



## OBJETIVO

Hacer realidad la armonía y la paz en los centros de trabajo pasa por desalentar, prevenir y hacer efectiva la tramitación y resolución de denuncias por hostigamiento sexual

Ley N° 8805

## NOVEDAD

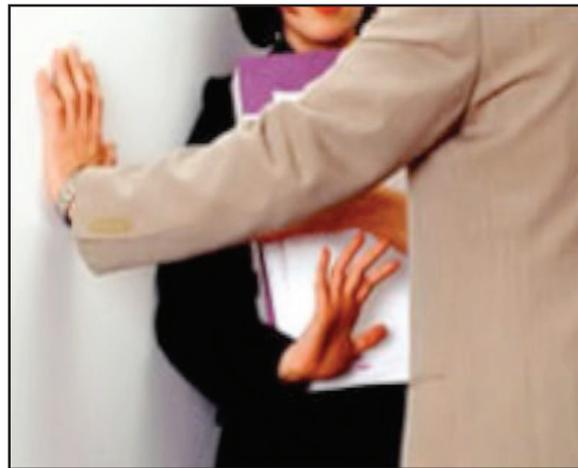
Los clientes también pueden denunciar haber sido víctimas de ese tipo de comportamientos.

Geovanny Díaz Jiménez  
Dirección de Prensa

El pasado 12 de septiembre, mediante la Ley N° 8805, entró a regir la reforma introducida a la Ley N° 7476, que refuerza las medidas legales y administrativas que se deben adoptar para combatir con mayor eficacia prácticas de índole sexual irrespetuosas y discriminatorias en el ámbito del trabajo y de las aulas.

La nueva ley introduce un capítulo a la ley vigente que regula de forma general el procedimiento a seguir, por parte de empleadores públicos y privados, en caso de presentarse una denuncia por hostigamiento sexual, mediante la integración de una Comisión Investigadora, garantizando su confidencialidad, el régimen sancionatorio cuando exista causa, la posibilidad de medidas cautelares y un fuero de protección a favor del denunciante.

Un aspecto clave es que se dispone la obligación de elaborar y comunicar una



política institucional de prevención a lo interno de cada empresa que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Esta Ley incluye la exclusión expresa de la conciliación, la definición de plazos mucho más amplios de prescripción, la visibilización de las trabajadoras domésticas, y la inclusión de personas electas popularmente (diputados, alcaldes, regidores y síndicos) dentro de las investigaciones y posibles sancionados – como- , son también virtudes de la nueva ley al llenar vacíos existentes.

El fortalecimiento del rol del MTSS aparece en dos grandes

campos: la inspección o vigilancia, con una especial regulación e intervención en el caso de las servidoras domésticas, y la regulación a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, de esta forma, las empresas privadas quedan obligadas a dictar normativas reglamentarias internas que deben ser autorizadas por esa Dirección, para lo cual se elaboró un reglamento modelo.

Se espera que estas medidas puedan contribuir a combatir mejor la impunidad y las barreras que han obstaculizado una efectiva aplicación de esta ley.

Asimismo, el pasado lunes 20 de setiembre la señora Sandra Pizsk, Ministra de Trabajo firmó una circular conforme a la cual se comunica a todas las empresas su obligación de ajustarse a la ley y se pone a su disposición en el sitio web el reglamento modelo que les facilita el cumplimiento de esa obligación legal.