

LA VIOLENCIA EN EL AMBIENTE DEL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO CIVIL CHILENO: ACOSO SEXUAL Y LABORAL

VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DO DIREITO CIVIL CHILENO: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

VIOLENCE IN THE WORK ENVIRONMENT FROM THE PERSPECTIVE OF CHILEAN CIVIL LAW: SEXUAL AND LABOR HARASSMENT

Francisco Javier Talep Pardo

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Valparaíso. Magíster en Derecho Universidad de Chile. Profesor de Derecho Civil Universidad Central de Chile (UCEN). Abogado.

Grasiele Augusta Ferreira Nascimento

Professora e Pesquisadora do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Salesiano de São Paulo-UNISAL e Professora Assistente Doutora da Faculdade de Engenharia de Guaratinguetá (FEG/UNESP). Pós-doutora em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra/Ius Gentium Conimbrigae (2014). Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

RESUMEN: La sociedad chilena ya ha enfrentado diversos problemas relacionados con la violencia, derivados de la idea de poder y dominio de una persona o de grupos, ocasionando daños de orden físico, psicológico, económico o sexual. El presente estudio pretende analizar dos tipos de violencia que han tenido consagración normativa en Chile, el acoso sexual y laboral, a partir de una perspectiva normativa y jurisprudencial. A partir del análisis de las reglas en Chile, es posible concluir que la única sanción aplicable es la de una multa para el infractor, pero nada se dice en relación a la reparación del daño que la conducta provoca en la víctima, es decir, sin la voluntad real y, eficaz para resolver el problema subyacente.

PALABRAS CLAVE: Acoso sexual. Acoso laboral. Violencia psicológica. Mobbing.

RESUMO: A sociedade chilena já enfrentou vários problemas relacionados com a violência, derivados da ideia de poder e dominação de uma pessoa ou grupos, causando danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. O presente estudo tem como objetivo analisar dois tipos de violência que tiveram consagração normativa no Chile, assédio sexual e moral, a partir de

uma perspectiva normativa e jurisprudencial. A partir da análise das regras no Chile, é possível concluir que a única sanção aplicável é a de uma multa para o infrator, mas nada é dito em relação à reparação do dano que a conduta provoca na vítima, ou seja, sem a vontade real e eficaz para resolver o problema subjacente.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual. Assédio moral. Violência psicológica. Mobbing.

ABSTRACT: Chilean society has already faced various problems related to violence, derived from the idea of power and domination of a person or groups, causing physical, psychological, economic or sexual damage. The present study aims to analyze two types of violence that have had normative consecration in Chile, sexual and labor harassment, from a normative and jurisprudential perspective. From the analysis of the rules in Chile, it is possible to conclude that the only applicable sanction is a fine for the offender, but nothing is said in relation to the reparation of the damage that the conduct causes in the victim, that is, without the real and effective will to solve the underlying problem.

KEYWORDS: Sexual harassment - Labor harassment - Psychological violence - Mobbing.

SUMÁRIO: Introducción. 1 Acoso laboral y sexual. 1.1 Conceptos doctrinarios. 1.2 Recepción de estos conceptos por el ordenamiento jurídico chileno. 1.2.1 Ilustre Municipalidad de Recoleta. 1.2.2 Ilustre Municipalidad de Las Condes. 2 Sanciones al acoso sexual y laboral. 3. Legislación comparada. 3.1 A nivel latinoamericano. 3.1.1 Colombia. 3.1.2 Argentina. 3.1.3 Perú. 3.1.4 Brasil. 3.2 A nivel europeo. 3.2.1 España. 3.2.2 Francia. 4 Jurisprudencia en Chile. Conclusiones. Referencias.

INTRODUCCIÓN

El tema de la violencia nunca ha sido novedoso para la sociedad chilena. Ha existido desde siempre y se encuentra íntimamente vinculada a una idea de poder, de dominio, ya sea de una persona o de un grupo de personas, que se puede manifestar en cualquiera de sus dimensiones o esferas, ya sea físico, psicológico, económico o sexual. Por eso no es sorprendente que haya existido como primitivo mecanismo de solución de conflictos, la denominada “autotutela”, que se traduce simplemente en que el más fuerte se impone sobre el más débil en la solución de cualquier conflicto de relevancia social.

A nivel universal las culturas fueron evolucionando de manera diferente a través del tiempo siendo las de origen nórdico las que primero se plantearon en pugna de estos

comportamientos, a diferencia de las latinas en que se entendió que esto era parte de su propia cultura.

En nuestra época, a nivel universal el tema de la violencia se nos vuelve paradójico, ya que por un lado todas las sociedades y países van evolucionando y a la par sus respectivas Constituciones en la consagración de una serie de derechos, muchas veces con el carácter de irrenunciables, que deben ser comunes e inherentes al ser humano, partiendo de una premisa tan básica como universal de no dañar a otro, lo que deja entonces en evidencia o con mayor visibilización las distintas formas de violencia y abuso; y como contrapartida a esta evolución, una parte de la sociedad insiste en la medida que se consagran más derechos, en buscar y refinar los modos de violentarlos. Entonces nos encontramos con que actualmente la violencia se vuelve más refinada, en consecuencia más perversa.

Esto ha llevado a que las sociedades que antes percibían los casos de violencia como excepciones, la empiecen a ver como un fenómeno presente y preocupante; desarrollando para hacer frente a ella una serie de políticas públicas, que en algunas esferas, ha culminado con la creación o modificación de determinadas normas jurídicas con el fin de erradicarla definitivamente por considerarse ésta atentatoria contra algo tan básico como es la dignidad humana.

A lo largo de este trabajo, pretenderemos abocarnos a dos tipos de violencia que han tenido consagración normativa en Chile, el abuso sexual y laboral, y lo insuficiente que resulta dada su específica esfera para resolver un problema transversal en todo el orden social.

