DESDE LA IDENTIFICACIÓN A LA PÉRDIDA DEL TRABAJO: PROBLEMAS JURÍDICOS QUE ENFRENTA LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL LABORAL EN CHILE

LUCÍA PLANET SEPÚLVEDA*

ANTECEDENTES PRELIMINARES

En la mitología griega Apolo, enamorado por una flecha lanzada por Cupido, persigue a Dafne. Ella escapa, rogando a su padre que la convierta en árbol para poder estar sola y librarse de él. Una escultura de Bernini refleja cómo Apolo la alcanza, pero Dafne ya ha comenzado su proceso de transformación a un árbol de laurel.

Pareciera que parte de la sociedad aún vincula el acoso sexual con una persecución romántica, lo que normalizaría la insistencia de la conducta.¹⁶¹ En ese sentido, estudios psicosociales apuntan a que, además de los múltiples factores que inciden en la percepción del acoso sexual, hay quienes son más propensos a considerar los comportamientos de acoso sexual como aceptables o dentro de un rango de normalidad, lo que puede estar motivado por su adhesión a roles de género tradicionales.¹⁶²

El mensaje de la Ley N° 20.005 que tipificó el acoso sexual laboral en el país¹⁶³ ya advertía la dificultad en la materia, señalando que "No siempre es posible trazar una línea clara de demarcación entre el flirteo aceptable y una conducta ofensiva y rechazable".¹⁶⁴

Ha sido un trabajo de organizaciones¹⁶⁵ y de mujeres agrupadas,¹⁶⁶ el que ha visibilizado la problemática del acoso sexual, y las implicancias que tiene para sus víctimas. Al respecto, también los convenios y tratados internacionales sobre no discriminación contra la mujer y no violencia,¹⁶⁷ y el Convenio N° 190 y Recomendación 216 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

Durante los 15 años de vigencia de la Ley N° 20.005, y en particular tras el movimiento feminista del año 2018,¹⁶⁸ se reguló el acoso sexual en espacios universitarios estatales y el acoso sexual en espacios públicos.¹⁶⁹ La sola dictación de las referidas leyes, así como la emisión de protocolos e informativos¹⁷⁰ en torno a ellas, han importado la difusión y propiciado la reflexión y debate sobre su configuración.

Estadísticamente el acoso sexual afecta significativamente más a las mujeres: un 64% de chilenas ha sufrido acoso sexual en su vida, a diferencia del 25,7% de los hombres.¹⁷¹ Del mismo modo, el sujeto pasivo de la figura de acoso sexual laboral corresponde en una proporción altísima a la mujer trabajadora.¹⁷² Sus denuncias corresponden a un 96,8% del total del año 2007¹⁷³ y a un 94,1% de aquellas del primer semestre del año 2019.¹⁷⁴ Es por ello que gran parte de la doctrina nacional

identifica el acoso sexual laboral con una discriminación en razón de sexo,¹⁷⁵ pero también con una conducta antijurídica pluriofensiva que afecta diversos derechos fundamentales.¹⁷⁶

El ilícito de acoso sexual laboral como expresión discriminatoria,¹⁷⁷ de afectación de derechos fundamentales y, de violencia contra la mujer, que tiene por objeto, causa o tiene la posibilidad de causar un daño,¹⁷⁸ es lo que representa en sí el primer gran problema que enfrentan sus víctimas.

A partir de un análisis de doctrina y de jurisprudencia¹⁷⁹ se abordarán cuáles son las problemáticas jurídicas existentes para el sujeto pasivo de acoso sexual en el trabajo una vez que se presenta el acoso sexual laboral, así como también aquellos que surgen una vez que la persona afectada denuncia la figura al empleador o a la Inspección del Trabajo conforme a los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, advirtiendo desde ya que, por la extensión del presente artículo, se excluirán aquellas que se presentan una vez judicializados los casos sobre acoso sexual laboral, como los del ámbito de la prueba, por ejemplo.

1. PROBLEMÁTICAS QUE ENFRENTA LA VÍCTIMA UNA VEZ OCURRIDO EL ACOSO SEXUAL LABORAL

En el presente apartado se revisan dos problemáticas jurídicas para la víctima del acoso sexual laboral. Primero, el identificar el tipo jurídico sancionado por nuestro ordenamiento y, segundo, el decidir activar por medio de una denuncia el procedimiento de investigación de acoso sexual regulado en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo y, en su caso, en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (en adelante RIOHS).

1.1. Identificar el acoso sexual laboral como primer paso

En el año 2017, en la ciudad de Murcia —España— un joven empapeló la ciudad con un aviso buscando a la chica del tranvía que había visto en un vagón. Una marca de cervezas ofreció una cena para ambos una vez que apareciera la joven.¹⁸⁰ Tras unos días, una carta pública denominada "yo soy la chica del tranvía" respondía al aviso manifestando que aquel no era una declaración de amor, sino de acoso. No quería verlo.¹⁸¹

La dificultad en la identificación del acoso sexual laboral está dada principalmente por tratarse de un fenómeno complejo, en el cual confluyen aspectos que pueden calificarse de subjetivos¹⁸² o de percepciones.¹⁸³ Se ha puesto de manifiesto la incertidumbre existente para calificar cuándo una conducta constituye un asedio sexual, un flirteo o una manifestación amistosa a su respecto.¹⁸⁴

El acoso sexual importa "una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe".¹⁸⁵ Su identificación debe determinarse caso a caso.

Muchas trabajadoras describen conductas constitutivas de acoso sexual laboral sin reconocerlas como tales. Por ejemplo, en Chile las mujeres entre 27 y 38 años corresponden al principal grupo

de afectadas por la figura, y solo el 25% tiene conocimiento de que su vivencia corresponde a un acoso sexual laboral.¹⁸⁶

¿Qué explica esta falta de identificación por parte de las víctimas? Al respecto se ha sostenido que incide en su falta de reconocimiento una normalización o minimización de la conducta.¹⁸⁷ A continuación, se analizan otros factores que pueden determinar la falta de identificación del acoso sexual laboral por parte de sus destinatarias.

1.1.i. ¿Regulación de uno o de dos tipos de acoso sexual laboral?

La redacción del artículo 2º del Código del Trabajo¹⁸⁸ no es clara en la identificación de los tipos de acoso que la gran mayoría de la doctrina¹⁸⁹ reconoce como existentes. Ha sido esta última la que ha desarrollado lo que se entiende por acoso sexual por chantaje (o *quid pro quo*) y por ambiente o entorno hostil, y que ha identificado ambas modalidades de acoso en el aludido artículo. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo¹⁹⁰ y parte de la jurisprudencia judicial revisada¹⁹¹ han comprendido también ambas figuras dentro de la esfera de regulación del artículo 2º del Código del Trabajo.

El entendimiento de la figura del acoso sexual por ambiente o entorno hostil, como posibilidad de acoso que no recurre al chantaje, pero que genera para quien lo sufre un ambiente humillante, hostil e intimidatorio,¹⁹² se torna particularmente relevante si se considera que el 80,2% de víctimas de acoso sexual identifica como sujeto acosador a sus compañeros de trabajo y jefaturas.¹⁹³

La víctima de un acoso sexual laboral que se acerca a revisar la definición del artículo 2º del Código del Trabajo ha de encontrar más interrogantes que respuestas. La escueta redacción sobre la materia de la mayoría de los RIOHS ofrecidos como medio de prueba en las causas cuyas sentencias fueron objeto de estudio de este artículo,¹⁹⁴ y que se limitan en gran parte a transcribir el procedimiento de investigación del acoso sexual contemplado en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, tampoco contribuye a la identificación de la figura por parte de las personas afectadas. Si a ello se suma que la mayoría de los RIOHS son elaborados por el Departamento de recursos humanos¹⁹⁵ que no cuenta con especialización en materias de derechos fundamentales o de género,¹⁹⁶ tampoco se logra profundizar sobre las conductas concretas que permitirían configurarlo. No se observa en aquellos instrumentos la reafirmación de que el tratamiento del acoso sexual en el ámbito de trabajo no alude a una problemática sobre un amor no correspondido, sino a un cuestionamiento sobre las bases mismas del patriarcado: violencia contra las mujeres en general y específicamente en el área de la sexualidad, y el despliegue del poder de dominación sobre las mismas.¹⁹⁷

No obstante lo anterior, existen RIOHS que sí han abordado el reconocimiento expreso de la figura del acoso sexual ambiental, identificando posibilidades de configuración con mayor detalle.¹⁹⁸

La visibilización del fenómeno puede contribuir a superar sus opuestos —el desconocimiento y su minimización como conducta reprochable—, y favorecer tanto su identificación por parte de la víctima como la puesta en marcha de posibles conductas de apoyo hacia ella.¹⁹⁹ Para ello, la difusión e información sobre el acoso sexual laboral en el trabajo no debería perder de vista que, tratándose de mujeres afectadas, la conducta involucra el intento de su exclusión del ámbito de

trabajo,²⁰⁰ o de mantenerlas en su lugar,²⁰¹ o de categorizarlas como trabajadoras de segunda o el intento de someterlas al poder de otro.²⁰² Ello no es excluyente con la protección tanto de hombre como de mujer en cuanto sujetos pasivos del acoso sexual laboral, en atención a que la regulación considera como potenciales destinatarios del ilícito a ambos.²⁰³

1.1.ii. ¿Quiénes son los involucrados en la figura?

