciso 7 del CdT, según el cual: *“Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren”*.

Es por lo expresado hasta ahora, que la crítica formulada al proyecto de ley que considera como discriminación a los comportamientos de acoso sexual se hace más evidente, pues como ya se señalara, se trata de ilícitos de carácter laboral que no pueden asimilarse, por el riesgo de dar lugar a interpretaciones erradas que redunden en detrimento de aquel colectivo de trabajadores que se trata de proteger, con lo cual la tipificación y sanción del acoso sexual laboral podría desperfilarse en la práctica, afectando considerablemente el debido respeto que merecen los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral. En efecto, al ser la discriminación en el empleo y el acoso sexual laboral figuras

---

<sup>58</sup> En este sentido: FARIAS, Pamela - GÓMEZ, Marcela, cit. (n. 2), p. 12 y 5.

<sup>59</sup> Sobre la discriminación laboral ver: CAAMAÑO, Eduardo, cit. (n. 4).

<sup>60</sup> En igual sentido: DIETERICH, Thomas; HANAU, Peter - SCHAUB, Günter, cit. (n. 35), p. 716.

jurídicas conceptualmente distintas, sus efectos y las respuestas sancionatorias dadas por el ordenamiento jurídico son también diversas, por lo que su asimilación en los términos planteados por el proyecto de ley sobre acoso sexual puede llegar a confundir las sanciones de ambas conductas o a refundir la discriminación y el asedio en una sola conducta antijurídica, limitando con ello las reales posibilidades de resarcimiento por la vulneración de sus derechos fundamentales con que cuenta la víctima.

Es por estas razones que estimamos que debe replantearse la disposición del artículo 1 Nr. 1 del proyecto de ley sobre acoso sexual y eliminarse la norma propuesta, por ser ésta innecesaria y por ser, además, susceptible de dar lugar a confusiones. Si la intención del legislador es dar una señal clara para mejorar la condición laboral de la mujer y ampararla frente a actos de discriminación, pensamos que para ello es más eficaz que se refuerce el respeto de la dignidad humana en el lugar de trabajo y, en particular, que se perfeccionen las acciones jurisdiccionales para tutelar el derecho a la no discriminación por razones de sexo, en vistas a hacer verdaderamente realidad en la práctica el mandato de igualdad de trato en el empleo ordenado por la Constitución y por el Código del Trabajo.

#### 4. *El acoso sexual y la protección a la vida*

Finalmente, recordando en este punto lo ya analizado con ocasión de los efectos derivados de las conductas de acoso sexual, deseamos manifestar simplemente que, atendidas las repercusiones para la vida<sup>61</sup>, la integridad física y psíquica que se derivan para la víctima del acoso, independientemente de sus repercusiones laborales y económicas, es innegable que este tipo de hostigamiento sexual conlleva un atentado a la garantía fundamental consagrada en el artículo 19 Nr. 1 de la CPR<sup>62</sup> y, que por tal motivo, amerita una especial protección y sanciones que sean ejemplares, en el sentido de inhibir todo comportamiento que sea lesivo de la persona de una trabajadora o de un trabajador, materializando con ello el sentido protector de la norma constitucional.

## VI. SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Antes de concluir el presente estudio, consideramos relevante efectuar una breve referencia a las sanciones contempladas por el proyecto de ley a las conductas tipificadas como acoso sexual, atendida la trascendencia de los bienes jurídicos que pueden verse lesionados por esta clase de hostigamiento laboral. Sobre el particular, es preciso efectuar una distinción, según quien sea el acosa-

---

<sup>61</sup> “El derecho a la vida es la condición, y por así decir, la base de todos los demás derechos. Es la condición indispensable para que existan aquellos derechos por la sencilla razón de que es el derecho humano mínimo. Está inseparablemente unido a la existencia misma del hombre; pero vivir es algo más que existir simplemente, y es, por consiguiente, el derecho que hace concretos todos los demás derechos, y que señala el grado de bienestar que el hombre puede alcanzar.” En este sentido: BARBAGELATA, Aníbal, *Derechos Fundamentales* (Montevideo, Editorial, Fundación de Cultura Universitaria, 2000), p. 58.