1 ACOSO LABORAL Y SEXUAL

En la sociedad chilena, las voces de acoso sexual y laboral son de reciente data. Recién a partir del presente siglo, se comienzan a reconocer estas ideas ante una corriente universal que en el ámbito europeo y de Norteamérica se encontraban ampliamente arraigadas.

1.1 CONCEPTOS DOCTRINARIOS

Al tenor de la literatura actualmente existente, podríamos definir ambos conceptos desde el punto de vista doctrinario como:

Acoso sexual: “palabras o actos o gestos de connotación sexual ejecutados en contra de la persona a la cual se le dirige y que atenta contra la dignidad y la integridad física o

psíquica, pudiendo poner incluso en peligro su empleo”. (HORTA, 2017, p. 55).

Por otro lado, se entiende por acoso laboral, desde el punto de vista doctrinario:

[...] la acción de un hostigador u hostigadores conducente al objeto de producir miedo o terror en el trabajador afectado, por medio de actos negativos y hostiles de parte de sus compañeros, o de sus superiores en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años”. (HORTA, 2017, p. 09).

Al tenor de las definiciones antes expuestas, podemos sacar ciertas conclusiones: a) la relación que se puede detectar entre ambas expresiones vendría a ser de género a especie, y al tenor de lo que se entiende por una y otra, el género estaría dado por el acoso sexual y la especie cuando éste se da exclusivamente en el ámbito laboral vendría ser el acoso laboral; b) Aparece de manifiesto que tanto en uno como en otro, el victimario debe tener una posición de poder sobre la víctima, llámese física, jerárquico, económico u otro; c) Resulta lógico que para que estemos en presencia de alguna de estas situaciones, es necesario que la víctima sufra un menoscabo o a lo menos tener la certeza de que éste se va a producir, d) Ambos deben tratarse de conductas, no omisiones.

1.2 RECEPCIÓN DE ESTOS CONCEPTOS POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO

En lo que dice relación con el ordenamiento jurídico chileno, las primeras normas que recogen las ideas antes expuestas, las encontramos a partir del año 2005 con la ley n.º. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; para en forma posterior, en el año 2012, con la ley n.º 20.607, reconocer la figura del acoso laboral.

En este sentido, la ley n.º. 20.005, viene a complementar el artículo 2 del Código del Trabajo, ya que en su artículo 1º intercala un nuevo inciso segundo a dicha norma laboral, en el cual entiende el acoso sexual 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.”

Por otra parte, la ley n.º 20.607, agrega al artículo 2º del Código del Trabajo, la definición de acoso laboral definiéndolo como:

[...] toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Complementando el Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha entendido el acoso laboral como:

[...] todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados (DICTAMEN, n.º 3.519/034, 2012).

Además de las normas citadas, en Chile no existen otras leyes que aborden específicamente esta materia en el ámbito privado. Sin perjuicio de esto, en el ámbito público cabe destacar que las mismas normas antes citadas vinieron en modificar el Estatuto Administrativo. En este sentido, la ley n.º 20.005 adecua lo que dispone el artículo 78 letra L de dicho cuerpo legal, en concordancia con la letra C del artículo 119 de la misma ley. Por otra parte, la ley n.º 20.607 modifica el artículo 84 de la ley n.º 18.834, agregando la letra m) a dicho artículo; ambas disposiciones que se encuentran dentro del Título III denominado “De las Obligaciones Funcionarias”

Como se puede apreciar, hay conductas similares, aunque no idénticas que podrían tener alguno de los elementos que describimos en relación al acoso sexual y laboral, sin ser necesariamente uno de estos.

Cabe destacar que a nivel de normativa local (entiéndase ordenanza municipal), el año 2018 se han dictado normas tendientes a sancionar el acoso callejero en una tentativa por reprimir ese tipo de comportamientos en el ámbito del espacio público. En efecto, por ordenanza municipal n.º 66 de la Ilustre Municipalidad de Recoleta y ordenanza municipal n.º 2529 de la Ilustre Municipalidad de Las Condes se normó que:

1.2.1 ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA

ORDENANZA QUE PREVIENE, PROHIBE Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL EN LA VÍA PÚBLICA Y EN LUGARES DE ACCESO PÚBLICO DE LA COMUNA DE RECOLETA

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. La presente ordenanza tiene por objeto proteger la integridad de las personas frente a comportamientos que constituyan acoso sexual en el espacio público, en lugares de acceso público, en las obras y faenas en general que se realicen en la comuna, así como en establecimientos

comerciales que desarrollen sus actividades dentro del ámbito de la comuna. Asimismo, busca contribuir a erradicar las prácticas de acoso sexual en la vía pública que experimentan mujeres, hombres, niñas y niños en la comuna de Recoleta.

La Ilustre Municipalidad de Recoleta reconoce el acoso sexual en espacios públicos como un tipo de violencia, por lo que es su deber tomar las medidas necesarias para combatirlo y educar a la población para que la sociedad rechace este tipo de conductas.

Artículo 2°. Para efectos de lo dispuesto en la presente ordenanza, se entenderá por:

a) **Acoso sexual en la vía pública:** Todo acto de naturaleza o connotación sexual, cometido en contra de una persona en lugares o espacios públicos, o de acceso público, sin que mantengan el acosador y la acosada relación entre sí, sin que medie el consentimiento de la víctima y que produzca en la víctima intimidación, hostilidad, degradación, humillación, o un ambiente ofensivo en los espacios públicos o de acceso público.

b) **Acosador/a:** Toda persona que realice un acto o actos de acoso sexual en la vía pública en los términos señalados en la presente Ordenanza.

c) **Acosada/o:** Toda persona víctima de un acto o actos de acoso sexual en la vía pública en los términos señalados en la presente Ordenanza.

TITULO II: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 3°. La Municipalidad realizará capacitaciones constantes sobre la problemática de los comportamientos inadecuados y del acoso sexual en la vía pública a sus funcionarios, personal administrativo, y personal operativo de terreno, esta capacitación estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Comunitario.