También puede complejizar la identificación del acoso sexual laboral por parte de la víctima, la determinación de quiénes son los sujetos involucrados en la conducta. Un tercero, cliente o proveedor de la empresa, por ejemplo, que es ajeno a la relación laboral pero que interactúa en virtud de ella, puede suscitar la duda sobre si puede ser calificado como sujeto activo. O la alumna en práctica —que no tiene contrato de trabajo—, preguntarse sobre si puede ser sujeto pasivo del mismo.

Si bien se reconoce con claridad como sujeto activo y pasivo a los trabajadores en general, independiente de su categoría, rango o jerarquía,²⁰⁴ tanto el acoso cometido por un tercero que entra en contacto en la esfera de trabajo de la respectiva víctima, así como el que sufre una alumna en práctica como sujeto pasivo, han sido admitidos como acoso sexual laboral por parte de la doctrina²⁰⁵ en razón a que el artículo 2º mencionado no alude a una persona en particular pero sí centra la conducta en las oportunidades en el empleo o en la amenaza o perjuicio de la situación laboral, lo que permite comprender como sujetos involucrados no solo a las partes tradicionales de la relación laboral sino también a aquellos que acceden o participan de aquella.²⁰⁶

1.1.iii. ¿Elemento locativo y horario establecido?

También puede dificultar la identificación de la figura, el lugar en el cual se despliegan las conductas, especialmente si el acoso no se materializa en el lugar habitual de prestación de los servicios ni durante el horario de trabajo. Parte de la doctrina sostiene que, para configurar el acoso sexual laboral, existiría un elemento locativo consistente en que la conducta debe desarrollarse dentro del ámbito de la relación de trabajo.²⁰⁷

Al respecto conviene precisar qué se entiende por ámbito de la relación de trabajo, ¿solo el lugar de prestación efectiva de los servicios?, ¿el ámbito de la organización y dirección del empleador? Aquella delimitación incide en la determinación de configuración del acoso sexual laboral. A modo de ejemplo, en el año 2003 antes de la dictación de la Ley N° 20.005, una sentencia de la Corte Suprema rechazó la existencia de acoso sexual en el trabajo, pese al envío de tres cartas de la jefatura a una trabajadora que manifestaban la pretensión de mantener relaciones sexuales con ella, aun contra su rechazo, por no demostrarse que la conducta se materializó al interior del establecimiento.²⁰⁸

Otra parte de la jurisprudencia sí ha admitido su existencia en lugares ubicados fuera del ámbito espacial de la organización y dirección de los factores productivos, inclusive en horarios en los cuales el empleador no ejerce su poder de dirección, si es que el empleador no puede excusarse en aquellos lugares o momentos del cumplimiento del deber consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo (adoptar medidas eficaces para proteger la vida y salud del trabajador).²⁰⁹ Ejemplo de ello sería, por ejemplo, una actividad de camaradería organizada por la empresa, o el paseo o fiesta de fin de año de la misma. Uno de los estudios realizados por la Dirección del Trabajo refleja que si bien el 89,2% de las denuncias analizadas sobre acoso sexual laboral ocurre en el lugar de trabajo,

y el 90% dentro de la jornada laboral,²¹⁰ existe al menos un 10% denunciado fuera de dichos márgenes.

Al respecto, puede sostenerse que para configurar la conducta tipificada en el artículo 2º del Código del Trabajo, aquella debe materializarse con ocasión del trabajo,²¹¹ dado que el referido artículo no distingue un elemento locativo que pueda ser interpretable en términos restrictivos, como exclusivamente comprensivo del lugar habitual de prestación de los servicios, ni tampoco que aquel se materialice únicamente durante la jornada de trabajo. Esta interpretación permite comprender las situaciones descritas (también aquellas suscitadas durante el horario de colación) dentro del acoso sexual laboral, y delimita igualmente su alcance a lo propio de la esfera laboral.

1.2. Existencia de diversas interpretaciones sobre los elementos que configuran el acoso sexual laboral

Una vez identificada la conducta de acoso sexual laboral, la perjudicada deberá recabar prueba a su respecto. Conocer los elementos que permiten configurar el acoso sexual laboral, así como las interpretaciones que existen sobre los mismos, permitirá direccionar la búsqueda de prueba relevante, pero también poder afirmar por qué se configura la conducta tipificada en el artículo 2º del Código del Trabajo.

A continuación, se revisan criterios jurisprudenciales y doctrinales en torno a dos de los requisitos regulados en el referido artículo 2º, como: "requerimientos" de carácter sexual y "no consentidos por quien los recibe".

1.2.i. El requerimiento: ¿formal o amplio?

Pese a la expresión plural de requerimientos de carácter sexual utilizada en el referido artículo 2º del Código del Trabajo, parte de la doctrina ha precisado que basta una sola conducta suficientemente intensa o de carácter grave para poder configurarlo.²¹² La posibilidad de poder manifestarse una sola vez también se observa en la Convención N° 190 de la OIT.²¹³

Existen diversas posiciones, en la jurisprudencia y doctrina revisada, sobre qué se entiende por el requerimiento exigido en el artículo 2º del Código del Trabajo para configurar el acoso sexual laboral. Se agruparán, por un lado, en las que se acercan a una concepción formal de lo que puede constituir el requerimiento, y, por otro, en las que se acercan a una concepción amplia del mismo.

Para Palavecino el comportamiento constitutivo del acoso puede materializarse por cualquier medio,²¹⁴ pero el requerimiento debe ser formulado a través de una solicitud que resulte reiterada e insistente.²¹⁵ Ello en virtud del principio de tipicidad para aplicar sanciones —conservativas o extintivas— en la relación de trabajo y también en el significado de la expresión requerimiento, que de acuerdo a la Real Academia Española consiste en "Solicitar, pretender, explicar su deseo o pasión amorosa".²¹⁶

Para esta postura, las palabras "solicitud reiterada e insistente" dan cuenta de una formulación expresa y dirigida, que explicaría la posición —minoritaria— referida a que el artículo 2º del Código del Trabajo no comprende el acoso sexual ambiental.²¹⁷

El entendimiento del requerimiento del artículo 2º del Código del Trabajo solo como solicitud expresa, dirigida y/o formal, se denominará postura restringida sobre el requerimiento. El ejemplo paradigmático corresponde al voto de mayoría de la sentencia AD508-2020 de la Corte Suprema (sobre aplicación de procedimiento interno de investigación de acoso sexual dentro del Poder Judicial), que exige que para que el requerimiento sea configurativo del acoso sexual laboral, debe ser personalizado a la víctima y debe formularse —en términos de exigencia— para obtener favores sexuales no consentidos. En definitiva, descarta el cumplimiento del requisito del requerimiento sexual dado que las denunciadas, al ser interrogadas, manifestaron que "el denunciado nunca formuló exigencia en tal sentido (...)".²¹⁸ Lo anterior, pese a que dentro de los hechos asentados de la causa se determinó que el denunciado "Incurrió en diversas oportunidades, en acercamientos o contactos físicos innecesarios e indebidos, y profirió expresiones lascivas que vulneraron la dignidad de la funcionarias que mencionó, generando un ambiente hostil, ofensivo, lo que se agrava por la circunstancia que se produjo en el marco de una relación jerárquica".²¹⁹ Esta postura desecha las conductas indirectas de acoso, por cuanto el requerimiento debe ser formulado formalmente.

