



## **Historia de la Ley**

### **N° 20.607**

Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral

## **Nota Explicativa**

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

## ÍNDICE

<b>1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados</b>	3
1.1. Moción Parlamentaria	3
1.2. Informe de Comisión de Trabajo	7
1.3. Discusión en Sala	20
1.4. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora	29
<b>2. Segundo Trámite Constitucional: Senado</b>	31
2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo	31
2.2. Discusión en Sala	59
2.3. Boletín de Indicaciones	61
2.4. Segundo Informe de Comisión de Trabajo	62
2.5. Discusión en Sala	93
2.6. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen	101
<b>3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados</b>	103
3.1. Discusión en Sala	103
3.2. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora	114
<b>4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados</b>	115
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo	115
<b>5. Publicación de Ley en Diario Oficial</b>	117
5.1. Ley Nº 20.607	117

## 1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

### 1.1. Moción Parlamentaria

Moción de Fidel Espinoza Sandoval, Adriana Muñoz D' Albora, Ximena Vidal Lázaro y Enrique Jaramillo Becker. Fecha 04 de marzo, 2003. Moción Parlamentaria en Sesión 50. Legislatura 348.

MOCIÓN MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE SICOTERROR LABORAL.

#### 1. Fundamentos y objetivos de la iniciativa.

1.-Siendo de común entendimiento en la doctrina nacional e internacional la enorme relevancia, consagrada normativamente, que posee la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en los artículos 1 y 5 de nuestra Carta Fundamental y en los tratados internacionales por Chile y que se encuentran vigentes, como también en aquellas garantías que en particular se encargan de asegurar a las personas el respeto a la integridad en los distintas dimensiones de su existencia como por ejemplo, la de ésta en el trabajo, necesario resulta señalar que es de todo orden claro que ésta es digna en su quehacer laboral, pero para ello es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas y preceptuadas por la Constitución y la Ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario de las relaciones laborales.

De esta manera se fundamenta este proyecto, en los preceptos que dan mayor garantía a una característica tan inherente al Derecho del Trabajo como es su dimensión protectora del trabajador.

Quien desarrolla una labor remunerada se entrega a sí mismo no existiendo únicamente una entrega patrimonial, dado que el trabajo es el hombre mismo desarrollándolo. Por eso con exactitud se ha afirmado por los autores que el Derecho del Trabajo concurre ante la modernidad, por la incapacidad del Derecho Civil para regular una relación de tan especiales características.

El contrato conforme a las reglas del Derecho Civil tiene como centro y origen dos voluntades que se encuentran en sus intereses formando un consentimiento, en el Derecho del Trabajo en cambio, es de capital importancia el rol tutelar del trabajador para así mantener un equilibrio jurídico entre las partes, puesto que es de toda evidencia que mientras en el Derecho Civil la voluntad se compromete, en el Derecho del Trabajo, ésta se somete.

No puede existir un Estado Social y Democrático de Derecho sin el respeto por la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan.

#### 2.- Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral.

El origen del acoso laboral o sicoterror, se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Estamos ciertamente ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto de aislar al trabajador.

El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto, hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

## Moción Parlamentaria

Quien da la voz de alarma sobre este tratamiento es el psicólogo sueco Heinz Leyman quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los años 80, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, en estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5 % de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre, claro está, de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del acoso laboral.

El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, trabajador que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representan algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente etc., utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

3.- Referencia a la existencia de prácticas de acoso o sicoterror laboral en las relaciones de trabajo y los daños que éstos ocasionan.

Las prácticas de acoso laboral o sicoterror, conforman un contorno complejo difícil de describir, pero definiéndolo desde la víctima, éste consiste en el hostigamiento realizado en el ámbito o contexto laboral en el que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros -con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como síquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.

Según el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel quien sostiene en su libro, paradigmático en el tema, llamado "Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo", que el acoso laboral "tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicopáticas".

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos, la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad, destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

El sicoterror laboral, se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior, o a la inversa al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto.

En fin, nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción y, que en la mayoría de los casos dice relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador siempre son nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, pues por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración pasando luego éstos a constituirse

## Moción Parlamentaria

en cuadros depresivos de diversa índole, llegando éstos a fraguar la actitud de que el trabajador deba inexorablemente tomar la resolución de tener que irse de su puesto de trabajo.

#### 4.- Tipos o modalidades del acoso laboral.

La mayoría de los autores mas versados en el tema, están contestes en la existencia de modalidades del mobbing o acoso laboral, que no siempre suponen el abuso de una jerarquía sobre otra de rango inferior, siendo ésta acaso, la particularidad mas visible y transversal que constituye al acoso laboral, dado que como se anticipó, aquél puede ser de carácter ascendente, descendente y horizontal según sea la jerarquía del acosador y del acosado.

Así entonces podemos distinguir:

-Acoso laboral ascendente: es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos o su dirección, etc.

O puede darse también, cuando algún trabajador es ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad organizarlos y dirigirlos.

-Acoso laboral descendente: Esta es la situación más frecuente. Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de cambiar sus funciones menoscabando con esto a aquél o simplemente por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir, circunstancia que ya altera el "ius variandi" contemplado en el artículo 12 de nuestro Código del ramo.

-Acoso moral horizontal: Aquí debe señalarse que el comportamiento de un grupo no es el resultado de los comportamientos individuales de quienes lo componen sino que el grupo circula y se deja ver ante esta situación con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento. Así entonces, este supuesto se compone con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder de facto superior que le permitiría realizar este tipo de prácticas.

El ataque puede producirse en este caso por problemas puramente personales o bien porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.

#### 5- Referencias hechas al derecho comparado que regula esta materia.

El acoso moral ha tenido una profusa discusión en el contexto europeo y norteamericano, dando lugar a diversa literatura sobre el tema, examinándose los fundamentos de él y poniendo de relieve la importancia creciente que éste ha desarrollado en los últimos años. Así, puede notarse que en forma gradual han ido países dando cabida a una incipiente pero vigorosa legislación sobre el punto.

Entre los países que ya cuentan con un acopio legislativo en este sentido se encuentran Suiza y Francia.

En Suiza se cuenta con una normativa que data desde 1993 que se encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que los rige.

En tanto, en Francia, se cuenta también con legislación al efecto, encontrándose ésta en la Ley de Modernización Social, pero la particularidad de ella estriba en que se tipifica como delito estas prácticas con penas de multa y privación de libertad.

En tanto en España, si bien no existe aún legislación específica sobre esta institución se han dictado sentencias acogiendo demandas por acoso laboral en atención a la Ley General de la Seguridad Social con base en su artículo 84.3, el cual no sólo se aplica a los accidentes sino también a las enfermedades de tipo corporal y psicológica, quedando el acoso laboral comprendido dentro de esta última, que sucedan durante el trabajo existiendo así cada vez un más acabado desarrollo del tema pues además existen proyectos de Ley que lo intentan consagrar normativamente como un tipo penal para hacer extensiva la responsabilidad del hostigador hacia la sede penal,

## Moción Parlamentaria

aun cuando por la vía ordinaria laboral los libelos ya han prosperado utilizando sólo la normativa vigente en lo no penal como se mencionó.

6- Relato y descripción formal del contenido del proyecto.

Este proyecto consta de cuatro artículos que consagran la institución del acoso laboral, estableciéndose un concepto de éste de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, implantándose sanciones por la vía de la multa a beneficio fiscal, constando también con un plazo de prescripción de brevísimo tiempo para que la víctima pueda efectuar la denuncia correspondiente.

Además cabe agregar que se le hace aplicable la institución regulada en el artículo 171 del Código del ramo, que establece la posibilidad de que el trabajador que haya sido víctima de acoso laboral pueda ejercer el autodespido con el pago de las indemnizaciones legales y convencionales que correspondan en conformidad con la ley y con la estipulación de las partes.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esta H. Corporación, para ser tratada en la actual Legislatura Ordinaria, de sesiones del H. Congreso nacional, el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

Título VII

Artículo 183 bis A.- El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

Artículo 183 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 183 bis C.- El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 a UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

Artículo 183 bis D.- La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.

ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA

DIPUTADA DE LA REPÚBLICA

XIMENA VIDAL LÁZARO.

DIPUTADA DE LA REPÚBLICA.

## Informe de Comisión de Trabajo

**1.2. Informe de Comisión de Trabajo**

Cámara de Diputados. Fecha 16 de octubre, 2007. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 99. Legislatura 355.

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL.

BOLETIN N° 3198-13-1

HONORABLE CAMARA:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, originado en moción de las Diputadas señoras Ximena Vidal y Adriana Muñoz, y de los Diputados señores Espinoza y Jaramillo.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; el señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval, y el Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa.

**I.- ANTECEDENTES GENERALES.****1.- Consideraciones preliminares.-**

Sostienen los autores de esta moción que el origen del acoso laboral o sicoterror se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía, en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Expresan que se está, ciertamente, ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas con el objeto de aislar al trabajador.

El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

Señalan que quien da la voz de alarma sobre este tratamiento es el psicólogo sueco Heinz Leyman quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los años 80, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5 % de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre, claro está, de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del acoso laboral.

El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representa algún grado de molestia para el empleador o para algún



## Informe de Comisión de Trabajo

gerente, etcétera, utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Es decir, agregan, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

A juicio de los autores, las prácticas de acoso laboral o sicoterror, conforman un contorno complejo y difícil de describir, pero definiéndolo desde la víctima, éste consiste en el hostigamiento realizado en el ámbito o contexto laboral en el que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros –con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como síquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.

Según el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel, quien sostiene en su libro, paradigmático en el tema, llamado “Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, que el acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicológicas”.

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos, la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad, destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

El sicoterror laboral, se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior, o a la inversa al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto, lo cual representa un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción y, que en la mayoría de los casos dice relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador siempre son nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, pues por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración pasando luego a constituirse en cuadros depresivos de diversa índole, llegando éstos a fraguar la actitud de que el trabajador deba inexorablemente tomar la resolución de tener que irse de su puesto de trabajo.

## 2.- Tipos o modalidades del acoso laboral.

La mayoría de los autores más versados en el tema, están contestes en la existencia de modalidades del mobbing o acoso laboral, que no siempre suponen el abuso de una jerarquía sobre otra de rango inferior, siendo ésta, acaso, la particularidad más visible y transversal que constituye al acoso laboral, dado que como se anticipó, aquél puede ser de carácter ascendente, descendente y horizontal según sea la jerarquía del acosador y del acosado. Así entonces se puede distinguir:

-- Acoso laboral ascendente: es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos o su dirección, etcétera. O puede darse también, cuando algún trabajador es ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad de organizarlos y dirigirlos.

-- Acoso laboral descendente: esta es la situación más frecuente. Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar

## Informe de Comisión de Trabajo

o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de cambiar sus funciones menoscabando con esto a aquél o simplemente por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir, circunstancia que ya altera el "ius variandi" contemplado en el artículo 12 de nuestro Código del ramo.

-- Acoso moral horizontal: Acá debe señalarse que el comportamiento de un grupo no es el resultado de los comportamientos individuales de quienes lo componen sino que el grupo circula y se deja ver ante esta situación con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento. Así entonces, este supuesto se compone con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder de facto superior que le permitiría realizar este tipo de prácticas. El ataque puede producirse en este caso por problemas puramente personales o bien porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.

### 3.- El acoso laboral en el derecho comparado.-

#### 1.- Suecia.-

El país que más ha tratado el tema del acoso moral, es Suecia, siendo el primero en incorporar una norma legal contra las formas de hostigamiento psicológico en el trabajo el año 1993, bajo la Ley Básica de Prevención de Riesgos.

En términos generales, de acuerdo con la normativa sueca, el empresario o empleador tiene la obligación de organizar el trabajo de modo que se prevenga el acoso; debe adoptar una política explícita contra éste acoso; debe tomar medidas si aparecen signos de acoso y proporcionar apoyo a la víctima y tener procedimientos específicos para ello. Esta ley establece principios y medidas que deben ser adoptadas por los empresarios. De este modo, hay dos principios generales que deben cumplirse:

a.- El empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

b.- El empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

En cuanto a las medidas que debe adoptar el empresario, la ley señala las siguientes:

Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizar un análisis para comparar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo. Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata.

#### 2.- Francia

Introducidos en el Código de Trabajo por la Ley N° 2002-73, de Modernización Social del 17 de enero de 2002, los nuevos artículos L. 122-49 a L. 122-54, establecen que "los casos repetitivos de acoso moral tienen por objeto la degradación de las condiciones de trabajo, afectando los derechos del empleado asalariado y su dignidad, afectando su salud física o mental o su capacidad profesional".

La ley sanciona el acoso moral vertical de superiores (descendiente) e inferiores jerárquicos (ascendente) y el acoso moral horizontal efectuado por compañeros y clientes o usuarios de un servicio. Además, la ley contempla un procedimiento de mediación que puede ser solicitado por las víctimas del acoso como por el inculcado (artículo L.122-54).

En materia de pruebas, la ley precisa, que a fin de determinar las condiciones relativas al hostigamiento constitutivo de acoso moral, pertenece al empleado la obligación de establecer los hechos que permiten presumir si se es víctima de acoso, mientras el demandado, a la vista de estos elementos, debe aportar la prueba de que en razón no existe acoso moral (artículo L.122-52).

Por otro lado, las organizaciones sindicales de la empresa pueden ejercer, a favor del empleado involucrado, todas

## Informe de Comisión de Trabajo

las acciones en justicia relativos a los hechos de acoso moral (artículo L.122-53).

Finalmente, esta misma ley introduce el delito del acoso moral en el Código Penal (artículo 222-33-2). Definido en los mismos términos que los hostigamientos del artículo L.122-49 del Código de Trabajo, el acoso moral es castigado con un año de encierro y una multa de 15. 000 Euros y 3500 euros en el Código del Trabajo.

### 3.- Bélgica.-

Este país no posee regulación específica en el Código del Trabajo que sancione el acoso moral en el trabajo. Sin perjuicio en el Código Penal encontramos una figura que sanciona esta figura. La opción del ordenamiento jurídico laboral ha sido desarrollar medidas que hagan hincapié en la prevención, imponiendo al empleador la adopción de todas las medidas apropiadas para prevenir el acoso moral en su empresa.

Dentro de éste contexto, la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo, constituye la básica en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Por su parte, el Decreto Real de 17 de mayo de 2007, relativo a la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo incluido la violencia, el acoso moral o sexual en el trabajo, reglamenta la obligación que tienen los empleadores de la adopción de medidas para prevenir el acoso moral en las empresas.

El decreto obliga a las empresas a tener en ellas a un consejero de prevención, dependiente de la empresa o un servicio externo para la prevención y la protección en el trabajo. Su función es analizar los incidentes de carácter psicosocial que se desarrollen y emitir un dictamen con las medidas de prevención que serán ejecutadas en la empresa que serán notificadas al Comité de Trabajadores y al empleador.

Para el análisis de casos cuenta con un registro que contiene todas las declaraciones con los hechos de violencia, de acoso moral o sexual en el trabajo causados por otras personas, así como de la fecha de estos hechos. No incluye la identidad del trabajador, y tal registro se tiene a disposición del funcionario encargado de la vigilancia.