Artículo 4°. La Municipalidad, a través de la Dirección de Desarrollo Comunitario y de los Programas a su cargo, promoverá e impulsará campañas educativas e informativas con la finalidad de sensibilizar y comprometer a la población al ejercicio de conductas saludables y de respeto en la comunidad. Asimismo, las Direcciones Municipales que, a través de sus Unidades ejerzan sus funciones en terreno, promoverán e impulsarán campañas educativas e informativas dirigidas a los/as funcionarios/as a su cargo.

TITULO III: DE LA PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN LA VÍA PÚBLICA

Párrafo 1° "Conductas prohibidas"

Artículo 5°. Se prohíben las conductas en la vía pública consistentes en:

a) Actos no verbales como gestos obscenos, silbidos, jadeos, bocinazos y cualquier sonido gutural, así como también el que pronuncie palabras, comentarios, insinuaciones o expresiones verbales de tipo sexual alusivas al cuerpo, al acto sexual, o que resulten humillantes, hostiles u ofensivas hacia otra persona.

b) La captación de imágenes, vídeos o cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de él, sin su consentimiento y mediando connotación sexual.

c) Actos como abordajes intimidantes, exhibicionismo o masturbación en público, persecución a pie o en medios de transporte.

d) Actos que involucren el contacto corporal de carácter sexual, como

tocaciones indebidas, roces corporales o presión de genitales contra el cuerpo hacia otra persona.

Párrafo 2º "Medidas alternativas y agravantes".

Artículo 6º. Sin perjuicio de lo anterior, el Juez de Policía Local, determinada la multa y a petición expresa del infractor y, siempre que éste carezca de medios económicos suficientes para su pago, podrá conmutarla en todo o parte, por la asistencia a sesiones de sensibilización y concientización sobre el acoso sexual en los espacios públicos, que implementará la Municipalidad en colaboración con organizaciones de la sociedad civil.

El tiempo que durarán estas sesiones quedará determinado reduciendo el monto de la multa a días, a razón de un día por cada quinto de unidad tributaria mensual, los que podrán fraccionarse en horas para no afectar la jornada laboral o escolar que tenga el infractor, entendiéndose que el día comprende ocho horas laborales.

La no asistencia cabal y oportuna a las sesiones, dejará sin efecto la conmutación por el solo ministerio de la ley y deberá pagarse la multa primitivamente aplicada a menos que el juez, por resolución fundada, adopte otra decisión.

Artículo 7º. Se entenderá como una infracción grave a la presente ordenanza si se cometiere cualquiera de las infracciones descritas en el artículo 5º, contra las siguientes personas y/o mediando las siguientes circunstancias :

- a) Menores de edad;
- b) Adultos mayores;
- c) Personas en situación de discapacidad;
- d) Personas cuya movilidad se encuentre reducida;
- e) Personas que se encuentren en estado de intoxicación temporal;
- f) Cometer la falta en compañía de otras personas o con pluralidad de participantes.

Párrafo 3º "Denuncia en caso de empresas contratadas por la Municipalidad"

Artículo 8º. Las infracciones a la presente ordenanza serán denunciadas ante el Juzgado de Policía Local. Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que el/la acosador/a sea una persona que se encuentre prestando servicios en alguna empresa con vínculo contractual vigente con la Municipalidad, y cuya identidad sea imposible de determinar, la víctima podrá además denunciar este hecho mediante comunicación por escrito al Alcalde, quien tomará las medidas correspondientes.

TITULO IV: SANCIONES.

Artículo 9º. Las infracciones a la presente Ordenanza serán sancionadas con multa fijada por el Juez de Policía Local, que será de 2 UTM si recae sobre las conductas de la letra a) del artículo 5º.

En caso de la infracción a la prohibición de la letra b) del artículo 5º, la multa no podrá ser inferior a 3 Unidades Tributarias Mensuales.

La infracción a la letra c) del mismo artículo, será sancionada con multa de 4 Unidades Tributarias Mensuales.

En el caso de la infracción a la prohibición prescrita en la letra d) del artículo 5º, la multa no podrá ser inferior a 5 Unidades Tributarias Mensuales. (ORDENANZA Municipal n.º 66 de la Ilustre Municipalidad de Recoleta, 2018).

1.2.2 ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES

ORDENANZA LOCAL QUE SANCIONA EL ACOSO CALLEJERO Y LAS MANIFESTACIONES OFENSIVAS EN LA COMUNA DE LAS CONDES.

Artículo 1º.- La presente Ordenanza tiene por objeto prevenir y sancionar toda conducta de acoso callejero y/o manifestaciones ofensivas que atenten contra la honra, la dignidad, la integridad psicológica y otros derechos fundamentales de las personas, sin que medie el consentimiento del ofendido.

Artículo 2º.- Esta Ordenanza tendrá aplicación en lugares o espacios públicos o de acceso público, tales como aceras, calzadas, refugios peatonales, plazas, parques y dependencias o edificios municipales, como asimismo respecto de vehículos estacionados o en circulación, y en las obras en proceso de edificación de las que emanen las conductas previstas en esta Ordenanza y que puedan ser percibidas desde el espacio público.

Artículo 3º.- Para los efectos de la presente Ordenanza, se entenderá por:

- a) Conducta de Acoso Callejero: Toda práctica de connotación sexual no consentida cometida en contra de una o más personas en lugares o espacios públicos, o de acceso público, tales como, silbidos, comentarios o gestos obscenos, piropos, persecución a pie o en vehículo, arrinconamiento, captación de imágenes, videos o cualquier otro registro audiovisual, en los lugares indicados en el artículo 2º.
- b) Manifestación Ofensiva: Toda expresión verbal o física que signifique agraviar, denostar o humillar a una persona, particularmente cuando el infractor (a) se valga de improperios o gestos, o bien, burlándose de las características e impedimentos físicos, raza, orientación sexual, religiosa o política, en los lugares indicados en el artículo 2º.
- c) Infractor (a): Toda persona que realiza un acto de acoso callejero y/o manifestación ofensiva, según lo establecido en las letras a) y b) anteriores.
- d) Ofendida (O): Toda persona que es víctima de acoso callejero y/o manifestación ofensiva según se ha indicado en las letras a) y b) anteriores.