Por el contrario, la mayoría de la doctrina nacional ha sostenido que las conductas constitutivas de acoso sexual laboral o requerimientos son amplios,²²⁰ aunque no se refieren en forma específica a qué se entiende por requerimiento propiamente tal.²²¹ Caamaño precisa que el acoso sexual laboral es amplio en lo que respecta a la tipificación de la conducta antijurídica, destacando la relación de causalidad que se establece entre el comportamiento constitutivo del acoso y sus repercusiones o efectos laborales.²²² Domínguez, Mella y Walter, a propósito de la connotación sexual del requerimiento, precisan su inclinación por un criterio subjetivo matizado, en el sentido de que lo primordial ha de ser si la conducta tuvo el efecto de crear un ambiente hostil a la persona acosada, recayendo el estándar en la percepción de esta última.²²³

De la revisión de la historia de la Ley N° 20.005 se observa que en el debate parlamentario no se presentó una definición sobre la expresión requerimiento, tampoco una discusión sobre si el requerimiento debía presentarse de manera formal o no. No obstante lo anterior, varios parlamentarios coincidían con que la redacción del articulado debía perfeccionarse en atención a que les resultaba amplia la visión sobre el requerimiento que se estaba tipificando.²²⁴ Así por ejemplo, se expresó lo siguiente: la "definición que se hace de acoso sexual resulta extremadamente vaga, y se puede prestar para todo tipo de interpretaciones. Porque habla de un 'requerimiento unilateral' por cualquier medio (puede ser el más inocuo) de carácter sexual, no deseado por la persona, y que le produzca un perjuicio. Uno puede mandar una carta de amor no deseada por quien la recibe, la persona destinataria puede estimar que ha sufrido un enorme perjuicio. Es muy subjetivo";²²⁵ "la iniciativa estima elemento del acoso sexual 'cualquier clase de requerimiento', lo que incluye aquellos socialmente aceptados como conductas normales y mediante las cuales las personas se abordan unas a otras y que, *per se*, no son ofensivos o ultrajantes".²²⁶ Asimismo, en el debate parlamentario se utilizó como ejemplo de legislación sobre acoso sexual laboral la Ley N° 1.437, de Puerto Rico, que establecía requisitos para configurar el acoso sexual en los siguientes términos: "cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual".

Es posible que como en la regulación del ilícito se indicaba la voz requerimiento a continuación de la expresión "cualquier medio", el sentido atribuido al requerimiento fuese de términos amplios. Se resalta aquella naturaleza amplia en expresiones tales como: "El acoso no sólo es hacer un

requerimiento sexual, como diría el 'Rumpi', de 'grado' tres o cuatro, sino que también miradas, palabras y gestos que están en la cultura, aunque no figuran en el texto legal".²²⁷

Se observa una postura amplia sobre el requisito del requerimiento en parte de la jurisprudencia revisada. Así por ejemplo, el voto de minoría de la misma sentencia AD508-2020 determinó que el requerimiento debe ser interpretado "en términos amplios, (...) más allá de la ausencia de un requerimiento formal de carácter sexual (...) [ya que] en su relación con ellas se trasluce su consideración como objeto de carácter sexual".²²⁸ Otra sentencia sostiene que "evidentemente la definición debe ser comprensiva de situaciones en que el requerimiento sexual, la amenaza a la libertad sexual no es directa, burda, sino que también respecto de aquellas más sibilinas, sutiles, (...) La reglamentación del acoso sexual es un mecanismo protector de la libertad individual, de la dignidad de los trabajadores y en especial de las trabajadoras y por ende su concepción debe ser lo más amplia posible, lo más protectora del derecho o garantía en cuestión. Es decir, *pro cives*".²²⁹ Otra sentencia comienza señalando la complejidad y diversidad de formas que puede presentar un acoso sexual laboral, para determinar la existencia tanto de un acoso por chantaje como de acoso ambiental, "Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada".²³⁰

La postura amplia utiliza una interpretación sistemática en lo que respecta a la invocación de bienes jurídicos que se encuentran protegidos por la regulación del acoso sexual, así como tratados internacionales sobre la materia. Atiende a los bienes jurídicos señalados en la tramitación de la Ley N° 20.005 y reconocidos por la mayoría de la doctrina nacional.²³¹

Asimismo, la postura amplia del requerimiento es acorde con la concepción de acoso sexual laboral de la OIT que utiliza expresiones tales como comportamientos y prácticas o amenazas de los mismos,²³² en lugar de una exigencia formal a la víctima. En ese sentido, la misma legislación de Puerto Rico mencionada en la tramitación legislativa de la Ley N° 20.005 aludía tanto a requerimientos como a cualquier otra conducta o acercamiento sexual no deseado, es decir, utilizando una terminología amplia.

La Ley N° 21.153 regula el acoso sexual callejero como un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, sin mediar el consentimiento de la víctima. Una interpretación sistemática con dicha forma de violencia sexual permite centrar la conducta del acoso sexual más en el acto, en el comportamiento, que en un requerimiento entendido como solicitud formal —en términos de exigencia— para obtener favores sexuales no consentidos.

El aludido voto de minoría de la sentencia AD508-2020 considera también el acoso sexual como un problema que "tiene relación con los roles que se le atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y, en consecuencia, se hace necesario cambiar tales patrones culturales para dar una adecuada comprensión a ese tipo de conductas".²³³ Al respecto, no solo una perspectiva de género en la interpretación de la materia puede favorecer la adopción de la postura amplia, sino también la consideración de discriminación por sexo o por género que importa la materia.

Como crítica a la técnica utilizada en el artículo 2° del Código del Trabajo, que ha permitido la diversidad doctrinal y jurisprudencial descrita, cabe destacar lo sostenido por Ugarte en orden a la necesidad de revisión de la tendencia legislativa de diseñar ilícitos, que ponen el acento en la actividad del sujeto acosador, más que en el resultado de la afectación de los derechos

fundamentales de la víctima.²³⁴ Pese a las deficiencias de la técnica legislativa, por medio de una interpretación sistemática de los elementos revisados es posible perseguir la configuración de la conducta de acoso sexual laboral desde una perspectiva amplia.

1.2.ii. Conducta no consentida

La Ley N° 20.005 precisó que el requerimiento de carácter sexual no debía ser consentido por la receptora de la conducta, para efectos de poder tipificarlo como ilícito laboral.

Martínez sostiene que este requisito se debió denominar indeseabilidad de la conducta, a fin de poder comprender también aquellas situaciones en las cuales sí se puede consentir a lo indeseado, por la presión del entorno, manipulación o el miedo a perder el trabajo.²³⁵ Palavecino señala que el criterio de lo no consentido no sería exigible en situaciones en las cuales el acosador aprovecha la vulnerabilidad de la víctima para conducirlo a ceder aun en contra de su deseo.²³⁶ En esa línea, parte de la jurisprudencia ha afirmado que "la fuente de trabajo, medio de subsistencia y viabilidad económica de todo trabajador condiciona cualquier expresión de voluntad de este último".²³⁷

En consecuencia, para entender que no existe acoso sexual laboral en razón del mencionado requisito, deberá añadirse un apellido a la aceptación de la parte receptora, su aceptación o voluntad debe ser libre y espontánea.

Las actitudes que puede adoptar una persona afectada por las conductas de acoso sexual son diversas y dependen de cada persona, desde el rechazo explícito e inmediato, hasta el silencio de la víctima. ¿Qué sucede en el caso de las respuestas evasivas o el silencio de la víctima? ¿Se entenderá que la aceptación requiere de un rechazo explícito para poder configurar el acoso sexual laboral? Es precisamente la forma de comunicar este rechazo, o de la falta de aceptación o de deseo, la que suscita dudas prácticas. En el mismo sentido, se discute si aquella conducta debe ser inmediata o no.