En este marco, toda persona justificando un interés puede dirigirse al tribunal del trabajo con el fin de que haga aplicar la ley, siendo el empleador quien deberá probar que no hay incumplimiento a estas disposiciones.

Por su parte, el Código Penal en el capítulo IV, tipifica el acoso como aquella conducta que afecte gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. El autor será sancionado con restricción de libertad de quince días a dos años y una multa de 50 a 300 francos. En el evento que el móvil del delito sea el odio, el menosprecio o la hostilidad respecto a una persona debido a su raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, sexo, orientación sexual, estado civil, nacimiento, edad, fortuna, convicción religiosa o filosófica, estado de salud actual o futuro, de una desventaja o de una característica física, la pena podrá duplicarse.

Actualmente, en el Senado existe un proyecto de ley relativa al acoso moral, que tiene por objeto insertar la figura en la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo previendo que "el patrono debe tomar todas disposiciones necesarias con el fin de prevenir todo acoso moral por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo". La propuesta intenta también dar una definición del acoso moral: "toda conducta abusiva y repetida que se manifiesta, en particular, por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos unilaterales, que afecta, de manera intencional, a la personalidad, a la dignidad o a la integridad psíquica de una persona, que pone en peligro su empleo o que deteriora el clima de trabajo".

Por otra parte, la proposición de ley facilita la carga de la prueba que pesa sobre el trabajador en la medida en que prevé una inversión parcial de la carga de la prueba. En efecto, la víctima deberá aportar ante el tribunal del trabajo, los elementos de hecho que permitirán suponer la existencia de un acoso moral.

### 4.- Brasil

El asedio moral o violencia moral en el trabajo aún no forma parte del ordenamiento jurídico federal brasileño. Existen numerosos proyectos de ley en diferentes Estados (actualmente existen más de 80 proyectos), y solo algunos se han convertidos en ley, como es el caso del estado de Río de Janeiro.

Río de Janeiro, fue el pionero en la adopción de legislación específica sobre el tema, la Ley Provincial N° 3.921, de agosto de 2002, que prohíbe específicamente a los órganos de los tres Poderes provinciales, y otras instituciones el acoso moral en sede laboral.

## Informe de Comisión de Trabajo

A nivel federal, se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional un proyecto de ley (PL nº 2.369/2003), que describe y sanciona la figura del acoso moral, no como crimen, pero específicamente como ilícito laboral, pudiendo generar así derecho a una indemnización.

No obstante a la inexistencia de una norma federal específica condenatoria o reguladora del acoso moral, esto no ha impedido que la Justicia del Trabajo haya sancionado esta figura en base a la vulneración a los derechos a la dignidad humana, a la honra y el derecho a la salud mental, consagrados en la Constitución de la República Federal de Brasil.

Asimismo, se señala que en los procesos donde se alega la ocurrencia de asedio moral, son esenciales para configurar el ilícito, los siguientes aspectos:

La regularidad de los ataques en el tiempo y desestabilizar emocionalmente la víctima, con el objeto de alejarla del trabajo.

De esta manera, se está frente a un conjunto de actos siempre percibidos como importantes por el trabajador en un primer momento, pero que, visualizados en su conjunto, tienen por objetivo exponer la víctima a situaciones incómodas, humillantes y transgresoras. Por su parte, la lista de actos que se pueden encuadrar como asedio moral es extenso y también se puede dar en forma vertical ascendente (trabajadores en contra de su superior directo) o horizontal (entre compañeros de misma jerarquía) – o la común - vertical descendente (jefe en contra de los trabajadoras). Se trata, por tanto, de una circunstancia individual o colectiva.

Particularmente, la ley de Río de Janeiro, ha regulado el asedio moral vertical, es decir, actos del superior jerárquico en contra del trabajador como atribuir tareas extrañas o incompatibles con el cargo, o en condiciones y plazos inequívocos; designar operarios calificados o especializados para funciones triviales; apropiarse de ideas, propuestas, proyectos o trabajos; torturar psicológicamente, despreciar, ignorar o humillar al servidor, aislar del contacto con sus compañeros y superiores jerárquicos; y divulgar rumores y comentarios maliciosos o críticas reiteradas y subestimar esfuerzos, afectando la salud mental del trabajador.

Así, el Tribunal Supremo Laboral (TST) señala que en la práctica la realidad supera las sucintas descripciones legales y que deben ser indemnizadas las víctimas. La fijación de valores para daño moral, conforme viene siendo adoptada por el TST, tiene doble finalidad: compensar la víctima por el daño moral sufrido y, también, punir al infractor, a fin de cohibir la reincidencia en ese tipo de práctica. Lo que se recoge es un posible equilibrio entre “las posibilidades del que sufrió el daño ” – y el poder económico de la empresa – y las “condiciones del lesionado” – la extensión del daño causado.

a. Ley N° 3921 de Río de Janeiro

La provincia de Río de Janeiro fue la pionera en la adopción de legislación específica sobre el tema, estableciendo la prohibición a los órganos de los poderes provinciales, reparticiones, entidades de la administración centralizada, fundaciones, empresas públicas, sociedades y concesionarias de servicios públicos, de: “el ejercicio de cualquier acto, actitud o postura que se pueda caracterizar como asedio moral en el trabajo, por parte de superior jerárquico, contra operario, servidor o empleado que implique en violación de la dignidad de ese”

El ilícito consiste en la exposición “del operario, servidor o empleado a una situación humillante, o cualquier acción, o palabra gesto, practicada de modo repetitivo y prolongado por el órgano o entidad, y, por agente, delegado, jefe o supervisor jerárquico o cualquier representante que, en el ejercicio de sus funciones, y abusando de la autoridad que le fue conferida, tenga por objetivo afectar el auto-estima y la autodeterminación del subordinado, produciendo daños en el ambiente laboral, a los servicios prestados al público y al propio usuario, así como, obstaculizar la evolución de la carrera o la estabilidad del trabajador”.

La sanción para el asedio moral en el trabajo ejecutado por el agente en el ejercicio de sus funciones, constituye una infracción grave y se somete a las siguientes penalidades:

a.- Advertencia: Será aplicada por escrito, en los casos en que no se justifique imposición de penalidad más grave. Puede ser convertida en la asistencia obligatoria de programa de perfeccionamiento y mejoría del comportamiento.

b.- Suspensión: Será aplicada en caso de reincidencia de faltas punitivas con advertencia. Eventualmente, cuando sea conveniente para el servicio, esta sanción podrá ser convertida en multa.

## Informe de Comisión de Trabajo

c.- Dimisión: La dimisión será aplicada en caso de reincidencia de las faltas sancionadas con suspensión, en los términos reglamentarios y mediante proceso administrativo propio.

## 5.- España

El ordenamiento jurídico español no contempla de manera específica el acoso moral, sin embargo un estudio sobre el mobbing dirigida por Pinuel y Zavala, sobre la violencia en el entorno del trabajo concluye, entre otras cosas:

- Más del 16, 5 de la población activa (2,38 millones de trabajadores ha manifestado ser objeto de violencia psicológica o mobbing, se calcula que aproximadamente el 15 % de la población activa es víctima de este tipo de acoso.

- Uno de cada tres trabajadores activos ha declarado haber sido víctima de maltratos psicológicos en su experiencia laboral.

- Dos de cada tres trabajadores afectados por el mobbing ignora estar afectado por el problema.

A pesar de no contar con una regulación específica, esto no ha sido obstáculo para que a nivel jurisprudencial la figura del acoso moral se vincule con la vulneración de derechos consagrados por la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, como son la dignidad de la persona, la integridad física y moral, derecho al honor y a la imagen propia, la promoción profesional y a la ocupación profesional efectiva.

La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha recogido el mobbing como una conducta que provoca consecuencias en la salud del trabajador. La Ley General de la Seguridad Social, define el accidente del trabajo como “toda lesión corporal de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo” y agrega “se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

En España el desarrollo jurisprudencial, ha sido recogido por los proyectos de ley presentados hasta hoy relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. El primero de ellos pretende la reforma de varios aspectos de la normativa laboral y el segundo una modificación en el Código Penal.

Se ha situado el acoso moral dentro de los denominados riesgos o factores de riesgo psicosocial, los que son definidos por Manuel Velásquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene el potencial de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

## 6.- Argentina

A nivel federal, no existe una normativa sobre el mobbing pero si algunas provincias han regulado el maltrato físico y psíquico a saber: Tucumán, Jujuy, Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A nivel jurisprudencial se ha acogido la figura del acoso moral, aplicando la normativa laboral vigente para proteger al trabajador del mobbing. La profesora Silvina Maria Liveparra concluye respecto a la legislación laboral argentina que “es posible encontrar diversas respuestas dentro del plexo normativo vigente que preserve al trabajador del fenómeno del mobbing. Así será posible que los jueces acuerden la indemnización por daño moral ocasionado por el acoso psicológico del empleador, los colegas del trabajador a algún superior jerárquico, sea que el contrato laboral siga su curso normal una vez denunciado el hecho y adoptadas las medidas o bien que dicha situación lleve al distracto laboral”.

## a. Buenos Aires.

La legislación de la ciudad autónoma de Buenos Aires, Ley N° 1225 previene y sanciona la violencia laboral de los superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los artículos tercero a séptimo del libro segundo de la Constitución de la ciudad autónoma de Buenos Aires. Define y sanciona la violencia laboral comprendiendo toda acción en contra de un trabajador que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico. Cada una de estas acciones se encuentra definida por la ley.

## Informe de Comisión de Trabajo

Respecto al maltrato físico, éste se define como “toda conducta del/de la superior jerárquico o que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los trabajadores”.”.

Particularmente, por maltrato físico y social, el artículo 3 señala que se comprende toda “hostilidad continua y repetida del/ de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social de las siguientes acciones ejercidas contra el trabajador:

- a.- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b.- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c.- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- d.- Obligarlo/a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e.- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f.- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g.- Encargarle trabajo imposible de realizar.
- h.- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i.- Promover su hostigamiento psicológico.
- j.- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- k.- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos. Jerárquico que atente contra la

En cuanto a las sanciones, la ley establece responsabilidades a quienes realicen las conductas de violencia laboral con la suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados.

## II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalarlos que la idea matriz o fundamental del proyecto es incorporar a la legislación laboral, y al Estatuto Administrativo, un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto en cinco artículos permanentes.

## III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, el proyecto de ley en informe no contempla normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

## IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

La Comisión recibió al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; al señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval y al Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa;

## V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión, el proyecto en informe no considera artículos o disposiciones que deban ser objeto de

## Informe de Comisión de Trabajo

estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

## VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto de ley en informe fue aprobado, en general, por vuestra Comisión en su sesión de fecha 9 de octubre en curso, con el voto favorable de las Diputadas señoras Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco y Bertolino, y la abstención del Diputado señor Melero.

Durante su discusión general, el Ejecutivo manifestó su apoyo a esta iniciativa en virtud de que el proyecto se enmarca en la línea de protección de los derechos que el trabajador adquiere en cuanto persona y ciudadano de este país y que se encuentran consagrados constitucionalmente. Derechos fundamentales, como el de acceso igualitario a las oportunidades laborales, el derecho a no ser discriminado, el derecho a la intimidad y otros, que deben ser ejercidos en armonía con la potestad reglamentaria del empleador, a la que se encuentra sujeto desde el momento en que se relaciona con éste a través de un contrato de trabajo.

En efecto, manifestaron los representantes de Gobierno, esta corriente de reconocimiento a los derechos constitucionales del trabajador en el entorno laboral, responde a las modernas concepciones de ciudadanía laboral, por la cual se hacen compatibles y se ordenan jerárquicamente la norma constitucional y la potestad reglamentaria del empleador expresada en órdenes, instrucciones, mecanismos de control, vigilancia y, sobre todo, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De esta manera, el Ejecutivo manifestó que la presente iniciativa avanza en forma relevante en la protección y desarrollo de una cultura de respeto al interior de la empresa, ya que las conductas de acoso laboral atentan gravemente contra la dignidad del trabajador pudiendo, en casos extremos, llevar a importantes perjuicios personales y materiales al afectado.

Asimismo, el Gobierno manifestó que ha sido una política constante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social el apoyar y participar activamente en las mociones parlamentarias que colaboren a un perfeccionamiento de la legislación laboral vigente, como es el presente caso. En este sentido, el Gobierno puso a disposición de esta Comisión un trabajo de complementación de varias iniciativas similares a la presente, entre ellas una del Senador señor Alejandro Navarro, junto a un trabajo de homologación de textos a fin de fusionar los diferentes esfuerzos que sobre la materia se han realizado y, de esta manera arribar a un texto de proyecto que contara con la participación de un mayor número de parlamentarios.

Subrayó la necesidad de definir con claridad elementos como las conductas de acoso laboral, la diferenciación del acoso cometido directamente por el empleador de aquél cometido por un subordinado, las sanciones para uno y otro y la objetivación de las conductas a las que se encuentra obligado el empleador a fin de no responder por actos de terceros. Junto a ello, es preciso -manifestó- determinar si la conducta acosadora se define por la intencionalidad de producir un perjuicio laboral al afectado o bien se define por el resultado visible de un perjuicio personal o material y, al igual que el acoso sexual, por el peligro en que se sitúa al trabajador en su situación laboral.

Otro aspecto de orden técnico a considerar, a juicio del Ejecutivo, es que las denuncias que se presenten por conductas de acoso laboral, al incidir en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, deberán, necesariamente, ser conocidas en el nuevo procedimiento laboral a través de las normas sobre tutela de derechos fundamentales, que implican un mejoramiento sustantivo de las condiciones probatorias para el trabajador y su pretensión.

Finalmente, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social realizó un reconocimiento a los autores de este proyecto, reiterando su apoyo en todas las fases de tramitación del mismo, a la vez que celebra el nivel de consenso con que se han debatido sus normas, considerando la complejidad de las mismas y lo amplio de los contornos del tema sustantivo que tratan.

Por su parte, los señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa coincidieron, mayoritariamente, en la necesidad de legislar respecto del acoso laboral. Sin embargo, manifestaron una especial preocupación respecto de establecer una adecuada conceptualización de lo que se debe entender por “acoso laboral”; al distinguir entre sus conductas constitutivas aquellas que ejerce el empleador -o quien lo represente- sobre los trabajadores, de aquellas que se dan entre los propios trabajadores.



## Informe de Comisión de Trabajo

Asimismo, manifestaron diversas posiciones respecto del o los órganos competentes para conocer de las denuncias por acoso laboral, planteándose por algunos señores Diputados, integrantes de esta Comisión, la idea de eliminar la instancia administrativa –Dirección del Trabajo–, estableciéndose la denuncia directa a los Tribunales del Trabajo, con el objeto de evitar dilaciones en la investigación y sanción, idea que, en definitiva, se rechazó, adoptándose la idea de reconocer la competencia de la Dirección del Trabajo, en base a su experiencia en relaciones laborales y a la posibilidad de evitar una excesiva judicialización del tema.