Artículo 4º.- En toda faena constructiva u obras en proceso de edificación deberá exhibirse en su man entrada y en lugares interiores en forma destacada y visible, un cartel con una medición mínima de 60 centímetros de alto por 40 centímetros de ancho, con la siguiente leyenda: "Aquí no molestamos ni ofendemos a nadie. Estamos en contra del acoso callejero." Dicho cartel deberá exhibirse también en forma destacada y visible hacia el espacio público.

El mencionado cartel será proporcionado gratuitamente por la Municipalidad a través de la Dirección de Obras Municipales, por única vez, siendo de cargo de la empresa constructora las reposiciones necesarias para dar cumplimiento a lo antes señalado, fijándose el costo de reposición en 0.20 UTM, valor que se deberá incorporar a la Ordenanza Local Sobre Derechos Municipales dentro del plazo de 90 días contados desde la publicación de la presente Ordenanza.

Artículo 5º.- La Municipalidad podrá realizar campañas de prevención y

educación que sensibilicen a la población sobre el acoso callejero y cualquier manifestación ofensiva. En tal sentido, podrá exhibir en recintos municipales, parques, plazas, refugios peatonales y demás espacios públicos de la comuna, carteles educativos con el fin de prevenir el acoso callejero y cualquier manifestación ofensiva.

Asimismo, el Municipio capacitará a los funcionarios municipales encargados de fiscalizar las materias reguladas en la presente Ordenanza, con el objeto de contener y orientar a las personas ofendidas por este tipo de conductas.

Artículo 6°.- La Dirección de Seguridad Pública prestará auxilio y protección a la ofendida (O) en el marco de sus competencias. Entre dichas acciones deberá:

- a) Planificar y ejecutar operaciones de patrullaje general y/o selectivo para la prevención del acoso callejero y cualquier manifestación ofensiva en la vía pública con énfasis en la protección de niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- b) Orientar a la ofendida (O) y a la comunidad en general cuando requiera algún tipo de información frente al acoso callejero y cualquier manifestación ofensiva en la vía pública.

Artículo 7°.- La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de esta Ordenanza corresponderá a la Dirección de Seguridad Pública. Las infracciones serán cursadas por los Inspectores Municipales o por Carabineros de Chile, quienes las denunciarán a los Juzgados de Policía Local.

Cualquier persona podrá denunciar a la Dirección de Seguridad Pública las infracciones a la presente Ordenanza en forma presencial o por cualquier medio idóneo, tales como correo electrónico (seguridad@lascondes.cl) o al número telefónico 1402, debiendo esta Dirección remitirlas al Juzgado de Policía Local correspondiente al día siguiente hábil.

La denuncia deberá contener la identificación del denunciante, indicando su domicilio, la narración circunstanciada del hecho, como también la identificación del infractor o una designación clara de su persona si el denunciante ignorare tal circunstancia, y de las personas que lo hubieren presenciado, en su caso.

Los hechos denunciados podrán ser acreditados ante el Juez de Policía Local competente, mediante los medios de prueba establecidos en la ley o a través de cualquier mecanismo moderno, por medio del cual resulte posible hacer constar dichos hechos de manera confiable.

Artículo 8°.- Las infracciones a la presente Ordenanza serán sancionadas con las siguientes multas:

- a) Acoso Callejero: con una multa de hasta 5 unidades tributarias mensuales.
- b) Manifestación Ofensiva: con una multa de hasta 4 unidades tributarias mensuales.
- c) La no exhibición del cartel referido en el artículo 4o de la presente Ordenanza: con una multa de hasta 3 unidades tributarias mensuales.
- d) La destrucción de los carteles a que hace referencia esta Ordenanza: con una multa de hasta 3 unidades tributarias mensuales.

Artículo 9°.- Cuando las conductas a las que se refiere esta Ordenanza pudieran revestir caracteres de delito, el Tribunal correspondiente remitirá todos los antecedentes de las actuaciones practicadas al Ministerio Público. (ORDENANZA Municipal n.º 66 de la Ilustre Municipalidad de Recoleta, 2018).

Fue emblemático que en aplicación de esta segunda ordenanza se infraccionara a individuo por haber proferido un piropo en la vía pública. La supuesta infracción consistió en el siguiente comentario que hizo un vendedor ambulante de ensaladas a una ciudadana “Coma más ensaladas para que conserve su silueta”. La mujer que iba en compañía de su padre, denunció el hecho a Carabineros por lo que se abrió una causa en contra del vendedor en el Primer Juzgado de Policía Local de la comuna. Al conocer esta causa, dicho tribunal determinó que esas palabras no son una forma de violencia, absolviendo así al acusado. El acusado previamente, según el artículo 8º de la Ordenanza, arriesgaba una multa de hasta \$237.0000 mil pesos chilenos, lo que es equivalente a USD \$350,00.

Lo más relevante del fallo es que la jueza del 1º Juzgado de Policía Local de la Comuna de Las Condes, concluye que

[...] los elementos de acoso callejero, entendido como una práctica de connotación sexual, unidireccional, dirigida directamente a una víctima sin considerar si ella desea recibir el piropo o no, que proviene de un desconocido, con la capacidad de producir malestar en quien lo recibe, son ajenos a la conducta denunciada y a la tipificación de la nueva ordenanza (ECONOMÍA, 2018).

No sabemos si producto de la entrada en vigencia de tales ordenanzas, mágicamente se pretende que mute la conducta ancestral de los individuos, pero lo cierto es que no existen otros casos registrados de multas que se hayan cursado por tales comportamientos. De cualquier manera hay que ser muy cuidadosos para que este tipo de iniciativas que son muy deseables, su ejercicio irresponsable, termine por sepultar la iniciativa.