Exigir solo un rechazo explícito e inmediato para configurar un acoso sexual laboral no daría protección jurídica a la totalidad de formas de acosos sexuales laborales ni comprendería la diversidad de reacciones que pueden surgir de la persona afectada en razón de la conducta de acoso. A propósito del acoso sexual académico, parte de la doctrina indica que el consentimiento debe ser explícitamente expresado, y que, en consecuencia, no se puede deducir de la falta de resistencia o del silencio de la víctima.²³⁸

No obstante, en materia de acoso sexual laboral se observa que parte de la doctrina apunta a que, si bien el ideal es que se exteriorice la negativa del requerimiento en forma explícita, igualmente debe existir un criterio más flexible en torno a la exigencia del requisito para las figuras previamente descritas, como el acoso sexual coercitivo.²³⁹

Parte de los autores distinguen que el no consentir implica un rechazo explícito o implícito del requerimiento sexual;²⁴⁰ otra parte exige que se materialice una conducta de la cual se deduzca inequívocamente la negativa;²⁴¹ otra admite que en determinados casos el rechazo se manifieste por medio de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima,²⁴² y otra sostiene que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto, sin ser exigible la inmediatez.²⁴³

Parte de la jurisprudencia nacional sí se ha referido a la pasividad o silencio de la víctima como expresión de rechazo de la conducta, a saber: "Quien se sale de ese contexto es el jefe, y no hay diálogo alguno, pues la subordinada no responde. No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual, asimétrica donde ella tempranamente ya conoce además la concepción que exhibe su jefe sobre las mujeres".²⁴⁴ Otra sentencia se refirió a diversas actitudes frente al acoso sexual, señalando como ejemplo "una respuesta silente que a poco andar habría desmotivado al gerente y probablemente habría llegado al mismo fin de la relación laboral (...) El denunciante nunca fue realmente correspondido por las denunciantes".²⁴⁵

La consideración del silencio de la víctima ante el requerimiento, interpretado a la luz de la desigualdad de poder propia de la relación laboral en aquellos casos, permite dar por configurado el requisito de conducta no consentida, aun cuando el rechazo no se haya manifestado en forma verbal, sino que más bien por medio de silencio y de no participar de la conducta configurativa del acoso. Por el contrario, una visión automática, que identifique el no consentimiento como una manifestación clara y explícita de rechazo, obviaría la circunstancia de que en la relación de trabajo existe una parte más débil sometida al poder de otro, y las particularidades del caso a caso.

Para la difusión y claridad del requisito en comento, los RIOHS podrían explicitar que el silencio no indica un consentimiento para las conductas constitutivas de acoso sexual en el marco de una relación de poder, o a lo menos desarrollar qué puede ser considerado consentimiento en la intersección de las relaciones de poder.²⁴⁶

1.3. Denunciar o no denunciar como dilema

Identificado el acoso sexual, depende de la víctima si denuncia o no al empleador o Inspección del Trabajo conforme a los artículos 211-A y siguientes, y RIOHS en su caso.

Las denuncias de acoso sexual que registra la Dirección del Trabajo dan cuenta de un aumento de las mismas: 528 durante el año 2018, representaron 195 casos más respecto del año anterior.²⁴⁷ El aumento coincide con el movimiento feminista del año 2018 en el país, no obstante ello, es posible afirmar que dicho registro es un subnúmero respecto de la totalidad de casos que existen, ya que parte de las víctimas no denuncia. A modo de ejemplo, en una encuesta realizada al interior del Poder Judicial respecto de los años 2015 y 2016, se respondió que una de cada diez personas había presenciado o experimentado acoso sexual en su trabajo, pero, de aquellas solo un porcentaje inferior al 22% denunciaba por vía institucional y el 87% solo lo comentaba a un compañero de trabajo.²⁴⁸ Otra investigación, realizada por el equipo Mujer, Empresa y el Derecho del Banco Mundial en Chile durante el año 2020, constató que las víctimas de acoso sexual entrevistadas "dijeron que preferirían dejarlo [su trabajo] antes que denunciar a su acosador".²⁴⁹

¿Por qué parte de las víctimas no denuncia el acoso sexual laboral? Las razones de su inactividad pueden decir relación, en primer lugar, con la naturaleza intrínseca de poder que existe en la relación de trabajo y el temor a perder la fuente laboral,²⁵⁰ o por el pudor a que la situación sea ventilada en público y ello afecte aún más su intimidad.²⁵¹

No denunciar puede obedecer también a una atribución de culpa de la propia víctima o a la justificación de las acciones del acosador,²⁵² o a la falta de confianza en el procedimiento de investigación o inclusive al riesgo de humillación.²⁵³ Asimismo, puede convertirse en un obstáculo para denunciar la falta de pruebas para sustentar la denuncia,²⁵⁴ el temor de una revictimización en caso de utilización de las mismas²⁵⁵ o la posibilidad de puesta en duda de su propia conducta en el marco de un acoso.²⁵⁶ Inclusive puede desincentivar la denuncia, la sensación de impunidad respecto de otros casos judicializados sobre acoso sexual laboral, cuyas demandas no fueron acogidas por presentar una visión restringida sobre la configuración del ilícito.²⁵⁷

En el mismo sentido, no facilita la activación de denuncias sobre acoso sexual laboral, la advertencia contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo para quien invoque falsamente la causal de autodespido por acoso sexual o con el propósito de lesionar la honra del presunto acosador, a fin de atribuir responsabilidad por indemnización de perjuicios y sujeción a otras acciones legales que procedan. Parte de la doctrina ha precisado que la regulación no solo era innecesaria por la existencia de normativa civil que permite llegar al mismo resultado,²⁵⁸ sino que además la norma en comento resulta contraproducente, pues las sanciones pueden llegar a revertirse del acosador a la víctima.²⁵⁹

Otra problemática, que puede presentarse en esta materia, alude a la víctima de acoso sexual laboral que no se sujeta a la normativa del artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo, y que, no obstante, se autodespide por acoso sexual. Presenta el riesgo de que su autodespido pueda ser considerado como renuncia de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, dentro de la revisión de jurisprudencia, se advirtió un caso en el que se invocaba la figura del acoso sexual y vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, y el criterio judicial entendió configurada la figura pese a la falta de denuncia de la víctima, dado que la misma había realizado otro tipo de denuncias en forma previa sin darse curso a las mismas por parte de la institución.²⁶⁰

Si bien procesalmente la denuncia del artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo no constituye un requisito previo para poder demandar la configuración de un acoso sexual laboral en tribunales, y no se menciona como tal en los elementos que configuran el acoso sexual, sí se puede advertir que denunciar para seguir el procedimiento de investigación —regulado en los referidos artículos, y en su caso en el RIOHS—favorece a la víctima a fin de que se puedan adoptar medidas para su resguardo y se puedan recabar antecedentes para sancionar al presunto acosador. Asimismo, sea que el empleador no adopte medidas o no siga el curso de la denuncia, la víctima podrá contar con mayores antecedentes para sustentar el autodespido invocado, e incluso podría denunciar afectación a la garantía de indemnidad conforme se detalla en el próximo apartado.

Sin perjuicio que la decisión sobre denunciar ha de evaluarse por parte de la víctima, realizar la denuncia sí aparece como conveniente, tanto si desea poner término a la relación laboral por medio de un autodespido, como si desea demandar por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, casos en los cuales el informe obtenido del procedimiento de investigación de acoso sexual corresponderá a una prueba determinante en el caso. La denuncia permite abrir la investigación sobre la materia, activar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados,²⁶¹ pudiendo evitar situaciones similares futuras en otras personas.

2. PROBLEMÁTICAS QUE ENFRENTA LA VÍCTIMA TRAS LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL LABORAL AL EMPLEADOR O A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Es posible que, estando vigente la relación laboral de la víctima del acoso sexual, se adicione como problemática al acoso sexual la figura del acoso laboral o *mobbing*²⁶² en razón, por ejemplo, de la negativa al requerimiento sexual o por haber realizado una denuncia al empleador o a la Inspección del Trabajo.

Pero adicionalmente a ello, se identifica como problemática para la víctima que su relación de trabajo termine luego de haber realizado la denuncia o durante el desarrollo de la investigación, aspecto que se desarrolla a continuación distinguiendo si la decisión obedeció a la víctima o al empleador.

2.1. Término de la relación laboral durante la investigación por voluntad de la víctima

Para el caso en que la víctima decida interponer la denuncia de acoso sexual al empleador, este puede optar por realizar una investigación interna o derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que aquella investigue.

La activación de la denuncia supone el objetivo de investigar y de que se tomen las medidas de resguardo necesarias para frenar la situación de acoso, lo que permite inferir que la víctima que denuncia trata en primer lugar de mantener su vínculo laboral. Pero si tras la denuncia, y durante el período de tramitación del procedimiento investigativo, decide poner término a su relación laboral por medio de una renuncia o de autodespido, la decisión puede encontrar su fuente no sólo en las causas ya señaladas que inhiben a denunciar a las víctimas, sino también en la falta de diligencia del empleador en la adopción de medidas de resguardo, o a la inactividad de aquel ante la denuncia, o simplemente por el cansancio frente a un asedio sexual que continúa pese al procedimiento de investigación y medidas adoptadas.