Finalmente, manifestaron su interés en consagrar esta figura en la legislación aplicable a los funcionarios públicos, introduciendo una norma con tal propósito en el Estatuto Administrativo, contenido en la ley N° 18.834.

**VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.**

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo de mayoría.

**VIII.- DISCUSION PARTICULAR.**

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el día 16 de octubre del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su articulado:

“ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

-- Indicación de los Diputados señores Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para reemplazar el epígrafe contenido en el artículo único del proyecto, que pasa a ser Artículo Primero, por el siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo, denominado “Del acoso laboral y su sanción”.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

Artículo 183 bis A.- El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para eliminar en el inciso primero del artículo 183 bis A la expresión “llamado también sicoterror laboral”.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar al final del inciso primero del artículo 183 bis A, a continuación de la palabra “humana”, la siguiente oración “y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código”, precedida de una coma.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar un inciso final al artículo 183 bis A, del siguiente tenor:

“Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de



## Informe de Comisión de Trabajo

violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.”

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

Artículo 183 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para:

a) reemplazar en el inciso primero del artículo 183 bis B la expresión “deberán” por “podrá”, y suprimir la palabra “hábiles”.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

b) reemplazar en su inciso segundo la expresión “podrán” por “deberán”, y para agregar a continuación de la palabra “aplicar”, la expresión “, en su caso,”.

-- Puesta en votación fue aprobada por cinco votos a favor, dos en contra y ninguna abstención.

Artículo 183 bis C.- El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

-- Indicación de la Diputada señora Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para sustituir el artículo 183 bis C, por el siguiente:

“Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.”

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

Artículo 183 bis D.- La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para suprimir el artículo 183 bis D.

## Informe de Comisión de Trabajo

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Monckeberg, don Nicolás; Recondo y Salaberry, para agregar al artículo 160 número 1, del Código del Trabajo, la siguiente letra f:

“f) Conductas de acoso laboral.”

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, para introducir el siguiente artículo nuevo:

“Modifícase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a” y “b” por una coma y agregando a continuación de la expresión “b” las expresiones “y f”).

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de los Diputados Bertolino; Melero; Monckeberg, don Nicolás; Recondo y Salaberry, para agregar al inciso sexto del artículo 171 del Código del Trabajo, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)” la expresión “o f”).

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar al artículo 78 del Estatuto Administrativo una letra l), nueva, del siguiente tenor:

l) Se prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

#### IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

Durante la discusión en particular de esta iniciativa de ley se rechazaron las siguientes indicaciones:

-- Indicación de la Diputada señora Sepúlveda, doña Alejandra y del Diputado señor Bertolino, para incorporar en el artículo 183 bis B un inciso tercero, del siguiente tenor:

“Dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde el último acto constitutivo de acoso laboral, el trabajador, haya o no denunciado estos hechos ante la Inspección del Trabajo respectiva, podrá requerir la tutela jurisdiccional en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes.”

-- Puesta en votación fue rechazada por cuatro votos en contra y dos a favor.

-- Indicación de las Diputadas Muñoz, doña Adriana y Vidal, doña Ximena y del Diputado Aguiló, para agregar un artículo 183 bis D, pasando el actual artículo 183 bis D a ser 183 bis E, del siguiente tenor:

“Artículo 183 bis D.- El acoso laboral será una condición agravante de aquellos crímenes y simples delitos considerados en el artículo 400 del Código Penal, en tanto dicha conducta tenga una relación causal directa con el delito de que se trate.”

-- Puesta en votación fue rechazada por siete votos en contra.

-- Indicación de los Diputados Bertolino y Monckeberg, don Nicolás, para sustituir el artículo 183 bis D, por el siguiente:

“Artículo 183 bis D.- El trabajador o empleador que realizare una denuncia de acoso laboral falsa o hecha con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, y el Tribunal respectivo la declarare sin motivo plausible,

## Informe de Comisión de Trabajo

será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las acciones que el denunciado pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.”

-- Puesta en votación fue rechazada por seis votos en contra y uno a favor.

Cabe hacer presente, para una mejor comprensión del texto aprobado, que la Comisión facultó a la Secretaría de ella para adecuar la concordancias numéricas que pudieran ser requeridas en el desarrollo de su articulado. Ello en razón de que el texto del Código del Trabajo ha sido modificado con posterioridad a la presentación de ésta moción.

-----  
Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

**PROYECTO DE LEY:**

“ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo denominado “Del acoso laboral y su sanción”:

**Título VI**

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.

ARTICULO SEGUNDO.- Agregase al artículo 160 N° 1, del Código del Trabajo, la siguiente letra f) nueva:

f) Conductas de acoso laboral.

## Informe de Comisión de Trabajo

ARTICULO TERCERO.- Modificase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agregando a continuación de la expresión “b)” las expresiones “y f)”.

ARTICULO CUARTO.- Agrégase al inciso sexto del artículo 171, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

ARTÍCULO QUINTO.- Agrégase al artículo 78 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, la siguiente letra l) nueva:

l) Se prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

\*\*\*\*\*

SE DESIGNO DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA XIMENA VIDAL LÁZARO.

SALA DE LA COMISION, a 16 de octubre de 2007.

Acordado en sesiones de fecha 4 y 11 de septiembre y 9 y 16 de octubre del presente año, con asistencia de los señores Diputados Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Goic, doña Carolina; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Muñoz, doña Adriana (Presidenta); Recondo; Saffirio; Salaberry; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena.

Asimismo, asistió a la sesión de 16 octubre el Diputado señor Pedro Pablo Álvarez-Salamanca, en reemplazo del Diputado señor Nicolás Monckeberg Diaz.

Pedro N. Muga Ramírez

Secretario Abogado de la Comisión

## Discusión en Sala

**1.3. Discusión en Sala**

Fecha 08 de mayo, 2008. Diario de Sesión en Sesión 26. Legislatura 356. Discusión General. Se aprueba en general y particular.

PENALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL. Modificación del Código del Trabajo. Primer trámite constitucional.

El señor BUSTOS ( Presidente ).-

Corresponde tratar, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo para sancionar las prácticas de acoso laboral.

Diputada informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es la señora Ximena Vidal.

Antecedentes:

-Moción, boletín N° 3198-13, sesión 50ª, en 4 de marzo de 2003. Documentos de la Cuenta N° 13.

-Primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, sesión 99ª, en 8 de noviembre de 2007. Documentos de la Cuenta N° 2.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la señora diputada informante.

La señora VIDAL (doña Ximena).-

Señor Presidente, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informar, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, sobre el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para sancionar las prácticas de acoso laboral, originado en moción de las diputadas señoras Ximena Vidal y Adriana Muñoz , y de los diputados señores Espinoza y Jaramillo .

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara ; el subsecretario del Trabajo , don Zarko Luksic Sandoval , y el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa .

Antecedentes generales.

Consideraciones preliminares.

Sostenemos los autores de esta moción que el origen del acoso laboral o sicoterror se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima o, incluso, de inferior jerarquía, en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, generalmente, se encuentran muy por debajo de la calificación que le permitió ingresar a su trabajo.

Expresamos que se está ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto de aislar al trabajador.

Señalamos que quien da la voz de alarma sobre este tratamiento es el psicólogo sueco Heinz Leyman, quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los ´80, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario tanto en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, estudios que dan cuenta de este problema hasta 1999, de un 3,5 por ciento de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los ´80, se ha incrementado llegando a 5 por ciento en 1998 y a 7 por ciento en 1999, lo que da un indicio de lo alarmante que

## Discusión en Sala

puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos, presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del acoso laboral.

El profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel, sostiene en su libro paradigmático en el tema, llamado “Cómo Sobrevivir al Acoso Sicológico en el Trabajo”, que el acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.).”

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos, la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad y destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

El sicoterror laboral se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior o, a la inversa, al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto, lo cual representa un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa, debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción que, en la mayoría de los casos, dice relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador son siempre nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, pues por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración, pasando luego a constituirse en cuadros depresivos de diversa índole, llegando estos a fraguar la actitud de que el trabajador deba inexorablemente tomar la resolución de irse de su puesto de trabajo.

El proyecto de ley en informe fue aprobado en general por vuestra Comisión en su sesión de fecha 9 de octubre del año pasado.

Durante su discusión general, el Ejecutivo manifestó su apoyo a esta iniciativa en virtud de que se enmarca en la línea de protección de los derechos que el trabajador adquiere como persona y ciudadano de este país y que se encuentran consagrados constitucionalmente. Entre estos podemos mencionar el de acceso igualitario a las oportunidades laborales; a no ser discriminado; a la intimidad y otros, que deben ser ejercidos en armonía con la potestad reglamentaria del empleador, a la que se encuentra sujeto desde el momento en que se relaciona con éste a través de un contrato de trabajo.

Por su parte, los señores diputados integrantes de esta instancia legislativa coincidieron, mayoritariamente, en la necesidad de legislar respecto del acoso laboral. Sin embargo, manifestaron una especial preocupación por establecer una adecuada conceptualización de lo que se debe entender por “acoso laboral”, al distinguir entre sus conductas constitutivas aquellas que ejerce el empleador -o quien lo represente- sobre los trabajadores, de aquellas que se dan entre los propios trabajadores.

Síntesis de las opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general.

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo de mayoría.

En la discusión particular, vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el día 16 de octubre del año pasado, sometió a discusión particular el proyecto de ley, adoptándose varios acuerdos respecto de su articulado y aprobándose por unanimidad las indicaciones presentadas por los señores diputados presentes en la Comisión, confirmando la voluntad política para la aprobación del proyecto.

## Discusión en Sala

Cabe hacer presente, para una mejor comprensión del texto aprobado, que la Comisión facultó a su secretaría para adecuar las concordancias numéricas que pudieran ser requeridas en el desarrollo de su articulado. Ello en razón de que el texto del Código del Trabajo ha sido modificado con posterioridad a la presentación de esta moción.

Como consecuencia de todo el debate en la Comisión de Trabajo, del acuerdo de todos los diputados presentes y de las consideraciones que doy a conocer como diputada informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación del siguiente proyecto de ley:

“ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo denominado “Del acoso laboral y su sanción”:

## Título VI

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.

Artículo segundo.- Agregase al número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, la siguiente letra f) nueva:

f) Conductas de acoso laboral.

Artículo tercero.- Modifícase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agregando a continuación de la expresión “b)” las expresiones “y f)”.

Artículo cuarto.- Agrégase al inciso sexto del artículo 171, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “of)”.

Hemos presentado una indicación para reemplazar el artículo quinto por el siguiente:

## Discusión en Sala

Artículo quinto.- Agrégase al artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, del 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m):

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo.”.

Asimismo, se formuló indicación para agregar el siguiente artículo:

Artículo sexto.- Agrégase en el artículo 82 de la ley N° 18.883, la siguiente letra m):

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.”.

Las dos observaciones tienen por objeto concordar todas las modificaciones que se han realizado al Código del Trabajo.

Por tanto, solicito a la Sala la aprobación de este proyecto de ley, considerando el acuerdo de todos los sectores políticos que participaron durante su análisis en la Comisión.

Es todo cuanto puedo informar.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

En discusión el proyecto de ley.

Tiene la palabra el diputado señor Patricio Melero.

El señor MELERO .-

Señor Presidente, la iniciativa en debate, originada en moción de las diputadas señoras Adriana Muñoz y Ximena Vidal y de los diputados señores Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo , en la Comisión de Trabajo -que integro junto a los diputados Salaberry y Dittborn , de la UDI-, con el fin de incorporar en el derecho laboral chileno el fenómeno del acoso laboral, sobre el cual se ha legislado en una importante cantidad de países, con experiencias distintas y con resultados que han ido permitiendo, desde un aspecto positivo, mejores condiciones en el desempeño del trabajo.

Ya en el pasado se legisló sobre el acoso sexual; ahora lo hacemos sobre el acoso laboral, que es una expresión más amplia. No obstante, los autores no quisieron dejar esto abierto, por eso se define explícitamente qué se entiende por acoso laboral propiamente tal.

Siempre que se legisla sobre estas materias surgen dudas en dos direcciones. La primera, es la extensión que puede tener una norma de este tipo y la enorme amplitud en su interpretación, y la segunda, aspecto también complejo, radica en la forma de probar estas acciones de acoso laboral.

Entonces, el acoso laboral abarca dos elementos: la extensión y la capacidad probatoria con que se puede topar la propia víctima por la naturaleza de la coacción misma, ya que por ser básicamente psicológica, muchas veces no deja evidencias tangibles, y dar pruebas eficientes de un acoso laboral puede resultar imposible para los trabajadores de menores recursos, ya que carecen de los medios necesarios para tener una defensa apropiada.

Sin perjuicio de ello, creemos que es necesario legislar al respecto. Si bien el texto lo trata de acotar, hemos preferido que la postura y la exégesis misma de la jurisprudencia nacional sean las que vayan adoptando la definición del acoso laboral y así, progresivamente, vayan buscando una sanción adecuada.

Estoy seguro de que, al principio, una norma de este tipo puede generar una aproximación un poco exagerada de personas que, al verse empoderadas de este derecho a denunciar el acoso laboral, puede ocasionar un uso excesivo o abusivo. Pero serán los tribunales laborales los que, en virtud de la jurisprudencia imperante, tendrán que ir determinando y perfeccionando lo que, en definitiva, el legislador ha querido establecer y la jurisprudencia en la habitualidad de los hechos o en el desarrollo de estos casos vaya acotando para que los trabajadores chilenos puedan entender la debida aproximación que el tema debe tener.



## Discusión en Sala

En rigor, si bien en el Código del Trabajo esta figura no tenía un tratamiento específico, hoy pensamos que el acoso laboral es un mal posible de atacar por medio de un proceso judicial, ya que en la actualidad no tiene una sanción específica, sino la sola probabilidad de ejercer el derecho o poner término al contrato del trabajador para que pueda gozar de una indemnización. Así son las cosas hasta hoy.

Por ello, creemos que esta modificación puede ser positiva y constituir un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, y aunque de ningún modo lo estimamos imprescindible, sí ayuda en los términos que he señalado.

He dicho.

El señor CERONI ( Vicepresidente ).-

Tiene la palabra la diputada señora Adriana Muñoz.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).-

Señor Presidente, este debate es muy importante, ya que, por primera vez, se instala en nuestra legislación el concepto de acoso laboral como una conducta que vulnera los derechos esenciales de la persona humana. En el proyecto se define tal concepto y se establece un conjunto de formas de sanción.

Este fenómeno se ha empezado a vivir mucho en el ámbito del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, y pese a que se descubrió recién en la década de los ochenta, se ha ido instalando como un diagnóstico y una realidad, no sólo en nuestros países, sino también en países altamente desarrollados de Europa y en Estados Unidos.

El acoso laboral es una forma bastante sutil y perversa de abuso y socavamiento de la condición y de la dignidad humana y de derechos esenciales de trabajadores y trabajadoras; es poco perceptible, no se nota, porque consiste en un hostigamiento cotidiano, horizontal y vertical, que puede ser ejercido por el jefe, por el dueño de la empresa, por el gerente o por los propios compañeros de labores. Lo que busca es agotar psicológicamente al trabajador o a la trabajadora, con el propósito de que caiga en depresión o en aburrimiento que, al final, lo obligue a renunciar. De manera que es una forma de abuso laboral que no se expresa tan nítidamente como ocurre con la vulneración de derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo. El acoso laboral es muy similar al acoso sexual, se lleva a cabo con sutileza, en forma anónima y tiene diversas formas de expresión.