Es dable destacar que el año 2011 se presentó una iniciativa legal tendiente a regular el acoso callejero. Sin embargo, dicha iniciativa se mantuvo congelada hasta el año 2015, fecha en la cual se reactivó la discusión complementándola con la original del 2011; y en esta se fijó un plazo para que tal proyecto se remita a la comisión correspondiente para su trámite legal. Este plazo venció el día 10 de octubre sin que exista ningún resultado concreto. Esto es demostrativo del poco interés que a nivel político existe en Chile para legislar a propósito de una materia, que es altamente sensible.

Finalmente conviene hacer mención al derecho penal que en el caso del ordenamiento punitivo no existe una figura típica que sancione concretamente el acoso sexual en ningún ámbito, y tales conductas quedarían subsumidas en el Del Libro Segundo: “Crímenes y Simples Delitos y Sus Penas”, título séptimo, intitulado “Crímenes y Delitos Contra el Orden de las Familias, Contra la Moralidad Pública y Contra la Integridad Sexual”, numeral VI titulado “Del estupro y otros delitos sexuales”. Dentro de estas figuras típicas encontramos:

los abusos sexuales (Artículo 365 bis y siguientes del CP); exposición de menores a actos de significación sexual (Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual). Figura en la cual se incluye el child grooming (Artículo 366 quáter del CP), ofensas al pudor o a las buenas costumbres (Artículo 373 del CP).

Como podemos apreciar, en Chile el tema del acoso sexual y laboral sólo se encuentra reglamentado a propósito del derecho del trabajo y en el Estatuto Administrativo. Las iniciativas para sancionar el acoso sexual fuera del ámbito del trabajo, sólo ha tenido repercusiones en la esfera local, como quedo dicho, pero sin un resultado práctico evidente; y en el ámbito penal no existe una figura penal típica que lo consagre.

La discusión legislativa para reprimir dichas conductas a nivel general no ha prosperado y entendemos que eso ha sido así por un lado por la desidia de los legisladores y por el otro, el muy marginal efecto practico que dicha norma podría alcanzar si ésta se promulgara como ley.

2 SANCIONES AL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

En las distintas esferas donde se expresó que se acogía estas conductas, el ámbito laboral la recepta en una doble esfera, a propósito de dos premisas básicas: 1) En Chile, se considera el acoso laboral como un atentado en contra de los derechos esenciales de los trabajadores como en contra de la dignidad personal, en consecuencia, esta figura lesiona doblemente derechos: lesiona por una parte derechos fundamentales y lesiona el derecho del trabajo en el principio de la no discriminación y 2) Se considera que es el empleador quien se encuentra en una posición de garante frente al trabajador, por cuanto a partir del artículo 184 del Código del Trabajo, la ley exige a todo empleador proteger eficazmente la vida y la salud del trabajador; siendo por tanto el acoso laboral o llamado a nivel internacional *mobbing*, un incumplimiento por parte del empleador de este deber con el trabajador.

Las sanciones aparejadas frente a las conductas de acoso sexual laboral y acoso laboral propiamente tal, se pueden resumir en que frente a una conducta de acoso laboral y sexual, se contempla a la víctima la posibilidad de acudir a la inspección del trabajo competente, la que no es otra que la de su domicilio laboral para efectuar la denuncia, la que si prospera lleva aparejada una sanción al empleador por vulnerar su deber de garante con respecto a la protección y cuidado de la salud tanto física como psíquica del trabajador, que se traduce en una multa al empleador a beneficio fiscal.

En consecuencia, hay sanciones administrativas al empleador que omite tomar

medidas preventivas. Una vez agotadas las instancias administrativas ante la Dirección del Trabajo, se puede proceder mediante las acciones judiciales contempladas al efecto, que no son otras que: a) el autodespido, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo; b) el Recurso de Protección por la vulneración de una garantía constitucional; y c) la demanda judicial por violación de derechos fundamentales, conforme al procedimiento especial del artículo 485 del Código del Trabajo.

Para el sujeto activo, quien realiza el acoso, las sanciones son el despido disciplinario que permite poner término al contrato, sin derecho a indemnización. Ahora, la figura que más llama la atención es el despido indirecto: el contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual se puede terminar al invocarlo, obteniendo las indemnizaciones a que tenga derecho, pero que no dicen relación con la ilícita conducta de acoso laboral o sexual.

En materia de Derecho Administrativo, la autoridad que recibe la denuncia constitutiva de acoso laboral o sexual, está obligada a instruir a lo menos una investigación sumaria, y dependiendo de la gravedad de los hechos se podría ir desde una censura hasta la destitución, todo ello en conformidad con los artículos 119 y siguientes de la ley de Estatuto Administrativo.

Por otro lado, en el ámbito municipal, en relación a la Municipalidad de Recoleta, el artículo 9 dispone que:

Las infracciones a la presente Ordenanza serán sancionadas con multa fijada por el Juez de Policía Local, que será de 2 UTM si recae sobre las conductas de la letra a) del artículo 5°.

En caso de la infracción a la prohibición de la letra b) del artículo 5°, la multa no podrá ser inferior a 3 Unidades Tributarias Mensuales.

La infracción a la letra c) del mismo artículo, será sancionada con multa de 4 Unidades Tributarias Mensuales.

En el caso de la infracción a la prohibición prescrita en la letra d) del artículo 5°, la multa no podrá ser inferior a 5 Unidades Tributarias Mensuales (ORDENANZA Municipal n.º 66 de la Ilustre Municipalidad de Recoleta, 2018).

Por su parte, la ordenanza de la Municipalidad de las Condes, en su Artículo 8 dispone que:

Las infracciones a la presente Ordenanza serán sancionadas con las siguientes multas:

a) Acoso Callejero: con una multa de hasta 5 unidades tributarias mensuales.

b) Manifestación Ofensiva: con una multa de hasta 4 unidades tributarias mensuales.

c) La no exhibición del cartel referido en el artículo 4° de la presente Ordenanza: con una multa de hasta 3 unidades tributarias mensuales.

d) La destrucción de los carteles a que hace referencia esta Ordenanza: con una multa de hasta 3 unidades tributarias mensuales” (ORDENANZA

Municipal n.º 2959 de la Ilustre Municipalidad de Las Condes, 2018).