De acuerdo al estudio del Observatorio contra el acoso de Chile, la principal medida adoptada por la víctima de un acoso sexual laboral corresponde a la renuncia, que equivale a que aproximadamente una de cada cuatro mujeres haya tomado dicha decisión.²⁶³

La adopción de medidas por parte de las empresas debe evaluar cómo proteger de mejor manera los derechos fundamentales que se encuentran en juego. Ciertos empleadores adoptan como medida de resguardo la separación de las personas involucradas en el acoso, pero muchos trasladan a la víctima y no al presunto acosador, lo que tiene por lo general un impacto negativo²⁶⁴ en la persona denunciante.

En cuanto al autodespido, si la víctima desea materializarlo antes del cierre de la investigación, presenta el riesgo de que su demanda de despido indirecto no prospere y que el juez estime el término como una renuncia de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, sin otorgar indemnización alguna. Si, a su vez, redacta la carta de despido indirecto sin tener las conclusiones del informe de investigación la carta podría tener menor sustento fáctico para poder configurar la o las causales de término invocadas. La víctima tampoco tendría certeza de si quedaron asentados en el informe hechos concretos sobre el acoso. Se debe considerar que el informe de investigación

corresponderá a un medio de prueba que necesariamente será presentado en caso de que la determinación del acoso sexual laboral se judicialice.

Con todo, aun cuando la renuncia o el despido indirecto se materialice durante o después de la conclusión del procedimiento investigativo, no deja de ser frustrante y contradictorio que quien termine abandonando el lugar de trabajo sea precisamente el sujeto pasivo de la conducta antijurídica. Aunque el ordenamiento jurídico presenta como una especie de solución o escapatoria para la víctima del acoso sexual la posibilidad de autodespedirse por aquella razón, no corresponde a la solución del problema ni evita posteriores casos de acoso sexual en la empresa, equivale más bien a que la misma forma de violencia continúe excluyendo a las mujeres de los espacios de trabajo.²⁶⁵

En razón de lo anterior, es necesario reforzar los mecanismos que permitan: otorgar más seguridades a las víctimas en la transparencia del procedimiento investigativo realizado por la empresa y eficacia en las medidas de resguardo a adoptar; y generar tanto medidas preventivas como de control del problema, a partir de un enfoque de género que implique de una manera corresponsable²⁶⁶ a la empresa en su conjunto.

Cabe destacar, finalmente, que si la víctima del acoso sexual laboral se encuentra evaluando el poner término a su relación laboral con motivo de la desconfianza que le provoca la investigación interna que realiza la empresa, puede solicitar antes una fiscalización a la Inspección del Trabajo para efectos de que revise cómo se está llevando a cabo aquella,²⁶⁷ o evaluar la posibilidad de realizar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente.

2.2. Término por voluntad de empleador ¿represalia a la denuncia?

Ahora bien, la decisión del término de la relación laboral tras la denuncia puede provenir del empleador. Un estudio realizado en el año 2009 dio cuenta de que, tras la denuncia de acoso sexual, un 45,4% de los denunciantes perdía su puesto de trabajo.²⁶⁸

Por su parte, de la jurisprudencia revisada para este artículo, se observa que la recepción que tienen las denuncias de las víctimas de acoso sexual por parte del empleador son diversas, en algunos casos el empleador comienza un riguroso cumplimiento del procedimiento contemplado en el RIOHS,²⁶⁹ pero en otros casos, la empresa o institución opta por terminar el vínculo que lo une con la denunciante. Destaca el caso de la Armada de Chile que por medio de una resolución exenta dispuso el retiro absoluto de la institución de una mujer con especialidad de mecánico combustión interna. Tras cuatro años de labores, y una vez que fue ascendida, comenzó a ser objeto de conductas de acoso sexual por parte de sus superiores jerárquicos. Su madre denunció, y resultó sancionado uno de sus superiores, así como una cabo por fraternizar con las conductas. Se le extiende licencia médica y es trasladada a lo menos en dos oportunidades de su lugar de trabajo. Finalmente, tras un período de más de un año con licencia médica la Comisión de Sanidad de la Armada de Chile la declaró "no apta para el servicio".²⁷⁰

Sobre las decisiones de poner término a quien ha denunciado el acoso sexual, cabe destacar lo contradictorio que resulta que se ponga término al trabajo de quien denuncia, considerando el rol activo que el legislador otorga al empleador como responsable del deber de protección y de la

estipulación de normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. Es precisamente el empleador quien tiene el rol activo para adoptar medidas de resguardo en razón del acoso sexual laboral, para proteger a los trabajadores que allí se desempeñan y promover un ambiente laboral digno y de respeto, más aún, tratándose de una materia de impacto en derechos fundamentales.

Las posibilidades de vincular la decisión del empleador de término del vínculo laboral o administrativo en su caso, a una represalia por haber efectuado una denuncia de acoso sexual dependerán de cada supuesto específico. De conformidad al inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, es posible demandar vulneración a la garantía de indemnidad en procedimiento de tutela por las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Si la víctima del acoso ha denunciado directamente la figura en la Inspección del Trabajo, y luego se le despide, no se observa duda alguna sobre la posibilidad de accionar por procedimiento de tutela en razón de esa labor fiscalizadora. La duda más bien podría plantearse a propósito de la denuncia al empleador, cuando este investiga internamente o deriva la investigación a la Inspección del Trabajo.

Para el caso en que la investigación sea derivada a la Inspección del Trabajo, la labor fiscalizadora de aquella también se materializará debido a la remisión de antecedentes, y aunque podría discutirse que el sujeto pasivo del acoso no es quien directamente pide su intervención (pues es el empleador en su derecho a opción quien la remite), puede sostenerse que la activación de la denuncia sí ha sido efectuada por la víctima siendo únicamente "derivada" a sede administrativa, manteniendo la forma de una sola y única denuncia, que ha seguido uno de los cursos que el legislador reguló. Asimismo, una expresión garantista y extensiva de la aplicación de la garantía de indemnidad también reafirmaría tal interpretación.

Para los casos en los cuales la investigación ha quedado radicada en la empresa de forma interna, solo existirá actividad fiscalizadora de la Inspección del Trabajo cuando le sean remitidas a esta las conclusiones de la investigación de la empresa, también en los casos en que el ente administrativo decide revisar cómo la empresa está llevando a cabo su investigación interna.

De determinarse en el caso a caso que puede resultar discutible la configuración de una vulneración a la garantía de indemnidad una vez que se despide a una víctima de acoso sexual laboral luego de haber denunciado el mismo conforme los artículos 211-A y siguientes, es conveniente que, además de invocar la vulneración de la garantía de indemnidad, se sostenga la afectación del derecho a la libertad de expresión, al privársele de su derecho de expresar lo que piensa y el derecho de hacerlo saber.²⁷¹

Por otra parte, cabe destacar que si el acoso sexual se vincula con el derecho a la no discriminación, y tratándose de una figura reconocida por la doctrina como grave²⁷², podría solicitarse en la demanda de vulneración de derechos fundamentales la reincorporación al trabajo por discriminación grave en virtud del artículo 489 inciso cuarto del Código del Trabajo.

En el caso de la mecánica en combustión interna de la Armada de Chile mencionada, si bien por medio de la apelación a la resolución que había rechazado un recurso de protección, la sentencia

dejó sin efecto la resolución exenta y ordenó la inmediata reincorporación a sus funciones, facilitando además un tratamiento médico adecuado y el pago de remuneraciones.²⁷³

OBSERVACIONES FINALES

Han transcurrido más de 15 años desde la publicación de la Ley N° 20.005, que tipificó el acoso sexual laboral en el país, y es posible afirmar que se mantienen vigentes interrogantes sobre su configuración. La técnica utilizada al tipificar la conducta en el artículo 2° del Código del Trabajo no contribuye a su identificación por parte de sus víctimas, al ser poco clara en torno a los tipos de acoso que comprende, sujetos involucrados y espacio en el cual se puede materializar la conducta. Las regulaciones contenidas en los RIOHS sobre la materia tampoco han tenido el impacto de clarificar las conductas constitutivas de acoso sexual laboral o de consolidarse como una herramienta integral para enfrentar la figura.