El martes pasado, en la Comisión de Trabajo, recibimos a dirigentes de trabajadores de la industria pesquera de Talcahuano, quienes nos manifestaron que uno de los problemas que están viviendo y que denigra su trabajo es, precisamente, el hostigamiento y el acoso laboral de que son objeto, el cual se practica de distintas formas: desde órdenes contradictorias y palabras soeces y maltrato, hasta obligaciones no establecidas en los contratos, lo que hace que los trabajadores se sientan ofendidos en su dignidad. A veces, los abusos se pueden traducir en algo tan fuerte como no pago de horas extraordinarias e inobservancia de los contratos de trabajo.

Creo que estamos en un momento importante. La discusión de este proyecto demoró mucho tiempo en instalarse en la Sala; en la Comisión de Trabajo también tardamos demasiado para ponerlo en Tabla. Son temas que hoy debemos traer al debate político y legislativo. Por más que se trate de un abuso muy sutil, está afectando la salud de los trabajadores, al punto que hay muchos casos de depresión. Son muchas las formas soterradas de liquidar laboralmente a los trabajadores, sacándolos de su trabajo y soslayando el pago de sus indemnizaciones. Finalmente, se ven obligados a renunciar para no tener que soportar por más tiempo un clima laboral hostil, adverso y maltratador, desde el punto de vista psicológico.

Por eso, llamo a los colegas a aprobar esta iniciativa que es muy importante porque incorpora, por primera vez, esta figura en el Código del Trabajo, la define y considera que vulnera derechos esenciales de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestro país.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada Carolina Goic.

## Discusión en Sala

La señora GOIC (doña Carolina).-

Señor Presidente, me alegro de que estemos discutiendo este proyecto con el mismo espíritu que tuvo la Comisión de Trabajo para aprobarlo. Creo que todos coincidimos en que constituye un avance, en la medida en que define lo que se entiende por acoso laboral. De alguna manera, con ello se visualiza una situación que están sufriendo muchos trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, se avanza en la definición de los procedimientos para efectuar las denuncias, aportar pruebas y fijar las multas, cuando el empleador no aplique sanciones inmediatas al infractor, cada vez que se compruebe que ha existido acoso laboral.

Sin duda, este proyecto hace aportes al Código del Trabajo y tiende a mejorar las relaciones laborales. Asimismo, sanciona el abuso de la posición dominante, en el caso del superior jerárquico o del empleador, a quienes está subordinado el trabajador. En muchos casos, el acoso laboral puede ser peor que el acoso sexual, porque al empleador le resulta muy difícil determinar si existe o no. Tal como se ha planteado aquí, este tipo de acoso va menoscabando la dignidad del trabajador, que termina por renunciar para no tener que seguir soportando situaciones que le resultan insostenibles.

Creo que con este proyecto avanzamos en ese sentido. Sin embargo, deberemos estar atentos para que las modificaciones al Código del Trabajo funcionen realmente en la práctica: que se comprueben las situaciones denunciadas y que terminen los abusos, los cuales también podrían ser ejercidos por grupos de trabajadores en contra de otros. Lo que deseamos es avanzar hacia una cultura de respeto mutuo en las relaciones laborales.

Habría preferido no tener que incorporar modificaciones en el Código del Trabajo y que todos los problemas se resolvieran motu proprio entre empleador y trabajador porque, de esa forma, se establecerían relaciones laborales más constructivas, respetando los derechos de los demás, que tienen valor como personas, como trabajadores que aportan al proceso productivo.

Por eso, anuncio el apoyo de mi bancada demócratacristiana a esta iniciativa, porque creemos que es un avance en la construcción de relaciones laborales más modernas y armónicas en nuestro país.

He dicho.

El señor CERONI ( Vicepresidente ).-

Tiene la palabra la diputada señora Ximena Vidal.

La señora VIDAL (doña Ximena).-

Señor Presidente, sólo para agradecer el apoyo de los colegas al proyecto, en nombre de las miles de víctimas de acoso laboral.

Durante su discusión en la Comisión de Trabajo durante tanto tiempo -porque fue presentado en 2003-, recogimos miles de testimonios de trabajadores de todo el país. Por eso, me alegro de que hayamos sido capaces de sacar adelante esta iniciativa que define y sanciona los actos de violencia psicológica sistemática que utilizan algunos jefes y compañeros de trabajo en contra de trabajadores.

Esta es una herramienta que ponemos a disposición de los trabajadores para reforzar nuestro compromiso de proteger su dignidad y sus derechos fundamentales.

En este análisis, no puedo dejar de manifestar que en este momento nuestra sociedad se está poniendo de acuerdo para superar conflictos como el del cobre y los relacionados con la equidad, que están siendo analizados por una comisión a nivel de Gobierno. A todas las personas que participaron en ella se le planteó una serie de puntos que deberán ser discutidos para avanzar en la posibilidad de poner a disposición de la ciudadanía, en este caso, de los trabajadores, herramientas que les permitan defenderse del acoso laboral.

Conversábamos con el colega Quintana que, efectivamente, estos proyectos de ley provocan cierto temor y poca certeza, en cuanto al mal uso que podrían hacer de la ley algunas personas para acusar injustamente a un empleador. Pero el Código del Trabajo también sanciona a quienes hacen mal uso de la ley. En todo caso, una no

## Discusión en Sala

puede inhibirse de establecer normas que vayan en la línea de defender derechos fundamentales de los trabajadores, porque siempre existirán personas inescrupulosas que harán caso omiso o mal uso de las leyes.

Estamos dando un gran paso en beneficio del mundo laboral. Por cierto, una herramienta legislativa aprobada por el Congreso es sólo un diseño, pero falta todo lo relacionado con su implementación y con el cuidado que debemos tener, en cumplimiento de nuestras facultades fiscalizadoras, para que estas ideas que se plantean en defensa de los derechos de los trabajadores sean efectivamente congruentes y consecuentes con la realidad y cumplan con el objetivo que nos hemos propuesto.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado Jaime Quintana.

El señor QUINTANA.-

Señor Presidente, en primer lugar, felicito a las autoras de la iniciativa, señoras Ximena Vidal y Adriana Muñoz .

El proyecto es bastante claro y apunta a modernizar las relaciones laborales. También asigna una responsabilidad muy importante a los administradores de una empresa, quienes una vez que toman conocimiento de lo ocurrido, no pueden quedar impávidos ante los hechos denunciados; por el contrario, su deber es evitar que sigan ocurriendo. Lo mismo ocurre en la Inspección del Trabajo. Cuando toma conocimiento de estos hechos, debe adoptar medidas de inmediato, por una parte, para evitar su ocurrencia o reiteración y, por la otra, para investigarlos y sancionarlos.

Desde ese punto de vista, modificar el Código del Trabajo en este sentido nos sitúa a la altura de los países más modernos en materia de resguardo de derechos laborales, como señalaban también la diputada Carolina Goic y las diputadas Ximena Vidal y Adriana Muñoz , autoras de la moción.

El acoso laboral, que se da con bastante frecuencia, es una forma de abuso permanente, un hostigamiento diario, cotidiano, llevado a cabo por quien tiene más poder dentro de la institución en que ocurre. Se busca agotar psicológicamente al trabajador subordinado hasta impedirle desarrollar sus funciones, lo que acarrea enfermedades y otras consecuencias que aquí se han señalado.

También quiero referirme al punto señalado por la diputada Ximena Vidal , porque conocí de cerca un caso en la comuna de Vilcún, donde diez funcionarios -o ex funcionarios, entre los que incluso había tres ex candidatos a la alcaldía- acusaron de acoso laboral al alcalde. El caso se resolvió en la justicia, porque no existía una disposición legal como la que ahora se plantea en el proyecto. En el expediente figuraban 590 días de licencia y sólo diez días trabajados, en los que podría haberse verificado el supuesto acoso laboral. Fue un caso difícil, porque no existía -reitero- un cuerpo normativo que regulara la materia. Finalmente, la justicia determinó que no había mérito en la acusación de acoso laboral y la Corte de Apelaciones, por unanimidad de los miembros de la sala que conoció el tema, la rechazó. Lo propio hizo la Corte Suprema hace algún tiempo.

Esto, como cualquier otra cosa en la vida, puede ocurrir cuando se hace mal uso de un instrumento, con las consecuencias ya mencionadas.

La iniciativa consagra en el Código del Trabajo un régimen sancionatorio para el mal uso de ésta o de cualquier otra figura. Lo mismo pasó en su momento en el debate del acoso sexual.

En síntesis, el proyecto constituye un gran paso, razón por la cual lo apoyaremos decididamente.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Cerrado el debate.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre la iniciativa en los siguientes términos:

## Discusión en Sala

El señor BUSTOS ( Presidente ).-

En votación general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 72 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Aprobado en general el proyecto.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi Opazo Enrique; Aedo Ormeño René; Aguiló Melo Sergio; Allende Bussi Isabel; Álvarez Zenteno Rodrigo; Arenas Hödar Gonzalo; Barros Montero Ramón; Bauer Jouanne Eugenio; Bertolino Rendic Mario; Bobadilla Muñoz Sergio; Bustos Ramírez Juan; Ceroni Fuentes Guillermo; Cristi Marfil María Angélica; Chahuán Chahuán Francisco; De Urresti Longton Alfonso; Duarte Leiva Gonzalo; Egaña Respaldiza Andrés; Encina Moriamez Francisco; Escobar Rufatt Alvaro; Espinosa Monardes Marcos; Espinoza Sandoval Fidel; Forni Lobos Marcelo; Fuentealba Vildósola Renán; García García René Manuel; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro; Girardi Briere Guido; Goic Borojevic Carolina; Hales Dib Patricio; Hernández Hernández Javier; Herrera Silva Amelia; Insunza Gregorio De Las Heras Jorge; Isasi Barbieri Marta; Jiménez Fuentes Tucapel; Latorre Carmona Juan Carlos; Leal Labrín Antonio; Lobos Krause Juan; Lorenzini Basso Pablo; Masferrer Pellizzari Juan; Melero Abaroa Patricio; Monckeberg Bruner Cristián; Monsalve Benavides Manuel; Montes Cisternas Carlos; Mulet Martínez Jaime; Muñoz D'Albora Adriana; Nogueira Fernández Claudia; Núñez Lozano Marco Antonio; Ojeda Uribe Sergio; Olivares Zepeda Carlos; Ortiz Novoa José Miguel; Pacheco Rivas Clemira; Pascal Allende Denise; Paya Mira Darío; Recondo Lavanderos Carlos; Rojas Molina Manuel; Rubilar Barahona Karla; Saa Díaz María Antonieta; Saffirio Suárez Eduardo; Sepúlveda Hermosilla Roberto; Sule Fernández Alejandro; Tarud Daccarett Jorge; Turrez Figueroa Marisol; Uriarte Herrera Gonzalo; Urrutia Bonilla Ignacio; Valcarce Becerra Ximena; Valenzuela Van Treek Esteban; Vallespín López Patricio; Vargas Lyng Alfonso; Venegas Cárdenas Mario; Verdugo Soto Germán; Vidal Lázaro Ximena; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Ward Edwards Felipe.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Se ha presentado una indicación suscrita por diputados de diversas bancadas, que corrige un error formal y la hace extensiva a los funcionarios municipales.

¿Hay unanimidad para considerarla?

Acordado.

El señor Secretario le dará lectura.

El señor LOYOLA ( Secretario ).-

La indicación está suscrita por las diputadas señoras Vidal y Muñoz y por los diputados señores Melero, Bertolino y Venegas.

Para reemplazar el artículo quinto por el siguiente:

“Agréase en el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m): “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.”

“Y para agregar el siguiente artículo sexto:

“Agréase en el artículo 82 de la ley N° 18.883 la siguiente letra m): “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo.”

El señor BUSTOS (Presidente).-

## Discusión en Sala

En votación particular el proyecto con la indicación a que se ha dado lectura.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 74 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Aprobado en particular.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi Opazo Enrique; Aedo Ormeño René; Aguiló Melo Sergio; Allende Bussi Isabel; Álvarez Zenteno Rodrigo; Arenas Hödar Gonzalo; Barros Montero Ramón; Bauer Jouanne Eugenio; Bertolino Rendic Mario; Bobadilla Muñoz Sergio; Ceroni Fuentes Guillermo; Correa De La Cerda Sergio; Cristi Marfil María Angélica; Chahuán Chahuán Francisco; De Urresti Longton Alfonso; Duarte Leiva Gonzalo; Egaña Respaldiza Andrés; Eluchans Urenda Edmundo; Encina Moriamez Francisco; Escobar Rufatt Alvaro; Espinosa Monardes Marcos; Espinoza Sandoval Fidel; Forni Lobos Marcelo; Fuentealba Vildósola Renán; García García René Manuel; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro; Girardi Briere Guido; Goic Borojevic Carolina; Hales Dib Patricio; Hernández Hernández Javier; Herrera Silva Amelia; Insunza Gregorio De Las Heras Jorge; Isasi Barbieri Marta; Jiménez Fuentes Tucapel; Latorre Carmona Juan Carlos; Leal Labrín Antonio; Lobos Krause Juan; Lorenzini Basso Pablo; Masferrer Pellizzari Juan; Melero Abaroa Patricio; Monckeberg Bruner Cristián; Monsalve Benavides Manuel; Montes Cisternas Carlos; Mulet Martínez Jaime; Muñoz D'Albora Adriana; Nogueira Fernández Claudia; Núñez Lozano Marco Antonio; Ojeda Uribe Sergio; Olivares Zepeda Carlos; Ortiz Novoa José Miguel; Pacheco Rivas Clemira; Pascal Allende Denise; Paya Mira Darío; Quintana Leal Jaime; Recondo Lavanderos Carlos; Rojas Molina Manuel; Rubilar Barahona Karla; Saa Díaz María Antonieta; Saffirio Suárez Eduardo; Sepúlveda Hermosilla Roberto; Sule Fernández Alejandro; Tarud Daccarett Jorge; Turrez Figueroa Marisol; Uriarte Herrera Gonzalo; Urrutia Bonilla Ignacio; Valcarce Becerra Ximena; Valenzuela Van Treek Esteban; Vallespín López Patricio; Vargas Lyng Alfonso; Venegas Cárdenas Mario; Verdugo Soto Germán; Vidal Lázaro Ximena; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Ward Edwards Felipe.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Despachado el proyecto.

#### 1.4. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

Oficio de Ley a Cámara Revisora. Fecha 08 de mayo, 2008. Oficio en Sesión 19. Legislatura 356.

VALPARAÍSO, 8 de mayo de 2008

Oficio N° 7435

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

Con motivo de la Moción, Informe y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción “y” que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) y agrégase a continuación la conjunción “y”.

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

“f) Conductas de acoso laboral.”.

2) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión “b)” lo siguiente: “y f)”.