Como podemos apreciar, en cualquiera de los ámbitos en que aparece reglamentado este ilícito jurídico, la sanción puede ir desde la censura hasta la expulsión del infractor, y generalmente se traduce en una multa a beneficio fiscal en contra de el victimario de tal comportamiento.

Con todo se echa de ver que exista efectivamente una reparación efectiva y directa para la víctima, sin tener que recurrir en el caso laboral a un procedimiento jurisdiccional para obtener las indemnizaciones correspondientes; y en el ámbito público existe una total carencia de normativa al respecto, sólo contemplándose sanciones para el infractor pero ninguna forma de reparación para la víctima, quedándole a ésta únicamente el ejercicio de las reglas generales de indemnización para obtener una reparación a lo menos patrimonial cuanto no moral por un comportamiento que evidentemente lo amerita.

3 LEGISLACIÓN COMPARADA

Para comprender mejor cómo se aborda la temática del acoso en otras localidades, presentamos brevemente algunos apuntes sobre la legislación de algunos países latinoamericanos y europeos.

3.1 A NIVEL LATINOAMERICANO

En este punto, abordaremos la forma en que otras legislaciones en Latinoamérica han enfrentado el tema que nos ocupa. Para ello, elegimos los siguientes países: Colombia, Argentina, Perú y Brasil.

3.1.1 COLOMBIA

Regula el tema del acoso laboral a partir de la Ley n.º 1010, del 23 de enero de 2006, que busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo. La Ley consta de diecinueve artículos. Define básicamente que es el acoso laboral, las conductas constitutivas de dicho hecho ilícito, el procedimiento a aplicar y las sanciones, pudiendo destacarse con respecto a este último punto el establecimiento de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales para el acosador y para el empleador tolerante de la

situación.

En Colombia se considera que el acoso sexual es un acto de violencia que vulnera el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Inicialmente, se determinó que era una violencia que solo iba en contra de la mujer, pero actualmente se entiende que va en contra de cualquier persona, sin importar su género o identidad sexual. Se encuentra tipificado en el artículo 210 A del Código Penal.

3.1.2 ARGENTINA

Este país ha regulado el fenómeno a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”, aunque no tiene una regulación a nivel general y sólo se regula en algunas provincias pero solamente en el ámbito de la Administración Pública, con la excepción de la Ley n.º 9.671 de 2006, de la Provincia Entre Ríos, en donde se regula el acoso laboral tanto en el sector público como al interior del sector privado. Entre las leyes que regulan la figura al interior de la Administración Pública encontramos las siguientes: Ley n.º 7.232 de 2002, de la Provincia de Tucumán; Ley n.º 5.349 de 2003, de la Provincia de Jujuy; Ley n.º 13.168 Contra la Violencia Laboral de 2004, de la Provincia de Buenos Aires; Ley n.º 1.225 de 2005, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ley n.º 12.434 de 2005, de la Provincia de Santa Fe, y Ley n.º 4.148, de la Provincia de Misiones.

Con relación al acoso sexual, la ley De Protección Integral a las Mujeres (n.º 26.485), considera a éste como una forma de violencia contra las mujeres. El acoso sexual también constituye un delito según la Ley n.º 25.087. El autor de este delito debe ser sancionado con una pena de prisión que va de seis meses a cuatro años. El castigo puede aumentar de cuatro a diez años dependiendo de la duración del acoso y las circunstancias en que se llevó a cabo.

3.1.3 PERÚ

Desde el punto de vista de la legislación laboral peruana actual, no existe regulación específica para el tema del acoso laboral, lo que no implica la existencia de un vacío legal, ya que desde el ámbito constitucional, se configuran los derechos fundamentales del trabajador, en el artículo 23 de dicho cuerpo normativo. Por otra parte, el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera hostiles los actos que afecten la dignidad del trabajador, y el Proyecto de Ley General de Trabajo incluye expresamente los actos de acoso moral en esta calificación. Finalmente, a nivel reglamentario,

el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo impone deberes de prevención en el empleador respecto a los riesgos del trabajo, encontrándose los riesgos psicosociales expresamente contemplados en el artículo 45 de dicha norma.

Con respecto a acoso Sexual, el Decreto Legislativo 1410, publicado en el Diario oficial del bicentenario 'El Peruano',

[...] el que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación y con sesenta a ciento ochenta días multa (2018).

3.1.4 BRASIL

En Brasil, el trabajo es reconocido como un derecho social fundamental (STURZA; MARQUES, 2017, p. 109). De esta forma, no sólo el acceso al trabajo, sino la calidad de vida del trabajador, dentro y fuera del ambiente laboral, son esenciales para la consolidación de la dignidad del hombre, motivo por el cual el acoso sexual es considerado un delito específico contra el trabajo.

Se considera acoso sexual, con base en el artículo 216-A del Código Penal, el acto de "obligar a alguien con el fin de obtener ventaja o favorecimiento sexual, prevaleciendo el agente de su condición de superior jerárquico o ascendencia inherentes al ejercicio de empleo, cargo o función ¹".

El infractor sufrirá una pena de detención de 1 a 2 años, pudiendo ser aumentada en hasta 1/3 si la víctima es mejor de 18 años de edad.

Para la caracterización del crimen de acoso sexual son necesarios tres elementos: constreñimiento de la víctima; intención de obtener ventaja o favores sexuales; y condición de superioridad jerárquica en el ejercicio del empleo, cargo o función (CABETTE, 2010. p. 115.).

En el ámbito laboral, aunque el acoso sexual no esté expresamente previsto en la Consolidación de las Leyes del Trabajo, podrá dar lugar a la ruptura del contrato de trabajo por rescisión indirecta, de conformidad con el artículo 483 de la C.L.T., si el asediador es el propio empleador. En la hipótesis, sin embargo, del asediador ser empleado de la empresa, pero jerárquicamente superior a la víctima, él podrá ser despedido por justa causa, en los

¹ Traducción libre de los autores.

términos del art. 482, "b", de la C.L.T., bajo la modalidad de incontinencia de conducta. (SOUSA; NASCIMENTO, 2012).