Ha sido más bien el desarrollo doctrinal y jurisprudencial el que ha ido definiendo los contornos de la figura, aunque no de manera uniforme. Existen diversas posturas en, a lo menos, dos de los requisitos regulados por el ya mencionado artículo 2°, referidos a "requerimientos" de carácter sexual y "no consentidos por quien los recibe". Parte de la jurisprudencia ha dado un tratamiento al acoso sexual laboral como expresión de discriminación y de violencia de género, que afecta diversos derechos fundamentales, para interpretar desde una perspectiva amplia lo que es el requerimiento. Otra parte, utiliza un criterio restrictivo sobre el mismo, que lo concibe como una solicitud formal, y que minimiza las posibilidades de configuración del acoso sexual laboral en sede judicial.

La posición sobre los elementos que configuran el acoso, sin duda, impacta directamente en cómo nuestro ordenamiento otorga protección a los bienes jurídicos que se encuentran envueltos en la figura. Se torna fundamental interpretar las posibles conductas constitutivas de acoso sexual laboral, con plena atención a los derechos fundamentales que son afectados por la conducta y profundizar con perspectiva de género respecto de cada una de las situaciones límite que pudieren plantearse. Indagar en la materia considerando que no representa un mero ilícito laboral, sino que a uno que envuelve discriminación, violencia de género y afectación de derechos fundamentales de sus víctimas. Esa misma atención en las investigaciones que se desarrollen por la empresa con motivo de los artículos 211-A y siguientes permitiría reducir las problemáticas que enfrentan las perjudicadas por el acoso sexual laboral.

Si bien luego del movimiento feminista del año 2018, aumentó el número de denuncias por acoso sexual laboral, así como la visibilización del fenómeno, persiste un número de víctimas que se abstiene de denunciar, lo que obedece en parte a la falta de confianza en la investigación que regula el Código del Trabajo y al temor de perder el puesto de trabajo.

La recepción de las denuncias sobre acoso sexual laboral por parte de muchas empresas, culmina con el despido o el traslado de las propias afectadas de su lugar de trabajo habitual. Cuando el empleador despide tras la denuncia, no solo existe la posibilidad de vulneración de la garantía de indemnidad, sino que se aprecia también su falta de voluntad en ejercer el rol activo de protección y de promotor de respeto que el Código del Trabajo le ha asignado en la materia.

Las medidas de resguardo que se adopten en virtud de la investigación deberían tomar en consideración la vivencia sufrida por la denunciante, con un enfoque integral y con perspectiva de

género, que identifique la conducta antijurídica no solo como un problema entre los sujetos activos y pasivos del acoso, sino como un problema que afecta a la empresa/institución en su conjunto.

De lo contrario, en virtud de la denuncia o investigación del acoso sexual laboral —reguladas por nuestro ordenamiento— no se logrará una prevención de la conducta, no se apoyará a quienes la sufren, y más bien se perpetuará la exclusión de las perjudicadas por el acoso sexual de la relación de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

AEBERHARD-HODGES, Jane, "Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo", en *Revista Internacional del Trabajo* 115 (1996), pp. 543-581.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo; CARVAJAL GODOY, Gabriela; JIMÉNEZ TREJO, Patricio. *El acoso sexual en la empresa. Análisis de la Ley N° 20.005*, LegalPublishing, Chile, tercera edición, 2010.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXV* (2004), pp. 93-114.

CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, "Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias". División de Estudios, Dirección del Trabajo (Chile, 2009).

DÍAZ BERR, Ximena; MAURO CARDARELLI, Amalia; ANSOLEAGA MORENO, Elisa; TORO CIFUENTES, Juan Pablo, "Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado", en *Ciencia & Trabajo* 58 (2017), pp. 42-28.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, "Estadísticas Denuncias Acoso Sexual primer semestre 2019", en *DT en Datos* 03 (2019). Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/6293-article-116.793.html>> [visitado el 30.12.2020].

_____, "Estadísticas Denuncias Acoso Sexual primer semestre 2019 - Por Regiones", en *DT en Datos* 10 (2019). Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/6293-article-117418.html>> [visitado el 30.12.2020].

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. OIT, "Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación", *Organización Internacional del Trabajo* (Chile, 2006).

DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro; MELLA CABRERA, Patricio y WALTER DÍAZ, Rodolfo, "El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile", en *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 5 (2014), pp. 13-67.

EVANS DE LA CUADRA, Enrique, *Los derechos constitucionales*, tomo I, Editorial Jurídica de Chile (Chile, 1986).

GAMONAL CONTRERAS, Sergio y UGARTE CATALDO, José Luis, "Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo", en *Presente y futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Documentos de XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Abeledo Perrot-Thomson Reuters, (Chile, 2012).

- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El ABC del contrato de trabajo*, Thomson Reuters (Chile, 2013).
- _____, Charla en línea "Acoso Sexual Laboral", *Academia Judicial*, 30 de septiembre de 2020.
- HERRERA, Antonio; PINA, Afroditi; HERRERA, M. Carmen y EXPÓSITO, Francisca, "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual", en *Anuario de psicología jurídica* 24 (2014), pp. 1-7.
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Álvaro y VAYAS RUIZ, Eliza Carolina, "El fenómeno mediático de 'la chica del tranvía': ¿romanticismo o acoso?", en *Estudios sobre el Mensaje Periodístico* 25 (2019), pp. 303-316.
- LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Nueva Ley de Acoso Sexual*, LegalPublishing (Chile, 2009).
- MANAGEMENT & RESEARCH CHILE. "Igualdad de Género y No discriminación. Proyecto de Estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno", *Dirección de Estudios de la Corte Suprema* (Chile, 2017).
- MARTÍNEZ RIVERA, Jorge, "Protección de la vida privada de la demandante en el juicio por acoso sexual: orientaciones desde el derecho de los Estados Unidos", en: *Derechos fundamentales de la persona del trabajador*. Tirant lo Blanch (inédito, 2021), pp. 1-13.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Editorial Astrea, (Buenos Aires, 1995).
- MINEDUC, "Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, Sugerencias para su elaboración". Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf> [visitado el 3.01.2021].
- MONTERO, Justa, "Feminismo: un movimiento crítico", en *Intervención Psicosocial* 15 (2006), pp. 167-180.
- MUÑOZ-GARCÍA, Ana Luisa; FOLLEGATI, Luna y JACKSON, Liz, "Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente". *CEPPE Policy Briefs*, N° 20 (mayo, 2018), pp. 1-6.
- OIT, *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo (2013).
- OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE. "Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso". Disponible en: <<https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/informe-encuesta-ocac-2020.-radiograf%c3%ada-del-acoso-sexual-en-chile.pdf>> [visitado el 2.01.2021].
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno", en *Revista de Derecho de Valdivia* 19 (2006), pp. 105-123.
- _____, "No todo es acoso sexual", en *Revista Laboral Chilena* 5 (2019), pp. 44-46.
- PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social", en *Cuadernos de*

Relaciones Laborales 31 (2013), pp. 195-219.

_____, "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral" en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 34 (2016), pp. 107-217.

PLANET SEPÚLVEDA, Lucía, Seminario "La configuración del acoso sexual en el trabajo. A propósito de la Sentencia de la Corte Suprema del 9 de octubre de 2020", *Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, Universidad de Talca, 26 de noviembre de 2020.

REYES-HOUSHOLDER, Catherine; ROQUE, Beatriz, "Chile 2018: desafíos al poder de género desde la calle hasta La Moneda", en *Revista de Ciencia Política* 39 (2019), pp. 191-215.

ROJAS MIÑO, Irene, "¿Por qué se debe legislar sobre el acoso sexual en el trabajo?", en *Revista Laboral Chilena*, 5 (1998), pp. 66-78.

SANTAGOSTINO RECAVARREN, Isabel y AREKAPUDI, Nisha, "El camino hacia la igualdad de género en Chile". Disponible en: <<https://blogs.worldbank.org/latinamerica/el-camino-hacia-la-igualdad-de-genero-en-chile>> [visitado el 2.01.2021].

SEPÚLVEDA HALES, Bárbara, *Género y Derecho Público. La construcción jurídica de la ciudadanía de las mujeres*, Thomson Reuters (Chile, 2020).

SUAZO SCHWENCKE, Carolina, *Discriminación laboral por razón de sexo*, Ediciones Congreso (Chile, 2000).