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

3) Agrégase el siguiente Título VI al Libro II:

“Título VI

Del acoso laboral y su sanción

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de

## Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.”.

Artículo 2°.- Agrégase en el artículo 84 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.

Artículo 3°.- Agrégase en el artículo 82 de la ley N° 18.883, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.”.

Dios guarde a V.E.

JUAN BUSTOS RAMÍREZ

Presidente de la Cámara de Diputados

CALOS LOYOLA OPAZO

Secretario General de la Cámara de Diputados

## 2. Segundo Trámite Constitucional: Senado

### 2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 13 de octubre, 2008. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 60. Legislatura 356.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

BOLETÍN N° 3.198-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro, y señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A una o más de las sesiones en que se consideró esta iniciativa legal concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Honorable Senador señor Alejandro Navarro Brain y la Honorable Diputada señora Ximena Vidal Lázaro. Asimismo asistieron, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Osvaldo Andrade, acompañado por su asesor legislativo, señor Francisco Del Río, y por su asesor jurídico, señor Cristián Pumarino.

Del mismo modo, concurrieron, especialmente invitados, los profesores de Derecho del Trabajo, señores Manuel Muñoz Astudillo y Julián San Martín, el primero de los cuales, sin perjuicio de su exposición que se consigna más adelante, acompañó un libro de su autoría, titulado "Mobbing en Chile - Concepto, tratamiento legal y juicio".

Asimismo, hizo llegar su opinión por escrito el profesor de Derecho del Trabajo, señor Sergio Gamonal Contreras, mediante el documento titulado "La regulación legal del mobbing: los proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional".

Cabe consignar que, a requerimiento de la Comisión, se recibió un informe preparado por la Biblioteca del Congreso Nacional, titulado "El acoso moral en la legislación extranjera".

Todos los referidos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

#### OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fundamentalmente, incorporar al Código del Trabajo, a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y a la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, normas que instauren un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

- - -

Es dable señalar que, al analizar esta iniciativa legal, la Comisión tuvo a la vista el proyecto de ley, iniciado en moción del Honorable Senador señor Alejandro Navarro Brain, sobre acoso moral en el trabajo (Boletín N° 4.815-13), el cual se encuentra radicado en esta Comisión para su estudio y se relaciona directamente con el tema en actual debate.

El objetivo de dicho proyecto de ley es, fundamentalmente, establecer la figura del acoso moral entre las formas atentatorias contra la dignidad humana, y sancionar -laboral y penalmente- las conductas calificadas como tal, sea que se produzcan respecto de trabajadores pertenecientes al sector privado o de quienes se desempeñen en el sector público.



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Para tales efectos, el referido proyecto propone incorporar las modificaciones pertinentes, en los artículos 2º y 160, N° 1, del Código del Trabajo, 84 de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, y 400 del Código Penal.

- - -

## ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

## I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.

- La ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda.

- La ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

## II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que da origen a este proyecto de ley explica su propuesta legislativa a la luz de los siguientes aspectos:

- Fundamentos y objetivos de la iniciativa;
- Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral;
- Existencia de prácticas de acoso o sicoterror en las relaciones de trabajo y daños que éstas ocasionan;
- Tipos o modalidades del acoso laboral;
- Derecho comparado que regula esta materia, y
- Descripción del contenido del proyecto de ley.

Las consideraciones expuestas en cada caso, son las siguientes:

- Fundamentos y objetivos de la iniciativa:

A este respecto, la Moción destaca que es de común entendimiento en la doctrina nacional e internacional la enorme relevancia, consagrada normativamente, que posee la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en los artículos 1º y 5º de nuestra Carta Fundamental y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, como también en aquellas garantías que en particular se encargan de asegurar a las personas el respeto a la integridad en las distintas dimensiones de su existencia, como por ejemplo, la de ésta en el trabajo. Siendo así, añade, importante resulta señalar que, si bien sin duda alguna la persona es digna en su quehacer laboral, es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas expresamente por la Constitución y la ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario de las relaciones laborales.

Subraya que, de esta manera, este proyecto de ley se fundamenta en los preceptos que dan mayor garantía a una característica tan inherente al Derecho del Trabajo como es su dimensión protectora del trabajador.

Agrega que quien desarrolla una labor remunerada se entrega a sí mismo, no existiendo únicamente una entrega patrimonial, dado que el trabajo es el hombre mismo desarrollándolo. Por eso, recalca, con exactitud se ha afirmado por los autores que el Derecho del Trabajo concurre ante la modernidad, por la incapacidad del Derecho Civil para regular una relación de tan especiales características. Para graficarlo, explica que el contrato celebrado conforme a las reglas del Derecho Civil tiene como centro y origen dos voluntades que se encuentran en sus intereses formando un consentimiento, en tanto que, en el Derecho del Trabajo, en cambio, es de capital importancia el rol tutelar del trabajador para así mantener un equilibrio jurídico entre las partes, puesto que es de

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

toda evidencia que mientras en el Derecho Civil la voluntad se compromete, en el Derecho del Trabajo, ésta se somete.

Enfatizan los autores de la iniciativa que no puede existir un Estado Social y Democrático de Derecho, sin el respeto por la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan.

- Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral:

En primer término, en lo que respecta al origen del acoso laboral o psicoterror, la Moción señala que éste se manifiesta en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador o jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía, en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de sus funciones. Éstas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que, en la mayoría de los casos, son afectadas en su cantidad o en su naturaleza, denigrando al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir, entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado o que están muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Advierte la Moción que estamos ciertamente ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso de tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto de aislar al trabajador. El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto severas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

Agrega que el psicólogo sueco Heinz Leyman dio la voz de alarma sobre este problema, quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los años 80. Tras ello, sucesivos estudios han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima. Asimismo, se ha reconocido la ingente cantidad de casos que se producen a diario tanto en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Acota que, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5 % de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo cual revela lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Subraya que hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos, presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre, claro está, de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del referido acoso.

Asimismo, añade, el acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, trabajador que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representan algún grado de molestia, por ejemplo, para el empleador o algún gerente, entre otros, utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolo psíquicamente para deshacerse de él, sin que suponga un costo económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

- Existencia de prácticas de acoso o sicoterror en las relaciones de trabajo y los daños que éstas ocasionan:

Sobre el particular, la Moción advierte que las prácticas de acoso laboral o sicoterror conforman un contorno complejo difícil de describir, pero definiéndolo desde la perspectiva de la víctima, éste consiste en el hostigamiento realizado en el ámbito o contexto laboral, en el que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros -con la permisividad del resto-, a una persecución que le produce importantes trastornos en su salud, tanto física como síquica, siendo necesario, en muchos casos, la asistencia médica y psicológica.

Enseguida, la Moción cita al profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, señor Iñaki Piñuel, quien sostiene en

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

su libro, paradigmático en el tema, titulado “Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, que el acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicopáticas.”.

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos o la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades positivas, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad o destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

Asimismo, añade, el sicoterror laboral se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior, o a la inversa, al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto.

En fin, sostiene la Moción, nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa, debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

En cuanto a las consecuencias derivadas de estas prácticas de acoso, señala que, en la mayoría de los casos, dicen relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador siempre son nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, toda vez que por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración, las cuales pronto pasan a constituirse en cuadros depresivos de diversa índole, llegando incluso a que el trabajador inexorablemente decida hacer dejación de su puesto de trabajo.

- Tipos o modalidades del acoso laboral:

Al respecto, la Moción destaca que la mayoría de los autores más versados en el tema están contestes en la existencia de modalidades del “mobbing” o acoso laboral, que no siempre suponen el abuso de una jerarquía sobre otra de rango inferior, aun cuando sea ésta, acaso, la particularidad más visible y transversal que constituye el acoso laboral. Señala que, según sea la jerarquía del acosador y del acosado, este acoso puede ser de carácter ascendente, descendente u horizontal. La Moción, enseguida, explica cada una de dichas modalidades.

El acoso laboral ascendente, indica, es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se provee una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos, su dirección, etcétera. También puede darse cuando algún trabajador es ascendido, quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad de organizarlos y dirigirlos.

El acoso laboral descendente, agrega, es la situación más frecuente. Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder mediante desprecios, falsas acusaciones, e incluso, insultos, con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de cambiar sus funciones, menoscabándolo o simplemente por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir, circunstancia que ya altera el “ius variandi” contemplado en el artículo 12 de nuestro Código del ramo.

En el acoso horizontal, expresa, debe advertirse que el comportamiento de un grupo no es el resultado de los comportamientos individuales de quienes lo componen, sino que el grupo circula y se deja ver ante esta situación con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento. Así entonces, este supuesto se compone con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. En este caso, si bien el acosador es jerárquicamente igual, puede que tenga un poder de facto superior que le permitiría realizar este tipo de prácticas. El ataque puede producirse, además, por problemas puramente personales o bien porque no se aceptan ciertas

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

pautas de funcionamiento.

- Derecho comparado que regula esta materia:

Al respecto, la Moción subraya que el acoso moral ha tenido una profusa discusión en el contexto europeo y norteamericano, dando lugar a diversa literatura sobre el tema, examinando sus fundamentos y poniendo de relieve la importancia creciente que éste ha desarrollado en los últimos años. Así, puede notarse que gradualmente los países han ido dando cabida a una incipiente, pero vigorosa, legislación sobre el punto. Entre los países que ya cuentan con un acopio legislativo en este sentido, se encuentran Suiza y Francia.

En Suiza, desde 1993, rige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual aborda esta materia.

En Francia, en tanto, se regula el tema en la Ley de Modernización Social, y su particularidad estriba en que estas prácticas se tipifican como delito con penas de multa y privación de libertad.

En España, por su parte, si bien no existe aún legislación específica sobre esta institución, se han dictado sentencias acogiendo demandas por acoso laboral en virtud del artículo 84.3 de la Ley General de la Seguridad Social, el cual no sólo se aplica a los accidentes del trabajo, sino también a las enfermedades de tipo corporal y psicológica

-quedando el acoso laboral comprendido dentro de esta última-, que sucedan durante el trabajo. Así, el desarrollo del tema es cada vez más acabado, pues también existen otros proyectos de ley que intentan consagrar normativamente esta figura como un tipo penal, para hacer extensiva la responsabilidad del hostigador hacia la sede penal, aun cuando por la vía ordinaria laboral los libelos ya han prosperado utilizando sólo la normativa vigente en lo no penal, como se ha explicado.

- Contenido de la iniciativa legal:

Finalmente, la Moción describe su propuesta. Señala que este proyecto, en sus diversos artículos, consagra la institución del acoso laboral, estableciéndose un concepto de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, implantándose sanciones por la vía de la multa a beneficio fiscal, disponiendo también un plazo de prescripción de brevísimo tiempo para que la víctima pueda efectuar la denuncia correspondiente.

Además, se hace aplicable la institución regulada en el artículo 171 del Código del ramo, a fin de que el trabajador que haya sido víctima de acoso laboral, tenga la posibilidad de ejercer el autodespido, con el pago de las indemnizaciones legales y convencionales que correspondan de conformidad a la ley y a las estipulaciones de las partes.

- - -

#### DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio de este proyecto de ley, la Honorable Diputada señora Vidal, en su calidad de coautora del mismo, explicó los principales aspectos de la iniciativa y sus fundamentos.

En primer término, destacó el importante trabajo desarrollado en torno a este proyecto de ley. Recordó que, durante su tramitación en la Cámara de Diputados, se efectuó una Jornada de Trabajo referida a este tema, en la cual participaron representantes del sector empresarial y de los trabajadores, así como también personeros del Ejecutivo, académicos y especialistas en la materia. Indicó que el estudio efectuado en dicha oportunidad, permitió comprender el problema del acoso laboral en su real dimensión y aquilatar el nivel de expansión que ha experimentado.

Añadió que los autores del proyecto recogieron un sinnúmero de testimonios que daban cuenta de la gravedad de esta situación laboral, la que, lamentablemente, se registra en todo nuestro país y en las más diversas áreas del quehacer nacional. A nivel mundial, acotó, las cifras demuestran que un 7% de las personas sufren un problema laboral de este tipo.

Señaló que el proyecto de ley concibe el acoso laboral como la violencia u hostigamiento sistemático, ejercido en el lugar de trabajo, ya sea por parte del empleador respecto de un trabajador, o bien, por parte de los trabajadores

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

respecto de sus pares. Indicó que se trata de una situación muy cercana a la del acoso sexual. Este último, logró su expresa sanción legal a pesar de todas las aprensiones que surgieron durante su estudio, entre las cuales, una de las más relevantes, decía relación con la dificultad para probar los hechos constitutivos de acoso. Del mismo modo, causó inquietud la necesidad de contemplar un resguardo ante el eventual mal uso o abuso de la nueva normativa legal. Agregó que las mismas preocupaciones rondan en torno al acoso laboral, sin embargo, advirtió, ello no puede ser óbice para legislar sobre la materia.

Expresó que el proyecto de ley en estudio se orienta en la dirección correcta y va de la mano con la reciente reforma procesal laboral que contempla entre sus normas, disposiciones relativas a los derechos fundamentales del trabajador. De ahí entonces, enfatizó, la importancia de respaldar la normativa propuesta, porque ello demostraría la permanente preocupación parlamentaria respecto de la protección a la dignidad laboral. En efecto, acotó, así como son relevantes el crecimiento económico y la productividad, tanto o más importantes son el desarrollo integral y el respeto a la dignidad personal.

Recalcó que ese fue el espíritu que inspiró el trabajo desplegado en la Cámara de Diputados, donde el acuerdo alcanzado en esta materia fue transversal, y en el cual coincidieron todas las bancadas políticas. Se recogieron todas las opiniones, de modo que el resultado es fruto del aporte de todos los sectores políticos en orden a mejorar la propuesta. Así, por ejemplo, se cambió la denominación de “psicoterror laboral” que en principio se utilizó para hacer referencia al acoso laboral. Explicó que dicha terminología, si bien resultaba un tanto drástica, fue utilizada para reflejar la gravedad de los hechos que se denunciaban. Sin embargo, se adoptó una expresión más adecuada -acoso laboral- recogiendo la denominación que al efecto emplea tanto la doctrina como la legislación comparada.

Concluyó enfatizando la importancia de prestar apoyo a esta iniciativa legal, la que sin duda será un gran aporte en materia de protección laboral.

A continuación, los miembros de la Comisión manifestaron sus observaciones y consultas en torno a la iniciativa de ley.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto recordó que este proyecto de ley inició su trámite legislativo en el año 2003, y que efectivamente fue presentado como una normativa contra el “psicoterror laboral”. Asimismo, destacó el esfuerzo realizado por la Honorable Diputada señora Vidal para obtener que el proyecto fuera aprobado, a pesar de que en un primer momento no hubo una opinión favorable sobre la iniciativa. Incluso, agregó, se hicieron intentos para incorporar el acoso laboral dentro de los casos de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Señaló que, tras estudiar el tema, ha podido constatar su importancia dado el incremento que este problema registra a nivel mundial. Asimismo, recordó su participación en un seminario sobre salud laboral, en el cual pudo destacar el trabajo y el aporte de las Honorables Diputadas señoras Vidal y Muñoz, como coautoras de este proyecto de ley. En dicha oportunidad, recalcó, intervinieron especialistas en derecho del trabajo, varios de ellos españoles, quienes estaban en conocimiento de esta iniciativa legal y compartieron la opinión de que el proyecto se ajustaba a la normativa que sobre esta materia ya había sido aprobada en países tales como Alemania, Bélgica y Holanda, e incluso en España, donde también se tramitaba un proyecto de ley respecto al tema. Por tal motivo, a su juicio, éste es el momento oportuno para abordar la problemática del acoso laboral en nuestro país, avanzando así a la par de la legislación comparada. Añadió que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico sólo es posible encontrar alguna mención general en la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo, lo cual evidencia la necesidad de contemplar una regulación específica y adecuada en el orden jurídico laboral.