Además de ser considerado delito y de traer implicaciones en la relación de trabajo, el acoso sexual también podrá ocasionar una reparación por los daños morales sufridos, cuyo valor está limitado a hasta 50 salarios del trabajador, conforme a lo establecido por la Ley n.º 13.467 / 2017, que instituyó la reciente reforma laboral, alterando diversos artículos de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, entre los cuales destacamos:

Art. 223-G. Al examinar la solicitud, el juicio considerará:

- I - la naturaleza del bien jurídico tutelado;
- II - la intensidad del sufrimiento o de la humillación;
- III - la posibilidad de superación física o psicológica;
- IV - los reflejos personales y sociales de la acción o de la omisión;
- V - la extensión y la duración de los efectos de la ofensa;
- VI - las condiciones en que ocurrió la ofensa o el perjuicio moral;
- VII - el grado de dolo o culpa;
- VIII - la ocurrencia de retractación espontánea;
- IX - el esfuerzo efectivo para minimizar la ofensa;
- X - el perdón, tácito o expreso;
- XI - la situación social y económica de las partes implicadas;
- XII - el grado de publicidad de la ofensa.

§ 1º Si se juzga procedente la solicitud, el juicio fijará la indemnización a ser pagada, a cada uno de los ofendidos, en uno de los siguientes parámetros, vedada la acumulación:

- I - ofensa de naturaleza leve, hasta tres veces el último salario contractual del ofendido;
- II - ofensa de naturaleza media, hasta cinco veces el último salario contractual del ofendido;
- III - ofensa de naturaleza grave, hasta veinte veces el último salario contractual del ofendido;
- IV - ofensa de naturaleza gravísima, hasta cincuenta veces el último salario contractual del ofendido².

De esta forma, de acuerdo con la legislación actual, el valor de la reparación del daño moral sufrido será calculado con base en el salario del empleado. Cuanto mayor es la gravedad del caso, mayor es el número de salarios a que el profesional tendrá derecho. Como es posible comprender del texto legal arriba transcrito, la reforma crea cuatro categorías de ofensas: de naturaleza leve (hasta tres veces el último salario del ofendido), media (hasta cinco veces el último salario), grave (hasta veinte veces el último salario) y gravísima (hasta cincuenta veces el último salario) .

A diferencia del acoso sexual, el acoso moral no es tipificado como crimen en Brasil, aunque la conducta practicada por el asediador puede eventualmente caracterizar la práctica de otro delito previsto en el Código Penal.

² Traducción libre de los autores.

Así como ocurre en Chile, el acoso moral en Brasil se caracteriza por la práctica reiterada de conductas abusivas, de naturaleza psicológica, objetivando la exclusión de la víctima del ambiente laboral. Entre las conductas abusivas, citamos: gestos, palabras, chistes, limitaciones, humillaciones, entre otras.

Mientras el autor del acoso sexual necesariamente debe ser jerárquicamente superior a la víctima, para caracterizar el uso del poder para la obtención de ventaja de naturaleza sexual, el autor del acoso moral podrá ser cualquier persona vinculada a la relación laboral: superior jerárquico en relación al subordinado; el subordinado en relación al superior jerárquico; o incluso entre compañeros de trabajo.

La práctica de acoso moral garantiza a la víctima el derecho de rescindir indirectamente el contrato y de recibir indemnización por daños morales, observando los límites establecidos en el art. 223, G, párrafo 1º, de la CLT.

3.2 A NIVEL EUROPEO

En la Europa, analizamos el tema en estudio en los siguientes países: España y Francia.

3.2.1 ESPAÑA

La reforma penal de 2015 (Ley Orgánica n.º 1/2015, de 30 de marzo), introduce el acoso laboral dentro de los delitos contra la libertad, calificándolo un nuevo tipo penal. Se castiga con las penas de prisión de 3 meses a 2 años o multa.

3.2.2 FRANCIA

Se regula el acoso laboral tanto en la vía laboral como en la penal. La Ley n.º 2002/73 de Modernización Social, del 17 de enero de 2002, modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos L-122-49 al 122-53. En materia penal, el Acoso fue incorporado al libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, en donde se tipifica como un delito contra atentados a la persona humana, sancionado con multas y penas privativas de libertad.

En lo que dice relación con el acoso sexual en Francia, a partir de este año, se dictó la Ley contra la Violencia Sexual y Sexista, en donde se multa el acoso sexual en la calle creando un nuevo delito, la “ofensa sexista y sexual”, que abarca penas de multas progresivas,

que van a partir de 90 euros y pueden llegar a los 3.000 en caso de reincidencia. Además, grabar o fotografiar por debajo de una falda sin consentimiento será penado por primera vez con un año de cárcel y 15.000 euros de multa.

Como se puede apreciar, la legislación comparada, aparece conteste a la hora de tipificar el acoso sexual como un ilícito penal, contemplando penas privativas de libertad y/o multas para sus infractores.

Con todo, no podemos dejar de advertir lo peculiar del caso del acoso sexual en Argentina, toda vez que éste queda circunscrito en calidad de víctimas solo a las mujeres.

4 JURISPRUDENCIA EN CHILE

Como ha quedado demostrado a lo largo de este trabajo de este trabajo, el Chile, lo que dice relación con el acoso sexual y laboral sólo queda circunscrito a dos ámbitos: uno el del derecho del trabajo y otro el del ámbito local y sólo a propósito de un par de municipios de la Región Metropolitana del país.

A nivel local, ya se señaló que sólo se ha judicializado una sola denuncia (nos remitimos a lo señalado en su oportunidad), sin que se tenga registros hasta el día de hoy de otros casos similares.