TOLEDO VÁSQUEZ, Patsilí, "Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile", Centro de Derechos Humanos, en *Anuario de Derechos Humanos* 2 (2006), pp. 203-208.

UGARTE CATALDO, José Luis, "El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 39 (2012), pp. 221-231.

161¹ Abogada Universidad de Chile. Magíster en Derecho Laboral y de Seguridad Social Universidad de Talca y Universidad de Valencia. Académica Instructora Universidad de Chile.

Al respecto véase JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Álvaro; VAYAS RUIZ, Eliza Carolina, "El fenómeno mediático de 'la chica del tranvía': ¿romanticismo o acoso?", en *Estudios sobre el Mensaje Periodístico* 25 (2019).

162 HERRERA, Antonio; PINA, Afroditi; HERRERA, M. Carmen; EXPÓSITO, Francisca, "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual", en *Anuario de psicología jurídica* 24, p. 2.

163 Ley publicada el 18 de marzo de 2005 en el Diario Oficial, que sanciona el acoso en el Código del Trabajo, Estatuto administrativo general y municipal.

164 BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2008): "Historia de la Ley N° 20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual". Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236.425>> [visitado el 19.12.2020].

165 A modo de ejemplo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados y sus comisiones orgánicas y la Organización Internacional del Trabajo. AEBERHARD-HODGES, Jane, "Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo", en *Revista Internacional del Trabajo* 115 (1996), pp. 550-551.

166 El movimiento feminista se ha caracterizado por realizar un "proceso colectivo de reinterpretación de la realidad, de elaboración de nuevos códigos y significados para interpretarla para lo que construyen términos con los que nombrar los nuevos fenómenos que el feminismo destapa: acoso sexual". MONTERO, Justa, "Feminismo: un movimiento crítico", en *Intervención Psicosocial* 15 (2006), p. 172.

167 A modo de ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Recomendación General N° 19 sobre la violencia contra la mujer del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

168 También denominada tercera ola feminista en Chile. Al respecto véase REYES-HOUSHOLDER, Catherine y ROQUE, Beatriz, "Chile 2018: desafíos al poder de género desde la calle hasta La Moneda", en *Revista de Ciencia Política* 39 (2019), pp. 191-215.

169 La Ley N° 21.094 (D.O. 5.06.2018) sobre universidades estatales, en su artículo 49, reguló el acoso sexual como conducta atentatoria a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria; la Ley N° 21.153 (D.O. 3.05.2019) tipificó el acoso sexual callejero. Cabe destacar también la Ley de amamentamiento N° 21.155 (D.O. 2.05.2019) que estableció medidas de protección a la lactancia materna y reguló su ejercicio libre en espacio público y en el ámbito de trabajo, incorporando al Código del Trabajo la prohibición de discriminación por ello.

170 Publicaciones como Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, Sugerencias para su elaboración del Ministerio de Educación corresponde a un ejemplo de ello.

171 OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE. "Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso". Disponible en: <<https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>> [visitado el 20.12.2020].

172 DÍAZ BERR, Ximena; MAURO CARDARELLI, Amalia; ANSOLEAGA MORENO, Elisa y TORO CIFUENTES, Juan Pablo, "Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado", en *Ciencia & Trabajo* 58 (2017), p. 42.

173 CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, "Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias". División de Estudios, Dirección del Trabajo (Chile, 2009), p. 14.

174 DIRECCIÓN DEL TRABAJO, "Estadísticas Denuncias Acoso Sexual primer semestre 2019 - Por Regiones, en DT en Datos 10" (2019). Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-117.418.html>> [visitado el 30.12.2020].

175 O que a lo menos puede constituirlo en determinados casos. En este último sentido CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* XXV (2004), p. 104, PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno", *Revista de Derecho de Valdivia* 19 (2006), p. 111. Asimismo, destaca el derecho de intimidad como fundamentación de la protección contra el acoso sexual en el país. ROJAS MIÑO, Irene, "¿Por qué se debe legislar sobre el acoso sexual en el trabajo?", en *Revista Laboral Chilena*, 5 (1998), p. 68.

176 En ese sentido casi la totalidad de autores revisados en este artículo estima el acoso sexual laboral como pluriofensivo. En contra de la conducta de acoso sexual como pluriofensiva, MARTÍNEZ RIVERA, Jorge, "Protección de la vida privada de la demandante en el juicio por acoso sexual: orientaciones desde el derecho de los Estados Unidos", en: *Derechos fundamentales de la persona del trabajador*. Tirant lo Blanch (inédito, 2021), p. 10.

177 De esa forma también se concibe por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw).

178 La violencia y el acoso en el ámbito de trabajo han sido conceptualizados por la OIT, como un "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Artículo 1º, Convenio sobre la violencia y el acoso N° 190 (2019).

179 Con ese fin se revisa en este artículo la jurisprudencia pronunciada por la Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Juzgados de Letras del Trabajo, obtenida por medio de tres fuentes: 70 sentencias fueron obtenidas del portal web VLEX bajo la frase exacta de "acoso sexual laboral" (Búsqueda 30.12.2020); una sentencia citada por la doctrina consultada en este artículo (rol N° 2704-2002, Corte Suprema); y una sentencia (AD508-2020) mencionada en el Seminario "La configuración del acoso sexual en el trabajo. A propósito de la sentencia de la Corte Suprema del 9 de octubre de 2020" Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Universidad de Talca, 26 de noviembre de 2020.

180 JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Álvaro y VAYAS RUIZ, Eliza Carolina, ob. cit., p. 307.

181 Pese a determinarse que la autora de la carta no correspondía a la chica del tranvía, generó impacto en la forma de concebir la situación como acoso. JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Álvaro y VAYAS RUIZ, Eliza Carolina, ob. cit., p. 308.

182 MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995, p. 19.

183 En ese sentido, se ha sostenido que "una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe". PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social", en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (2013), p. 211.

184 MARTÍNEZ VIVOT, Julio, ob. cit., p. 19.

185 DIRECCIÓN DEL TRABAJO. OIT, "Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación", Organización Internacional del Trabajo (Chile, 2006), p. 14.

186 OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE, ob. cit.

187 En el mismo debate parlamentario respecto de la Ley N° 20.005 se manifestaron expresiones de esta naturaleza: "debe ser atroz para una mujer que nadie se fije en ella, que no la miren y que sea una persona chantada en una oficina". BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ob. cit.

188 El artículo 2º del Código del Trabajo define el acoso sexual laboral 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".

189 En ese sentido la totalidad de autores nacionales citados en este artículo que se refieren al concepto del artículo 2º del Código del Trabajo, con la excepción de PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo...", ob. cit., p. 114.

190 En ese sentido el Dictamen N° 4.354/59 (2009).

191 Ejemplos de la jurisprudencia revisada en este artículo, corresponden las sentencias de las causas Rit N° O-850-2017, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; T-309-2018, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

192 PÉREZ GUARDO, Rocío; RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Un análisis ..., ob. cit., p. 198.

193 44,7% y 35,5%, respectivamente. OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE, ob. cit.

194 Sentencias especificadas en la nota al pie N° 20 de este artículo.

195 GAMONAL CONTRERAS, Sergio, Charla en línea "Acoso Sexual Laboral", Academia Judicial, 30 de septiembre de 2020.

196 Se ha recomendado que para una intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral se realicen planes formativos en materia de igualdad y sobre acoso sexual laboral. PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral" en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 34 (2016), p. 216.

197 OIT, Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana, Organización Internacional del Trabajo (2013), p. 28.

198 En ese sentido el RIOHS presentado por la empresa Walmart Chile en causa Rit N° O-40-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, así como el Acta N° 108-2020 de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en causa AD508-2020, Corte Suprema.

199 HERRERA, Antonio; PINA, Afroditi; HERRERA, M. Carmen y EXPÓSITO, Francisca, ob. cit., p. 6.

200 Lo que reforzaría su rol en el espacio doméstico. TOLEDO VÁSQUEZ, Patsilí, "Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile", Centro de Derechos Humanos, en *Anuario de Derechos Humanos* 2 (2006), p. 204.

201 GAMONAL CONTRERAS, Sergio y UGARTE CATALDO, José Luis, "Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo, en Presente y futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", *Documentos de XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot-Thomson Reuters (Chile, 2012), p. 16.

202 MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995, p. 7.

203 PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Un análisis ..., ob. cit., p. 207.

204 PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ...", ob. cit., p. 114.

205 PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Un análisis..., ob. cit., p. 208; GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El ABC del contrato de trabajo*, Thomson Reuters (Chile, 2013), p. 101.