Finalmente, consultó la opinión del Ejecutivo respecto del proyecto de ley en estudio, y cuál ha sido su participación durante la tramitación del mismo.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que este proyecto de ley tuvo una extensa discusión en la Cámara de Diputados, en la cual el Ejecutivo tuvo una activa participación, especialmente aportando un texto alternativo para unificar las propuestas de las distintas mociones que habían sido presentadas y que se ocupaban de la misma materia. En efecto, explicó, el trabajo en la Cámara de Diputados se inició sobre la base de tres iniciativas legales: una, la que está actualmente en informe; una segunda moción, la del Honorable Senador señor Navarro, y la tercera, una moción del Honorable Diputado señor Monckeberg. Durante la discusión en particular en el primer trámite constitucional, el Ejecutivo propuso un texto paralelo, que recogía varios de los contenidos de cada una de dichas mociones. Fruto del análisis de esa nueva propuesta, surgió el texto que,

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

finalmente, fue aprobado por unanimidad en la Cámara de Origen y que hoy conoce el Senado.

De dicho texto, agregó, es posible destacar dos aspectos importantes. Por una parte, el debate dejó claramente establecido que estamos frente a una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y, por la otra, se dio un carácter objetivo a la responsabilidad del empleador por actos de terceros. Enseguida, explicó cada uno de dichos aspectos.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, indicó que el hostigamiento o acoso laboral representa un uso abusivo de las potestades reglamentarias que tiene el empleador al interior de la empresa y que derivan tanto del Reglamento Interno como de los contratos individuales de trabajo. Añadió que, a partir de ello, la discusión se centró en cómo sancionar legalmente dicho abuso. Para tales efectos, se analizaron dos alternativas. La primera, tal como mencionaba el Honorable Senador señor Muñoz Aburto, consideraba incorporar explícitamente el tema del acoso laboral dentro de los casos de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, toda vez que, de esa manera, quedaría cubierto por el procedimiento de tutela que contempla la reforma procesal laboral para el resguardo de un conjunto acotado de garantías. Para generar esa incorporación expresa, se analizaron, a su vez, dos posibilidades. Por una parte, podía introducirse la modificación pertinente en el artículo 2º del Código del Trabajo, por cuanto dicho precepto contempla una serie de garantías específicas para cuyo resguardo se aplica el procedimiento de tutela, entre las cuales están las referidas al elemento valórico de la relación laboral, como la prohibición de discriminación o la prohibición de conductas de acoso sexual. Se sumaría a dichas garantías, entonces, la prohibición de conductas de acoso laboral. Por otra parte, se planteó la posibilidad de hacer la modificación respectiva en el artículo 19, N° 1, de la Constitución Política de la República, por cuanto dicho precepto manda la protección de la salud física y psíquica de las personas, y el acoso laboral deriva, indefectiblemente, en un daño, principalmente a la salud psíquica del trabajador. Aclaró que, si se trata de daños a la salud física, estaríamos más bien en presencia de un ilícito de índole penal.

El proyecto en actual estudio, acotó, optó finalmente por la segunda de dichas alternativas, bajo el entendido de que el eje central de este tema no es solamente el daño a la salud psíquica del trabajador, sino que también lo es el perjuicio que puede producirse a su situación laboral, ya que el acoso podría ser una herramienta de presión que se utilice para provocar la renuncia del trabajador o para que éste no aspire a mejorar sus condiciones laborales.

En lo relativo a la responsabilidad del empleador por actos de terceros -que es un segundo aspecto relevante del proyecto aprobado en la Cámara de Diputados-, expresó que, tal como en el caso del acoso sexual, se contempló un procedimiento que permite objetivar dicha responsabilidad. Explicó que, el acoso laboral puede verificarse directamente por parte del empleador hacia un trabajador, pero también puede darse entre trabajadores. En el primer caso, la instancia pertinente para poner fin al hostigamiento es la Inspección del Trabajo y, eventualmente, los tribunales de justicia ante los cuales podría accionarse judicialmente. Recordó un caso citado durante la discusión en el primer trámite constitucional, en el cual un trabajador era destinado al escritorio más lejano de una oficina de compraventa de automóviles, sin acceso alguno al público y sin posibilidades de efectuar la venta de ningún producto. Se pretendía, pues, obligarlo a renunciar tras 15 años de antigüedad en su puesto laboral. En dicho ejemplo, apuntó, quedaba en evidencia el hostigamiento aplicado.

Ahora bien, agregó, el problema surge cuando la conducta hostil proviene de otro trabajador, por ejemplo, de quien tenga un mando intermedio dentro de la empresa o detente ciertas facultades de administración. Frente a dicha situación, el proyecto considera que el trabajador puede recurrir, primero, ante el empleador, a fin de que éste adopte las medidas necesarias y posibles de implementar para evitar que la conducta de acoso continúe, como por ejemplo, disponer la separación de ambientes o la redistribución de los horarios de trabajo. También se contempla la posibilidad de que el trabajador recurra directamente ante la Inspección del Trabajo y que ésta sea la que instruya al empleador para que adopte las medidas pertinentes para poner fin a la situación hostil. De esta forma, la responsabilidad del empleador se vuelve objetiva, por cuanto responde si no cumple con la obligación que le cabe, en virtud de su poder reglamentario, de poner término a una conducta de acoso, es decir, responde si incurre en una omisión.

Finalmente, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social indicó que se eliminó del proyecto en análisis una propuesta contenida en la moción del Honorable Senador señor Navarro, conforme a la cual en el caso de existir un delito de lesiones o un homicidio, y provenir éste de conductas de hostigamiento laboral, la pena aplicable se aumentaría en un grado. Explicó que, dado que se trata de un asunto propio del ámbito penal, se suprimió la norma respectiva, por no ser atinente a esta discusión.



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

Concluyó su intervención reiterando que el proyecto de ley en informe recogió las propuestas de las distintas mociones presentadas y, en ese entendido, fue aprobado por la Cámara de Diputados.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó que este proyecto de ley corresponde al típico caso de una iniciativa en la que se comparte su objetivo central, pero cuyo texto da lugar a una serie de inquietudes o dudas respecto a la forma como se materializa dicho objetivo, lo cual lleva a replantear la pertinencia de sus diferentes propuestas. Así por ejemplo, en el caso del proyecto que se estudia, surgen algunas interrogantes que es necesario desde ya esclarecer.

En primer término, advirtió que la definición de acoso laboral que la iniciativa contempla es, a su juicio, imprecisa. Asimismo, añadió, dicha definición contiene algunos elementos que ameritan cierta reflexión. Acotó que el concepto propuesto se refiere a “toda acción u omisión grave y reiterada”. La primera duda que surge de esto, puntualizó, es la exigencia de “reiteración”. Explicó que, en general, se entiende que la norma se está refiriendo al maltrato que, por ejemplo, un jefe le da a diario a un subalterno, diciéndole constantemente que es un incompetente o un mal empleado. Sin embargo, agregó, qué sucedería si no se tratara de un hostigamiento permanente, sino que de una sola interpelación, efectuada por una única vez, pero de tal entidad o gravedad, que sea suficiente para descalificar severamente a una persona y afectarla emocionalmente. Ejemplificó con el caso de un director de teatro que, enfadado, increpa a un actor y, si bien lo hace sólo una vez, lo desacredita e insulta seriamente. Esta única situación, enfatizó, podría ser tanto o más grave que una conducta hostil permanente pero inofensiva, que no representa un insulto o una denigración.

En otro orden de ideas, señaló que la definición de acoso laboral al referirse a “alguna forma de violencia o coacción psicológica”, no describe con claridad la conducta a sancionar y establece, en realidad, una suerte de tipo conductual abierto o en blanco. Agregó que, si se habla de “violencia o coacción psicológica”, bien podría entenderse que la primera está referida exclusivamente a la violencia física, toda vez que la psicológica estaría asociada al término “coacción”. Sin embargo, de acuerdo a lo que se ha explicado, en este proyecto estaría excluida la violencia física, ya que ésta dice más bien relación con el ámbito del derecho penal. Surge, entonces, una nueva duda, esta vez en torno al “tipo” que contemplaría la norma.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto consultó si es posible considerar como una manifestación de acoso laboral, el caso de las cajeras de un supermercado a quienes se les prohíbe ir al servicio higiénico durante la jornada laboral. Agregó que esto se relaciona con la definición de las conductas que serán calificadas como acoso o maltrato laboral.

Por su parte, el Honorable Senador señor Navarro explicó que el acoso laboral se caracteriza por la existencia de un patrón de conducta hostil. Ello supone una conducta sistemática, es decir, permanente en el tiempo. No se trata del enojo repentino, justificado o no, que por única vez demuestra el empleador. Esa situación puntual no da cuenta de un acoso sistemático, sino que más bien forma parte de la experiencia del trabajo. Se trata, pues, del hostigamiento sostenido en el tiempo.

Añadió que elaborar una definición al respecto no es una tarea fácil y puede requerir múltiples intentos antes de arribar a una conclusión. Para ejemplificarlo, recordó que lo propio aconteció durante los doce años que duró la tramitación del proyecto de ley sobre acoso sexual, donde, antes de llegar a una conclusión, se aportaron un sinnúmero de posibles definiciones, proponiendo lo que debería entenderse por tal. En el caso que nos ocupa, apuntó, también se han revisado distintos conceptos, sobre todo a la luz de aquellos que se han ido acotando en la legislación comparada. De hecho, recordó, su propia moción sobre acoso moral en el trabajo, contempla una definición al efecto, incorporándola al artículo 2° del Código del Trabajo, y conforme a la cual “Para efectos de este Código se entiende por acoso moral o psicoterrorismo toda acción hostil del empleador, sus agentes o subordinados, destinada a violentar la dignidad, y que permaneciendo en el tiempo, cause incapacidad física o psíquica o muerte al trabajador o le produzca alteraciones que pongan en riesgo su estabilidad laboral en los términos señalados en el inciso segundo de esta disposición, existiendo relación de causalidad a lo menos indirecta, entre el hostigamiento y el resultado dañoso.”.

Al tenor de dicho concepto, destacó, debe haber un resultado de daño y ello se explica por cuanto hay personas que tienen un alto grado de tolerancia al maltrato y, por tanto, pueden no ser afectadas por éste, en tanto que hay otras que son especialmente vulnerables y se afectan ante la más mínima expresión de rechazo. De esta forma, es preciso que se produzca una consecuencia dañina tras el acoso. Recalcó que así incluso lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia, los cuales, aun cuando no hay una ley que sancione

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

expresamente el acoso laboral, han dado lugar a las acciones indemnizatorias cuando se comprueba que el afectado sufrió un perjuicio derivado del acoso denunciado.

Bajo ese entendido, agregó, el caso de los trabajadores a quienes no se les permite ir al baño mientras atienden la caja de pago de un establecimiento comercial, podría quedar comprendido en una hipótesis de acoso, en la medida que ello se traduzca en un resultado dañino, atentatorio no sólo contra la dignidad personal sino que también contra la salud y la condición física de los trabajadores.

El Honorable Senador señor Letelier manifestó que su primera preocupación en esta materia radica en saber si existe o no la voluntad de tipificar como tal el acoso laboral, el cual no tiene consagración alguna en nuestra legislación. Para tales efectos, agregó, al construir una definición, es preciso distinguir las diferentes situaciones que podrían verificarse en este ámbito, a fin de no confundir el acoso laboral con aquellos casos que, si bien pudieran reflejar un abuso, no podrían ser calificados de acoso propiamente tal. En éste, enfatizó, lo esencial es que se produzca un atentado contra la dignidad personal.

Otro aspecto importante, añadió, es el de la reiteración, porque, tal como se debatió en torno al acoso sexual, no se trata de hechos o episodios aislados, sino que de un “comportamiento” hostil, el cual implica una conducta sostenida en el tiempo.

En cuanto a la violencia que se menciona, señaló que ésta no necesariamente se vincula al acoso laboral. Si bien, una de sus manifestaciones puede ser la violencia física, ello no siempre es así. Más aún, la mayoría de las veces se trata en verdad de un maltrato, principalmente verbal, donde se evidencia un menosprecio, menoscabo, denigración, incluso burla, y que siempre es atentatorio contra la dignidad de las personas.

En relación a la definición contemplada en el proyecto, expresó no ser de la opinión de que sea un “tipo conductual abierto”, aunque sí tal vez un poco sesgado. Sin embargo, advirtió, los elementos propios del acoso, tales como la reiteración y la vulneración de la dignidad, están presentes en el concepto propuesto. Insistió en que el término “violencia” no es atinente para estos efectos.

Respecto del problema de la prueba, recordó que el acoso sexual presentaba la misma dificultad, sobre todo porque los hechos que configuran el acoso, normalmente suceden sin la presencia de testigos. En consecuencia, acotó, la forma de acreditar tales hechos es un asunto no menor que resolver.

Por otra parte, agregó, debe considerarse que el problema del acoso laboral se registra principalmente en el ámbito público y, en menor medida, en el privado. En efecto, apuntó, en el sector privado, si el empleador desea despedir al trabajador, puede hacerlo porque está facultado para ello, pagando las indemnizaciones y demás prestaciones que correspondan de acuerdo a la ley. No necesita, por tanto, acosar ni hostilizar al trabajador. En el sector público, en cambio, el abuso en este orden es mucho más frecuente de lo que parece. Se dan casos en que, por ejemplo, se maltrata a un funcionario que se incorpora a un servicio, mediante hechos tales como no asignarle escritorio o quitándole la silla. Es decir, se trata de situaciones que inciden directamente en las condiciones de trabajo de las personas. Por consiguiente, y para complementar la propuesta de la iniciativa legal, enfatizó que el acoso laboral no se vincula fundamentalmente a la violencia o coacción psicológica, sino que más bien dice relación con las condiciones laborales en que se desenvuelven los trabajadores y, por tanto, ese debería uno de los elementos a considerar al momento de elaborar una definición legal.