Sin embargo, a nivel laboral la situación es completamente distinta, y no resulta infrecuente encontrar denuncias de esta naturaleza hechas a los órganos pertinentes, entiéndase Inspección del Trabajo y Juzgados Laborales.

CONCLUSIONES

En Chile, como respuesta a todo un nuevo movimiento cultural y social, se han ido dictando normas tendientes a regular el comportamiento de los individuos en sus distintas facetas: familiar, social, laboral, etc.

Es así como se dictó la ley Zamudio para reprimir y sancionar las conductas discriminatorias y también las leyes que dicen relación con la materia objeto de este trabajo.

Nos da la sensación que la autoridad política y legislativa más que sancionar a las personas que incurrir en este tipo de conductas, sólo pretendió ponerse al día en materias que hoy a nivel universal son reconocidas como deseables en cualquier comunidad.

Del sólo análisis de las normas in comento en Chile podemos ver que la única sanción aplicable es la de una multa para el infractor, pero nada se dice en relación a la reparación del

daño que dicha conducta provoca en la víctima, pero sin tener la voluntad real y efectiva de resolver el tema de fondo.

Sin duda que la legislación chilena ha sido bastante renuente a la hora de sancionar este tipo de conductas y ni siquiera la contempla, como lo hace prácticamente de manera unánime la legislación comparada como un ilícito penal, con penas privativas de libertad para sus infractores.

Sea cual fuere la legislación en que nos encontremos se echa de ver una reparación de carácter económico para la víctima; entendemos que una suma de dinero a modo de indemnización por el daño moral no restablecerá su dignidad pero por un lado será disuasiva para el infractor y por lo menos a la víctima le permitirá paliar en algún sentido el dolor que significa verse expuesta a este tipo de comportamientos.

En el evento en que se dictara una norma con alcance general que imponga una indemnización a modo de daño moral para la víctima de una conducta constitutiva de cualquier tipo de acoso, sea en cualquier ámbito por ejemplo, escolar, social, familiar; entendemos que ésta quedaría radicada en el ámbito extracontractual fundada en el delito o cuasidelito civil, pero es necesario que se plantee una norma de carácter objetiva por un lado y describiendo las conductas constitutivas del ilícito propiamente tal, y desde ese lugar fijar una indemnización, evitándole así al juzgador la difícil tarea de evaluar el dolor humano, Sólo así se lograría que comportamientos tan disruptivos atentatorios a la buena convivencia social se desarraiguen de manera definitiva y volvamos a incorporar en plenitud en su sentido mas profundo la palabra respeto.

REFERENCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ATON. "**Coma más ensaladas para que conserve su silueta**": juzgado estima que frase "no es acoso" y absuelve al primer acusado por "piropo" en Las Condes". Disponible en: <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2018/10/03/las-condes-acoso-callejero-piropo-lavin.html>. Acceso en: 12.out.2018.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. **Crimes contra a dignidade sexual: temas relevantes**. Curitiba: Juruá, 2010.

DIARIO oficial del bicentenario *El Peruano*. Decreto legislativo 1410. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>. Acceso en: 10.ene.2019.

DICTAMEN N° 3.519/034, de 9.08.12; de la Dirección del Trabajo. Disponible en:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>. Acceso en: 12.out.2018.

ABSUELVEN, al primer denunciado por piropo. Economía y negocios on line. Disponible en: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=509729>. Acceso en: 12.out.2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CRUSARO, Jusara. Assédio moral nas relações de trabalho. **Pensar**, Fortaleza, v. 16, n. 1, jan/jun 2011, p. 292-310. Disponible en: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2011.v16n1p292>.

HORTA, Menanteau Hernán. **El acoso Laboral**. Santiago: Editorial Metropolitana, 2017.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na empresa e responsabilidade civil do empregador. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 39, 2009, p. 182-210.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

RAMÍREZ, Ascensión Morales. Aproximación al Acoso laboral desde la Legislación Comparada. **Boletim Mexicano de Derecho Comparado**, n. 147, 2016. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2016.147.10640>.

ORDENANZA Municipal N° 66 de la Ilustre Municipalidad de Recoleta. Disponible en: http://www.recoletatransparente.cl/archivos_2018/ordenanza_2018/ORDENANZA%2066.pdf. Acceso en: 12.out.2018.

ORDENANZA Municipal N° 2959 de la Ilustre Municipalidad de Las Condes. Disponible en: <https://www.lascondes.cl/descargas/.../Decreto-2959-Ordenanza-acoso-callejero.pdf>

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano extrapatrimonial na Lei n.º 13.467/2007, da reforma trabalhista**. Disponible en: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-o-dano-extrapatrimonial-Enoque-Ribeiro.pdf>. Acceso en: 02.fev.2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

SII Servicio de impuestos internos. Disponible en: http://www.sii.cl/valores_y_fechas/utm/utm2018.htm. Acceso en: 12.out.2018.

SOUSA, Ana Maria Viola de; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Análise da discriminação de gênero e do assédio sexual no trabalho a partir do filme “Terra Fria” (“North Country”)**. Disponible en: [file:///C:/Users/Grasielle/Downloads/AN%C3%81LISE_DA_DISCRIMINA%C3%87%C3%83O_DE_G%C3%80NERO_E_DO_ASS%C3%89DIO_SEXUAL_NO_TRABALHO_A_PARTIR_DO_FILME__TERRA_FRIA__\(NORTH_COUNTRY_\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Grasielle/Downloads/AN%C3%81LISE_DA_DISCRIMINA%C3%87%C3%83O_DE_G%C3%80NERO_E_DO_ASS%C3%89DIO_SEXUAL_NO_TRABALHO_A_PARTIR_DO_FILME__TERRA_FRIA__(NORTH_COUNTRY_)%20(2).pdf). Acceso en: 25.nov.2018.

SOUSA, Ana Maria Viola de Sousa; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. Assédio Sexual no Trabalho. **Direito & Paz**, v. 24, 2011, p. 89-105.

STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, 2017, p. 109-125. Disponível em: <https://doi.org/10.17808/des.50.448> .