206 Si bien el Convenio N° 190 de la OIT no ha sido ratificado por el país, en su artículo 2º comprende la protección de todas las personas en el mundo del trabajo "cualquiera que sea su situación contractual".

207 PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo...", ob. cit., p. 110.

208 Corresponde a la sentencia rol N° 2704-2002, Corte Suprema. CAAMAÑO ROJO, Eduardo; CARVAJAL GODOY, Gabriela y JIMÉNEZ TREJO, Patricio, *El acoso sexual en la empresa. Análisis de la Ley N° 20.005*, LegalPublishing, Chile, tercera edición, 2010, pp. 44-47.

209 En ese sentido la sentencia dictada en causa Rit N° T-29-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

210 CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, ob. cit., p. 42.

211 Cabe destacar que el Convenio N° 190 de la OIT indica en el artículo 3º, que es aplicable "a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo".

212 LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Nueva Ley de Acoso Sexual*, LegalPublishing (Chile, 2009), p. 16.

213 Artículo 1º Convenio N° 190 de OIT.

214 PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ...", ob. cit., p. 114.

215 Expresa el autor, el requerimiento sexual importa "formular, por cualquier medio, solicitudes reiteradas e insistentes a la víctima en orden a satisfacer deseos libidinosos, por ejemplo, acceso carnal o acceso a otras zonas erógenas del cuerpo". PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "No todo es acoso sexual", en *Revista Laboral Chilena* 5 (2019), p. 43.

216 PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "No todo es acoso ...", ob. cit., pp. 42-43.

217PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ...", ob. cit., p. 114.

218 En ese sentido, el voto de mayoría de la sentencia AD508-2020, Corte Suprema, que descarta el requisito del requerimiento sexual, dado que frente a preguntas las denunciadas señalaron "el denunciado nunca formuló exigencia en tal sentido (...)".

219 Voto de mayoría de la sentencia AD508-2020, Corte Suprema.

220LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, ob. cit., p. 15.

221 Por ejemplo, "comportamientos que abarcan un espectro más amplio que la mera intención de mantener relaciones sexuales con la persona hostigada". SUAZO SCHWENCKE, Carolina, "Discriminación laboral por razón de sexo", *Ediciones Congreso* (Chile, 2000), p. 123.

222CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien ...", ob. cit., p. 97.

223DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro; MELLA CABRERA, Patricio y WALTER DÍAZ, Rodolfo, "El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile", en *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 5 (2014), p. 51.

224BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ob. cit.

225 En ese sentido, José Antonio Viera-Gallo. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ob. cit.

226 Al respecto, Cordero. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ob. cit.

227 Adriana Muñoz. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ob. cit.

228 Voto de minoría de la sentencia AD508-2020, Corte Suprema.

229 Sentencia en causa Rit N° T-1774-2018 de Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

230 Sentencia en causa Rit N° T-309-2018 de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

231 Sin perjuicio de las diferencias doctrinales sobre los bienes jurídicos señaladas en las notas al pie 16 y 17, la mayoría de los autores entiende el acoso sexual laboral como una conducta antijurídica pluriofensiva. Para profundizar sobre los bienes jurídicos involucrados véase: CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien ...", ob. cit., pp. 97 y ss.

232 OIT, Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, ob. cit., p. 23.

233 Voto de minoría de la sentencia AD508-2020, Corte Suprema.

234UGARTE CATALDO, José Luis. "El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 39 (2012), p. 230.

235MARTÍNEZ RIVERA, Jorge, ob. cit., p. 10.

236PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *El nuevo ...*, ob. cit., p. 110.

237 Sentencia en causa Rit N° T-1774-2018 de Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

238 No obstante ello, el mismo documento señala que "En relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo estudiantes frente a profesores o profesoras, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores. Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual". MINEDUC, Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior, Sugerencias para su elaboración. Disponible en: <<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>>[visitado el 3.01.2021].

239PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo ...", ob. cit., p. 110.

240CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien ...", ob. cit., p. 97.

241LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, ob. cit., p. 16.

242PALAVECINO CÁCERES, Claudio, "El nuevo...", ob. cit., p. 110.

243PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Una propuesta...", ob. cit., p. 216.

244 Sentencia en causa Rit N° T-309-2018, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

245 Sentencia en causa Rit N° T-1774-2018 de Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

246 En el ámbito del acoso sexual educacional se ha cuestionado que la elaboración de los protocolos regulatorios no cuenten con una mayor discusión en torno a ello. MUÑOZ-GARCÍA, Ana Luisa, FOLLEGATI, Luna y JACKSON, Liz, "Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente". *CEPPE Policy Briefs*, N° 20 (mayo, 2018), p. 3.

247DIRECCIÓN DEL TRABAJO, "Estadísticas Denuncias Acoso Sexual primer semestre 2019", en DT en *Datos 03* (2019). Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-116.793.html>> [visitado el 30.12.2020].

248MANAGEMENT & RESEARCH CHILE. "Igualdad de Género y No discriminación. Proyecto de Estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno", Dirección de Estudios de la Corte Suprema (Chile, 2017), pp. 82-83.

249SANTAGOSTINO RECAVARREN, Isabel y AREKAPUDI, Nisha, "El camino hacia la igualdad de género en Chile". <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/el-camino-hacia-la-igualdad-de-genero-en-chile> [visitado el 2.01.2021].

250MARTÍNEZ RIVERA, Jorge, ob. cit., p. 11.

251CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien ...", ob. cit., p. 113.

252HERRERA, Antonio; PINA, Afroditi; HERRERA, M. Carmen y EXPÓSITO, Francisca, ob. cit., p. 6.

253 Así, por ejemplo, en la misma investigación realizada por el equipo Mujer, Empresa y el Derecho, se constató que "(...) las víctimas de acoso sexual en el trabajo nos dijeron que ... El procedimiento establecido por ley para investigar y sancionar dicha conducta a menudo puede carecer de transparencia y provocar humillación para las víctimas". SANTAGOSTINO RECAVARREN, Isabel y AREKAPUDI, Nisha, ob. cit.

254CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien...", ob. cit., p. 114.

255 Al respecto véase: MARTÍNEZ RIVERA, Jorge, ob. cit., p. 11.

256CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, ob. cit., p. 15.

257PLANET SEPÚLVEDA, Lucía, Seminario "La configuración del acoso sexual en el trabajo. A propósito de la Sentencia de la Corte Suprema del 9 de octubre de 2020", Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Universidad de Talca, 26 de noviembre de 2020.

258LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, ob. cit., p. 54.

259CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El bien...", ob. cit., p. 113.

260 En ese sentido, la sentencia Rit N° T-309-2018, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

261 El artículo 211-B del Código del Trabajo señala como ejemplos de estas medidas que debe adoptar el empleador una vez que recibe la denuncia: la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada. Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta es quien sugiere la adopción de aquellas medidas.

262CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, ob. cit., p. 15.

263OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE, ob. cit.

264 CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, ob. cit., p. 58.

265 TOLEDO VÁSQUEZ, Patsilí, ob. cit., p. 207.

266 PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen, "Una propuesta...", ob. cit., p. 119.

267 La Orden de servicio N° 8 de 1997 sobre procedimientos y criterios de fiscalización ante denuncias de acoso sexual en el trabajo permite que la Inspección del Trabajo tenga un rol activo en materias de acoso sexual. A modo de ejemplo la sentencia en causa Rit N° I-11-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.

268 CARRASCO OÑATE, Celina y VEGA LÓPEZ, Patricia, ob. cit., p. 69.

269 A modo de ejemplo aquella descrita en la sentencia de causa Rit N° T-1774-2018, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

270 Y que posteriormente presenta recurso de apelación respecto del rechazo del recurso de protección. Sentencia en causa rol N° 2837-2019, Corte Suprema.

271 Que comprende "el derecho de emitir opinión e informar, y otro de carácter social, que es el derecho a recibir la información, opiniones y expresiones que los demás quieran transmitir". EVANS DE LA CUADRA, Enrique, *Los derechos constitucionales*, tomo I, Editorial Jurídica de Chile (Chile, 1986), pp. 300-302.

272 SUAZO SCHWENCKE, Carolina, ob. cit., p. 122.

273 Sentencia en causa rol N° 2837-2019, Corte Suprema.