La Honorable Diputada señora Vidal señaló que el acoso laboral sí dice relación con la violencia, si bien no con la fuerza física, sí con la de tipo psicológico, tal como lo reconocen los especialistas en la materia. Asimismo, recalcó, el maltrato debe ser sistemático. Ambos aspectos fueron considerados cuando se revisó la definición propuesta, la cual, a su juicio, responde acertadamente a la figura de que se trata. Destacó que ésta se basa tanto en los estudios efectuados por profesionales del ramo como por la noción de acoso laboral desarrollada en la legislación comparada. Es decir, se trata de “violencia o maltrato ejercido por”, y ello debe ocurrir en forma sostenida en el tiempo, esto es, con cierta periodicidad. No se refiere a una situación esporádica o a un problema laboral puntual, sino que, en opinión de los psicólogos y psiquiatras que han analizado el tema, se trata de hechos permanentes que generan consecuencias médicas.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó su inquietud respecto a la palabra “coacción” que contempla la definición en estudio, toda vez que, a la luz del significado que le atribuye la Real Academia Española (RAE), no parece ser una expresión atinente para estos efectos. Citando el Diccionario de la Lengua Española de la RAE,



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

señaló que coacción es “fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo”. Acotó que dicha noción no responde a la misma idea hacia la cual apunta la norma en análisis. En los ejemplos que se han dado, añadió, no se trata necesariamente de obligar a alguien a que haga algo, sino que más bien se trata de menoscabarlo o denigrarlo.

Por otro lado, agregó, la disposición en comento, al definir el acoso laboral, señala que éste tiene “como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral”. Esa redacción, apuntó, nos recuerda lo que en derecho penal se conoce como delitos de acción y delitos de resultado, toda vez que, para configurar la conducta sancionada, tratándose de los primeros, sólo se exige ejecutar una cierta acción, mientras que en los segundos, se requiere además producir un resultado determinado. En el concepto que se estudia, en tanto, en ambas hipótesis se configuraría el tipo conductual sancionado.

Consultó, enseguida, si hay acoso o no en el caso de un jefe que increpa a diario a un empleado, diciéndole que es un incompetente, un ignorante y amenazándolo con el despido.

El Honorable Senador señor Navarro respondió que ello depende de si se produce o no una consecuencia dañina en el trabajador, toda vez que si éste permanece inmutable ante esa situación, no habría daño y, en tal caso, no habría acoso. En cambio, si ese trato afecta psicológicamente al trabajador o deteriora su situación laboral, entonces el acoso se configurará. Es decir, reiteró, la conducta hostil debe ir asociada a una consecuencia perjudicial.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, a fin de esclarecer el debate, recordó lo acontecido en la Cámara de Diputados cuando se discutieron los temas a los que aquí se ha hecho referencia, particularmente en relación a la definición del acoso laboral.

En primer lugar, explicó que la mención a una “acción u omisión grave y reiterada”, responde a la necesidad de que la conducta a sancionar tenga un nivel de gravedad suficiente como para provocar el resultado dañoso. Si diariamente se insulta a una persona, ésta deberá probar que ello la ha afectado negativamente, y que le ha producido un daño.

La “reiteración”, por su parte, es un concepto que la jurisprudencia judicial se ha encargado de afinar en diferentes materias. Así, por ejemplo, existen fallos en materia de remuneraciones, en los que, para considerar que el no pago oportuno de las mismas ha sido periódico y reiterado, los tribunales de justicia han estimado que el incumplimiento debe verificarse por, a lo menos, seis u ocho meses.

En cuanto a la “violencia o coacción psicológica”, explicó que el objetivo a este respecto era circunscribir la norma a la violencia psicológica, excluyendo la violencia de carácter físico, toda vez que esta última se vincula más bien al campo del derecho penal. Bajo ese entendido, las palabras “violencia” y “coacción” están consignadas como términos sinónimos, ambos referidos al ámbito psicológico, y por eso la norma habla de “violencia o coacción”, considerándolos en un mismo sentido, comprendiendo desde la violencia verbal hasta la coacción psicológica más fuerte.

Respecto de la mención a un “objetivo o resultado”, indicó que se optó por utilizar ambos términos, toda vez que el objetivo de una acción no siempre puede ser evidente. En efecto, explicó, el acosador puede ejecutar un conjunto de acciones que, bien realizadas, pueden generar una coacción psicológica en el trabajador para lograr un resultado determinado, por ejemplo, que renuncie. Sin embargo, ese objetivo puede también mantenerse oculto y, en tal caso, será muy difícil o imposible de probar. Es por ello que se incluyeron las dos posibilidades, y así, se puede acreditar el objetivo -con mayor dificultad-, o bien, se puede probar el resultado perjudicial.

Finalmente, se refirió a los márgenes dentro de los cuales se circumscribe la discusión de esta materia, conforme a la normativa del Código del Trabajo. Al respecto señaló que, un primer borde del contexto del debate, es que ninguna acción del empleador producto de sus facultades reglamentarias y de dirección dentro de la empresa, puede significar un menoscabo para el trabajador, ya sea en lo relativo a sus remuneraciones o a sus condiciones laborales. Ese es un principio general, aceptado y consolidado en el campo del derecho laboral. Un segundo límite del contexto de la discusión, es el deber general del empleador de proteger la salud física y psíquica del trabajador, obligación que está asociada a las labores de prevención y al buen trato. Por consiguiente, cuando se incurre en acciones u omisiones que implican la vulneración de la salud -física o psíquica- del trabajador, se está frente a otra figura, que es la infracción al deber general de protección, lo cual podría dar lugar a acciones

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

indemnizatorias. En consecuencia, en este debate se están tratando las situaciones que quedan en una zona intermedia, donde no produciéndose ninguna de las figuras que ya están sancionadas en el Código del Trabajo, se produce un hostigamiento con el fin de obtener un resultado determinado. Por consiguiente, indicó, construir una definición para estos efectos no es una tarea fácil, no sólo por la dificultad de encontrar términos lo más exactos o adecuados posibles, sino que también porque la nueva figura se mueve entre dos instituciones ya contempladas en el Código laboral y que, además, se asimilan mucho entre sí.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó su preocupación por la exigencia de acreditar un “objetivo o resultado”. Agregó que, ante los ejemplos que se han dado, pareciera ser una mejor opción que sólo deba probarse la reiteración de los hechos, del insulto diario, del maltrato permanente, pero sin tener que hacer referencia o tener que acreditar, además, un objetivo o un resultado. Es decir, explicó, debería ser suficiente con que se produzca la sola conducta, sin hacer la exigencia adicional de tener que probar una consecuencia determinada. Dicho efecto o resultado, por lo demás, dependerá del propio carácter del trabajador, toda vez que para algunas personas las agresiones verbales no revisten mayor importancia y les son totalmente inocuas, y para otras, en cambio, pueden significar una traba muy difícil de superar.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que la mención a un objetivo o resultado es importante por cuanto es necesario que la conducta hostil produzca un daño y ello, además, está íntimamente relacionado con la gravedad de los hechos.

El Honorable Senador señor Letelier expresó que no comparte la exigencia relativa a la gravedad de los hechos. Señaló que la norma sólo debería estar referida a “toda acción u omisión reiterada”. En cuanto a la expresión “violencia”, insistió en que no le parece que sea la más apropiada, toda vez que se trata de abarcar una serie de conductas que no necesariamente deben ser violentas. Incluso, agregó, se intenta describir no sólo conductas propias, sino que también actos de terceros. Para tales efectos, acotó, podría ser más adecuada la expresión “maltrato”.

En lo relativo a la coacción psicológica, indicó que tampoco comparte esa terminología, porque en verdad se trata de una coacción verbal cuyas consecuencias son psicológicas. Ello sería, en su opinión, más preciso en una definición.

Respecto al objetivo o resultado, señaló que, en lugar de requerir que se produzca una consecuencia, debería exigirse que la conducta pueda provocar un resultado determinado. Para graficarlo, ejemplificó con el caso de personas que a diario hacen bromas aparentemente inofensivas a un trabajador que tiene un problema físico y, sin proponérselo, lo violentan emocionalmente. Es decir, enfatizó, es muy importante considerar el contexto en el que se dan los hechos, para poder calificarlos como acoso laboral propiamente tal.

Sin perjuicio de lo anterior, expresó que lo verdaderamente importante es dar un paso adelante y consagrar una normativa legal en esta materia. Ello revela la pertinencia de aprobar la idea de legislar y, posteriormente, tras la apertura de un plazo para presentar indicaciones, proponer las modificaciones que sean necesarias para perfeccionar el texto legal. El peor escenario, recalcó, es continuar con la situación actual, donde no hay norma alguna respecto al tema. Destacó la importancia de dar señales claras. Sugirió revisar la legislación comparada, así como también los estudios que al respecto haya efectuado la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todo ello permitiría abordar este tema y alcanzar una consagración legal del mismo, para dar respuesta a una situación que efectivamente ocurre en nuestra realidad laboral.

El Honorable Senador señor Allamand sostuvo que, para construir una definición legal de acoso laboral, es necesario tener presente las distintas situaciones que podrían considerarse como tal, entre las cuales se cuentan a lo menos tres. Por un lado, precisó, está el caso del empleador que hostiga directamente a un trabajador de su dependencia; por el otro, está la situación de hostigamiento que un trabajador ejerce sobre otro a instancias del empleador; y, finalmente, está el caso de un trabajador que hostiliza laboralmente a otro, sin conocimiento del empleador. Se trata, pues, de tres hipótesis distintas y, sin embargo, no le resulta claro que todas ellas estén cabalmente comprendidas en el texto de la iniciativa de ley. En consecuencia, uno de los perfeccionamientos que habría que introducir al proyecto es justamente la distinción entre estas tres circunstancias diferentes.

La Honorable Diputada señora Vidal recordó que el trabajo desarrollado en la Cámara de Diputados se basó en la opinión técnica de especialistas en la materia. Fue así como la definición de acoso laboral fue construida quitando y agregando elementos, a fin de dar la mayor cabida posible a las más variadas situaciones de acoso. Sin perjuicio

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

de lo anterior, apuntó, siempre es posible mejorar las propuestas. Enfatizó que este no es un trabajo fácil, pero está bien orientado y es necesario llevarlo a buen término, por la importancia que reviste en nuestra realidad laboral.

El Honorable Senador señor Navarro señaló que, efectivamente, este proyecto ha dado lugar a un arduo trabajo, tal como en su oportunidad aconteció con el proyecto de ley sobre acoso sexual. Recordó que durante la tramitación de este último en la Cámara de Diputados, se realizó una sesión en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con la participación del animador de televisión, señor Mario Kreuzberger, quien narró su experiencia tras haber sido acusado de acoso sexual.

Ahora bien, agregó, dictada la ley sobre acoso sexual, se produjo un innegable efecto disuasivo, el cual también debería producirse una vez tipificada la conducta de acoso laboral y aprobada la ley en estudio. Ese es, destacó, uno de los efectos prácticos más importantes que se espera de esta iniciativa legal.

Señaló que son múltiples las hipótesis que podrían considerarse como casos de acoso laboral, ya que éste puede tener muchas manifestaciones. En efecto, puntualizó, el acoso puede ser vertical, esto es, de parte del empleador hacia el trabajador, o desde varios trabajadores hacia un superior jerárquico. También puede ser horizontal, es decir, entre trabajadores. Asimismo, el acoso se produce con independencia del género, porque puede darse de un hombre hacia una mujer, o viceversa. Apuntó que estas situaciones tan variadas significan que la ley, para tipificar la conducta, debe usar expresiones y verbos lo más amplios o genéricos posibles, y recordó que así se hizo cuando se reguló el acoso sexual.

En consecuencia, añadió, el desafío está en tipificar lo más acertadamente posible la conducta y, en este caso, dos elementos claves para ello son incorporar en la definición la permanencia en el tiempo de los hechos constitutivos del acoso y las consecuencias dañinas del mismo. No hay que olvidar, subrayó, que para que las acciones indemnizatorias sean procedentes y prosperen, debe haber un perjuicio que reparar, el cual, por tanto, debe acreditarse. De no mediar tal daño, la obligación pasa por generar mejores condiciones de trabajo, condiciones laborales saludables, evitando o previniendo las conductas de acoso.

Añadió que la voluntad de avanzar en este tema existe, tal como ya se ha hecho en la legislación comparada, toda vez que el acoso laboral ha sido reconocido y regulado a nivel internacional. Citó el caso de Inglaterra, donde existe una profusa regulación legal en torno al tema.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que para regular esta materia existen, en el fondo, dos opciones. Por un lado, la alternativa es dejar entregada la definición de este concepto a la elaboración jurisprudencial, es decir, que sean los tribunales de justicia los que construyan la noción de acoso laboral. Por otro lado, la opción es consagrar legalmente algunos elementos objetivos, como por ejemplo la reiteración de la conducta y el resultado dañino para la situación laboral del trabajador, a fin que, mediante tales elementos, los tribunales puedan calificar si hubo o no una vulneración de derechos fundamentales con motivo de la realización de conductas de acoso laboral.

El Honorable Senador señor Allamand señaló que, de ambas alternativas, la segunda sería la más adecuada, toda vez que siempre habrá una elaboración jurisprudencial, pero para ello es pertinente que la ley contribuya con una definición, la cual, además, tal como indicó el Honorable Senador señor Navarro, produce un efecto disuasivo no menor.

Sin embargo, advirtió, este tipo de normativa también podría generar un efecto no deseado de “anti-empleo”, el cual sería más grave aún en un contexto de fuerte cesantía. De esta forma, si la interpretación de las normas, por no contener definiciones o criterios objetivos, queda entregada a la total discrecionalidad de los tribunales, ello podría motivar un efecto adverso, no pretendido y en dirección opuesta al objetivo central de las mismas.

Enseguida, señaló que sería importante escuchar la opinión de especialistas en la materia, a fin de esclarecer las inquietudes que se han manifestado, especialmente en cuanto a las diferentes hipótesis que podrían calificarse como acoso laboral y de los actores que pueden intervenir en el mismo. Apuntó que esos elementos deben ser revisados, porque incluso podrían dar lugar a una figura distinta al acoso laboral propiamente tal, por ejemplo, cuando la situación de hostigamiento se produce por parte de un trabajador respecto de un par.

El Honorable Senador señor Navarro indicó que la experiencia en esta materia está dada por lo que aconteció

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

durante la tramitación del proyecto de ley sobre acoso sexual, y esa experiencia demuestra que lo primero que se debe hacer es construir una definición de la conducta a sancionar. En segundo lugar, debe configurarse un procedimiento al cual se sujeten los casos que se registren. Es muy difícil, advirtió, consensuar una gruesa y detallada legislación en estas materias, por tanto, a lo menos, deben establecerse el concepto y el procedimiento pertinentes, los cuales, unidos a la construcción jurisprudencial de los tribunales de justicia, constituyen una herramienta eficaz para la erradicación de estas conductas. Así se hizo, acotó, en el tema del acoso sexual y el resultado ha sido exitoso.

El Honorable Senador señor Allamand consultó cómo ha sido la aplicación jurisprudencial de la definición de acoso sexual, particularmente si ha generado dificultades de interpretación. Ello, subrayó, resulta importante de considerar, porque ilustraría en torno a la pertinencia de la propuesta del Honorable Senador señor Navarro en orden a tomar como punto de referencia el trabajo realizado al legislar sobre el acoso sexual.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social apuntó que, tras la aprobación de la ley sobre acoso sexual, las denuncias sobre la materia se triplicaron.