<sup>62</sup> En este mismo sentido: ROJAS, Irene, cit. (n. 15), p. 69.

dor, pues diversas serán en cada situación las consecuencias jurídicas derivadas del acoso sexual:

i) El acosador es un trabajador de la empresa: en este caso, el proyecto de ley considera al acoso sexual como una conducta ilícita y reprochable del trabajador que autoriza al empleador para ponerle término a su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en base a lo establecido por el artículo 160 Nr. 1 del CdT y, concretamente, a lo que dispondría la proyectada letra b) del referido artículo.

ii) El acosador es el empleador: en este caso, el artículo 1 Nr. 5 del proyecto de ley sobre acoso sexual pretende modificar el artículo 171 del CdT referido al despido indirecto o autodespido, en el sentido de permitir que el trabajador que es víctima del acoso sexual demande judicialmente al empleador, para los efectos que el Tribunal del Trabajo establezca que éste ha incurrido en la causal del artículo 160 Nr. 1 letra b) del CdT y, en consecuencia, declare terminado el contrato de trabajo y condene al empleador al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y a la indemnización por años de servicio, aumentada ésta última con los recargos a que se refiere el artículo 168 del CdT. Sin perjuicio de lo anterior, el proyecto de ley sobre acoso sexual contempla una norma especial, de conformidad a la cual, el trabajador que es víctima del acoso, junto a las indemnizaciones ya señaladas, puede demandar *“las otras indemnizaciones a que tenga derecho, incluido el daño moral”*, con lo cual se reconoce ampliamente el derecho a obtener una reparación íntegra por los perjuicios derivados del acoso sexual.

De lo que se acaba de señalar, es importante hacer presente que si el acosador es un trabajador, la única posibilidad de la víctima para demandar una indemnización por los daños derivados del acoso sexual a sus derechos fundamentales y a su situación laboral, es recurrir, de acuerdo a las reglas generales, a la vía de la responsabilidad civil extracontractual, con lo cual, se la coloca en una situación abiertamente más difícil, puesto que en el caso de ser el empleador el acosador, es el mismo juicio laboral por autodespido la instancia en la que se puede perseguir simultáneamente la responsabilidad extracontractual, no siendo necesario iniciar un juicio especial sobre la materia, evitándose de esta manera los costos económicos y de tiempo que ello obviamente conlleva.

Por lo tanto, en los casos en que el acosador sea un trabajador, la solución legal que propone el proyecto no propende satisfactoriamente a que la víctima del acoso sexual tenga mejores y mayores posibilidades de obtener una reparación íntegra de la vulneración a sus derechos fundamentales derivadas del hostigamiento sexual, al recaer sobre ella todo peso y el costo de iniciar un procedimiento ordinario para hacer valer su pretensión indemnizatoria. Además, se percibe claramente que los autores del proyecto no tuvieron en cuenta los estudios realizados por la Dirección del Trabajo<sup>63</sup>, en los que se da cuenta que en el actual escenario normativo, son muy pocas las mujeres que pueden o están dispuestas a iniciar un procedimiento de esta naturaleza, ya sea por falta de medios o por

---

<sup>63</sup> Véase: la n. 2.

pudor a que la situación de hostigamiento de la que fue víctima sea ventilada en público y se afecte con ello mucho más su intimidad o la de su familia, pues la garantía de confidencialidad consagrada por el proyecto de ley<sup>64</sup>, no sería aplicable a esta situación.

Por otra parte, en relación con el tema en comento, merece una referencia especial la norma contenida en el artículo 1 Nr. 5 letra b) del proyecto de ley sobre acoso sexual, conforme al cual: *“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.”* Esta disposición es, a nuestro juicio, tremendamente contraproducente, pues puede llegar a revertir en gran medida el carácter protector de los derechos fundamentales de la víctima de acoso sexual pretendido por la reforma legal sobre esta materia, toda vez que las sanciones previstas en el proyecto de ley pueden llegar a revertirse del acosador a la víctima, más aún, si se considera que el legislador no ha previsto normas procesales adecuadas que faciliten a la víctima del acoso, por la vía de la inversión del peso de la prueba, el ejercicio de una acción en contra del acosador.

De esta manera, entonces, toda víctima de acoso sexual que desee perseguir la responsabilidad laboral y civil del acosador deberá contar con medios probatorios muy completos y precisos antes de decidirse a iniciar alguna acción en contra del acosador, bajo riesgo de verse expuesta, con posterioridad, a un juicio en su contra por lesión a la honra del trabajador o empleador demandado por acoso, según sea el caso.

Por lo tanto, los mismos defectos de los que adolece nuestro actual ordenamiento laboral para sancionar eficazmente otros atentados contra los derechos fundamentales, como es el caso de la discriminación por razones de sexo<sup>65</sup>, se repiten con ocasión de la pretendida tipificación y sanción de las conductas de acoso sexual en el trabajo, colocando, en definitiva, a las víctimas en una posición absolutamente desmejorada para hacer valer por la vía jurisdiccional una acción de tutela de sus derechos fundamentales y de reparación por los daños causados, al desconocer una vez más el legislador laboral, que los procedimientos laborales actuales son ineficaces para atender materias de contenido complejo<sup>66</sup>, como son todos aquellos en que se vulnera un derecho fundamental y, en particular, en el caso del acoso sexual. Asimismo, consideradas las dificultades

---

<sup>64</sup> El artículo 1 N° 3 letra c) del proyecto, al referirse al procedimiento que debe incluirse en el Reglamento Interno para canalizar las denuncias de acoso sexual ante el empleador, señala en su parte pertinente que *“Este procedimiento deberá ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.”* Asimismo, el artículo 1 N° 6 del proyecto de ley pretende agregar un inciso 2 al actual artículo 425 del CdT, el cual tendría el siguiente tenor: *“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.”*

<sup>65</sup> Ver: CAAMAÑO, Eduardo, cit. (n. 4).

<sup>66</sup> Véase: UGARTE, José Luis, cit. (n. 31), p. 49 s.

probatorias que presenta el acoso sexual laboral (v. gr. testigos dispuestos a declarar) se hace posible prever que las modificaciones legales proyectadas tendrán muy escasa incidencia práctica, en orden a poner fin al asedio sexual en los lugares de trabajo, a proteger los bienes jurídicos afectados por este ilícito laboral y, en último término, atendida nuestra realidad laboral, a garantizar una participación digna y justa de la mujer en el mercado de trabajo.

#### VII. PALABRAS FINALES

Según se ha establecido en el presente estudio, el acoso sexual es uno de los atentados de mayor gravedad contra los derechos fundamentales del ser humano, toda vez que vulnera directamente la dignidad e integridad personal de la víctima. Además, el acoso sexual en el ámbito laboral da cuenta de un abuso de la posición de poder en la que se encuentra el empleador u otros trabajadores de jerarquía superior – o incluso del mismo nivel - a la de la víctima, denigrándola e imponiéndole una conducta sexual indeseada, bajo amenaza de afectar directa o indirectamente su condición laboral. Si a lo anterior se agrega el hecho que da cuenta de la mayor afectación de este tipo de asedio por parte de las mujeres trabajadoras, se constata de manera clara la precariedad de nuestra actual cultura laboral para aceptar cabalmente la participación femenina en el ámbito del trabajo, como asimismo, para superar viejas estructuras jerárquicas o patriarcales que pueden ser propicias para la comisión u ocultamiento de actos de acoso sexual.

Teniendo en cuenta lo anterior, la proyección de este comportamiento antijurídico en el plano laboral es de innegable importancia y no cabe duda que las consecuencias personales, económicas y sociales que se derivan de él perturban considerablemente el normal desarrollo de las relaciones laborales. Es por eso, entonces, que el proyecto de ley sobre la materia, a pesar de sus deficiencias, representa un valioso aporte para nuestro ordenamiento jurídico laboral, toda vez que da una señal clara de reprochabilidad de las conductas de acoso sexual y puede contribuir a revertir los factores culturales y sociales que permiten explicar la frecuencia o extensión de esta clase de hostigamientos en nuestra realidad laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, deseamos poner de manifiesto que en una moderna concepción de las relaciones laborales, se demanda la existencia de un ambiente o escenario laboral que esté en concordancia con el necesario respeto de los derechos fundamentales de la persona del trabajador y que contenga las salvaguardias adecuadas para ampararlos frente a toda posible invasión a su esfera personal individual. De esta manera, se confirma una vez más la importancia de contar en Chile con mecanismos y acciones jurídicas eficaces para hacer valer jurisdiccionalmente la tutela legal ante todo atentado contra los derechos fundamentales de las mujeres y hombres que sustentan su vida a partir del trabajo que realizan, ya que, según nuestro convencimiento, únicamente por esta vía se podrán sentar bases sólidas para la construcción de un país verdaderamente desarrollado, que crezca en armonía con los valores de solidaridad y justicia social que deben ser el pilar de un Estado de Derecho.