El Honorable Senador señor Navarro recalcó que ello es fiel reflejo del efecto disuasivo al que se ha hecho mención. No en vano, acotó, se debatió durante más de diez años, hasta finalmente alcanzar un consenso que permitió eliminar muchos temores al legislar sobre un tema nuevo pero no menos importante. Dicha normativa ha rendido sus frutos, toda vez que se ha puesto fin a muchos abusos y se ha generado un efecto disuasivo que ha sido determinante en el éxito de esta legislación. A su juicio, lo mismo debería ocurrir ahora, tratándose del acoso laboral.

El Honorable Senador señor Allamand insistió en que, conceptualmente, no parece ser lo mismo que el empleador acose directamente a un trabajador, o que uno de éstos lo haga respecto de uno de sus pares, y en este último caso, tampoco es igual si lo hace por encargo de su empleador o en completo desconocimiento por parte de éste. Las figuras, a su juicio, son distintas entre sí y, por tanto, ameritan un tratamiento legal distinto. El proyecto, en cambio, mezcla las situaciones en lugar de diferenciarlas. Más aún, el hostigamiento horizontal, en su opinión, quizás no responda exactamente a la noción de acoso laboral, toda vez que éste supone una cierta relación de jerarquía entre acosador y acosado, porque esa superioridad es la que permite la conducta hostil.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que ese tema fue discutido durante el primer trámite constitucional, y pudo arribarse a la conclusión de que el acoso de carácter horizontal también es posible, toda vez que, por ejemplo, puede darse el caso de un trabajador de la misma jerarquía que otro, pero de mayor antigüedad, que lo acose laboralmente y lo amenace constantemente con la posibilidad cierta de conseguir que lo despidan. Esa es una relación de poder fáctica que se da entre dos puestos de trabajo que, aparentemente, son pares.

Ahora bien, advirtió, el caso probable de acoso laboral que no se revisó en el debate, es el referido al hostigamiento efectuado por un trabajador respecto de otro, por encargo del empleador.

El Honorable Senador señor Allamand añadió que la diferenciación de las diferentes clases de conducta que pueden registrarse en este ámbito, dependiendo de quién incurre en ellas, es muy importante, sobre todo porque darían lugar a procedimientos también diferentes. Así, por ejemplo, acotó, en caso de que el trabajador sea el acosador, lo más razonable parece ser que el empleador tenga la facultad de despedirlo, toda vez que otras medidas de corrección o sanción, no sólo podrían ser muy difíciles de implementar, sino que también podrían ser completamente insuficientes para remediar la situación.

El Honorable Senador señor Navarro aclaró que, en tal evento, el proyecto de ley se ocupa de sancionar no sólo al trabajador que incurre en conductas hostiles, sino que también al empleador que no cumple con su deber de protección. Respecto del primero, efectivamente la iniciativa incorpora la conducta de acoso entre las causales de despido sin derecho a indemnización. En cuanto al empleador, en tanto, la ley le exige que, tras tomar conocimiento de la situación -ya sea por parte del afectado o por intermedio de la Inspección del Trabajo-, adopte las medidas que sean posibles y necesarias para poner fin a la situación. Si no lo hace, entonces se contempla la aplicación de una multa.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social apuntó que en esa situación, la carga de la prueba se traslada al empleador, por cuanto, si es demandado por despido injustificado, deberá acreditar que puso

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

término al contrato de trabajo con motivo de la conducta de acoso laboral en que incurrió el trabajador.

El Honorable Senador señor Navarro señaló que uno de las mayores dificultades en estas materias dice relación con la prueba. Ahora bien, ante la necesidad de acreditar los hechos constitutivos del acoso laboral, nuevamente cobra importancia que la definición del acoso contemple elementos tales como la permanencia en el tiempo de la conducta y sus consecuencias dañinas. Ello no sólo facilita la prueba, sino que, además, genera una importante reacción en el mundo laboral, toda vez que el efecto disuasivo que inhibe estas conductas, no es menor.

En otro orden de ideas, Su Señoría señaló que es importante destacar que el proyecto de ley en informe también alcanza a los funcionarios públicos y a los municipales, toda vez que incorpora las modificaciones pertinentes tanto al Estatuto Administrativo como al Estatuto de los Funcionarios Municipales, a fin de hacer aplicables a sus respectivos las normas sobre acoso laboral que se introducen al Código del Trabajo.

El Honorable Senador señor Allamand advirtió que, en tal caso, sería importante revisar si ello es factible mediante una moción parlamentaria o si, por el contrario, se trata de una modificación que aborda una materia de iniciativa exclusiva del Ejecutivo.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que las normas relativas al sector público que son de iniciativa legal exclusiva del Ejecutivo, son aquellas que dicen relación con sus funciones y atribuciones, y aquí, en cambio, se trata de establecer una prohibición, haciendo aplicables a estos funcionarios la regulación sobre acoso laboral que se instaura en el Código del Trabajo. Recordó que lo propio aconteció en el proyecto de ley sobre acoso sexual, en el cual, mediante la misma vía parlamentaria y para idénticos efectos, se introdujeron sendas modificaciones a los estatutos en referencia.

El Honorable Senador señor Navarro indicó que, en todo caso, no se trata de modificaciones propiamente tales las que se proponen introducir a los citados cuerpos legales, por cuanto, en verdad, sólo se les incorpora una disposición conforme a la cual, en caso de incurrirse en conductas de acoso laboral, ya sea en el sector público o municipal, se aplicarán las normas que al respecto consagra el Código del Trabajo. Es decir, apuntó, se trata de agregar en estos estatutos una referencia o remisión expresa a otro texto legal.

El Honorable Senador señor Allamand reiteró que, aun cuando se trate de una mera referencia a otro texto legal, sería apropiado revisar si ello corresponde o no a una materia de iniciativa legal exclusiva del Ejecutivo, a fin de evitar cualquier eventual anomalía en la tramitación legal y de sanear, oportunamente y si fuere necesario, lo que resulte pertinente al tenor del mandato constitucional sobre iniciativa legal.

En la sesión siguiente, la Comisión escuchó la exposición del profesor de derecho del trabajo, señor Manuel Muñoz Astudillo, quien explicó los principales aspectos que caracterizan las conductas de acoso laboral.

Acompañó su intervención con un documento titulado "Acoso Moral", en el cual desarrolla in extenso los temas abordados durante su exposición. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En cuanto a la materia en estudio, destacó la importancia de abordar el tratamiento legal de la misma, toda vez que en Chile el acoso laboral es una cruda realidad que afecta seriamente las relaciones laborales. En efecto, puntualizó, según un estudio realizado hace algunos años por la Dirección del Trabajo, prácticamente un tercio de los trabajadores chilenos sufre una situación de acoso de este tipo, en tanto que un 69% es objeto de dicho acoso en algún momento de su vida laboral. En consecuencia, subrayó, se trata de un tema de relevancia social que afecta a todo nuestro país.

Sin embargo, advirtió, el ordenamiento jurídico chileno registra importantes avances en este orden, a la par de lo que ha sucedido en la legislación comparada, especialmente en los países europeos. Prueba de ello, puntualizó, es la regulación ya existente en Chile sobre acoso sexual, el cual recibió su sanción legal mediante la modificación introducida al efecto en diversas disposiciones del Código del Trabajo, entre las cuales merece especial mención el artículo 2º de dicho cuerpo normativo, que contempla una definición de las conductas constitutivas de tal acoso.

Ahora bien, añadió, el acoso en el trabajo, sexual y moral, son manifestaciones de lo que, en general, se conoce como violencia al interior de las relaciones laborales, la cual se verifica con motivo de un concepto errado, mal entendido y no moderno de lo que realmente significa la relación de trabajo, cuyo objetivo final apunta hacia el

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

bienestar social y a la participación de los trabajadores en la distribución de la riqueza que ayudan a producir.

Por consiguiente, agregó, para el legislador chileno estas materias, referidas a la violencia que afecta al mundo del trabajo, no son desconocidas ni nuevas, toda vez que ya ha asumido el tratamiento de las mismas. El proyecto de ley en estudio, acotó, es una prueba más de ello.

En un segundo orden de ideas, el profesor señor Manuel Muñoz se refirió a diversos aspectos que son relevantes en el análisis del acoso laboral y que, como tales, han sido objeto del debate parlamentario. Entre ellos, mencionó los siguientes:

- Los elementos del concepto de acoso laboral.
- Los elementos de las conductas.
- La responsabilidad del autor directo.
- La responsabilidad del empresario, empleador o patrón.
- El acoso culpable.
- El acoso y la responsabilidad objetiva.
- El acoso como acción de peligro.
- Los procedimientos tutelares.

Enseguida, revisó algunos de dichos aspectos.

En cuanto a la definición del acoso laboral, señaló que la inquietud que se ha expresado a este respecto dice relación con la necesidad de definir con cierta precisión los elementos que configurarán el concepto de dicho acoso. Lo anterior, acotó, resulta particularmente importante si se considera que la existencia de una definición legal es la piedra angular para el trabajo que posteriormente ha de efectuar la judicatura en la aplicación de la ley.

A este respecto, hizo presente que ya en la actualidad nuestros tribunales de justicia se han pronunciado sobre el problema del acoso laboral, con motivo de diversos casos que han sido sometidos a su conocimiento y fallo. Se trata de sentencias emitidas tanto por jueces de primera instancia, como por distintas Cortes de Apelaciones del país -entre ellas, la de Valdivia y la de Rancagua-, así como también se ha pronunciado a este respecto la propia Corte Suprema. En consecuencia, subrayó, la judicatura chilena ha enfrentado este tema y le ha dado sanción judicial en base a las normas consagradas tanto en la Constitución Política de la República como en el Código del Trabajo, toda vez que estas conductas de violencia laboral representan un ataque directo a las garantías constitucionales, especialmente las relativas a la vida y salud de las personas, y a los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, el respeto a su dignidad personal y familiar.

Otros cuerpos legales, añadió, también protegen la vida y salud de los trabajadores, como por ejemplo, la ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Al respecto, recordó que recientemente se ha ampliado el elenco de enfermedades calificadas como profesionales, incluyendo entre tales afecciones la ansiedad, la depresión, la angustia, el pánico y los trastornos psicosomáticos, como la taquicardia o el colon irritable producto del estrés. Estos problemas a la salud, precisamente, pueden ser unas de las tantas consecuencias dañinas derivadas del acoso moral de que se puede ser objeto en el trabajo, demostrando la relación de causalidad que se da entre el hostigamiento y la enfermedad.

Sin embargo, advirtió, a pesar de ya existir una normativa que entrega un marco general de protección en este ámbito, es innegable la necesidad de elaborar una definición de acoso laboral, a fin de consagrarla expresamente en la ley, más allá del resguardo que ofrecen las normas generales. Para tales efectos, subrayó, existen algunos elementos importantes que deberían ser considerados al momento de crear dicha definición, entre ellos, los siguientes:

- Ejecución de acciones hostiles en el trabajo o en relación a éste. Tales acciones deben existir necesariamente, toda vez que en ello consiste el problema que se trata de solucionar.



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

- Prolongación en el tiempo de dichas acciones. A este respecto, señaló que la doctrina, especialmente la de autores españoles, sostiene que se requiere un mínimo de seis meses para que el acoso moral configure un ilícito. Sin embargo, advirtió, esta condicionante estaría dada por un lapso de tiempo que reviste cierto carácter subjetivo, toda vez que el período en que una persona puede resultar afectada por las consecuencias dañinas del acoso laboral puede ser mucho menor a seis meses. Así lo demuestra la experiencia registrada en esta materia, toda vez que se han detectado casos en los cuales la persona, al poco tiempo de ser acosada, resulta seriamente aquejada física y psicológicamente. Recordó puntualmente el caso de un profesor de escuela a quien le fueron anuladas sus funciones, asignándosele una sala completamente vacía; luego de tres meses en dicha situación, el maestro quedó afectado, tanto en el aspecto personal -físico y psicológico-, como en el ámbito familiar y social.

En consecuencia, apuntó, analizando la realidad chilena y su idiosincrasia, no parece apropiado fijar un límite temporal específico para definir conductas de acoso laboral. Para tales efectos, añadió, sería más recomendable considerar que las acciones de acoso produzcan una enfermedad o una afección física o psicológica al trabajador. Puede que estas consecuencias negativas para la salud se produzcan antes de los plazos que discute la doctrina y, por tanto, si bien las conductas acosadoras deben registrarse en forma permanente en el tiempo, ello no debería medirse en un plazo único y predeterminado. Más aún, es probable que para ello sea necesario recurrir a un especialista, médico psiquiatra o psicólogo, que certifique las consecuencias perniciosas que ha sufrido la persona acosada en su trabajo, y que defina, a partir de ello, hasta cuándo es capaz de resistir dicha situación.

- El daño físico o psicológico. Éste sería otro de los elementos a considerar, toda vez que se trata de las consecuencias negativas que el acoso moral produce en el trabajador.

- La relación de causalidad entre las acciones hostiles y el daño a la víctima. Este es un aspecto fundamental para conceptualizar el acoso, por cuanto el perjuicio a la salud física y psíquica del trabajador debe tener su causa natural y directa en la conducta acosadora.

- Finalmente, otro elemento importante es que el acoso provenga de acciones imputables al empleador o a sus empleados. A este respecto, recordó que en materia de responsabilidad se distingue entre la teoría clásica y las teorías más modernas. Conforme a la primera, la responsabilidad deviene tras la ejecución de acciones que son imputables al autor. Las segundas, en cambio, postulan una responsabilidad objetiva, conforme a la cual quien responde, no necesariamente ha participado en los hechos, sino que por alguna circunstancia está vinculado a los mismos. Citó como ejemplo, la responsabilidad que asiste al propietario de un vehículo motorizado, el cual, siendo conducido por un tercero, protagoniza un accidente de tránsito. En tal evento, tanto el dueño como el conductor son solidariamente responsables por los daños ocasionados.

En su opinión, en el caso que nos ocupa, podría resultar un tanto excesivo establecer un sistema de responsabilidad objetiva, a partir del cual el empleador deba responder, pura y simplemente, por los hechos de sus empleados. Por consiguiente, expresó, sería más adecuado inclinarse por la teoría clásica, donde, para sancionar, hay que probar que se trata de una acción culpable. Recordó que en materia laboral la obligación de cuidado y protección de la salud e integridad de los trabajadores recae siempre sobre el empleador, de tal manera que es éste quien deberá acreditar que ha cumplido dicho cometido, lo cual concuerda con el sistema procesal laboral chileno que alivia la carga probatoria del trabajador.

En lo que respecta a los elementos de las conductas de acoso moral en el trabajo -que es otro de los aspectos relevantes sobre esta materia-, señaló que es muy importante distinguir la conducta ilícita que constituye el acoso, de las conductas que son propias del rol que cabe al empleador en la gestión de la empresa. En efecto, explicó, una cosa es el hecho ilícito de acosar, y otra muy distinta es el ejercicio de las facultades que detenta el empleador en virtud de la ley para dirigir la empresa, entre las cuales se encuentran la de organizar, mandar, contratar, fiscalizar e, incluso, sancionar, en los casos en que está habilitado legalmente para ello. Se trata pues, de un conjunto de atribuciones que le confiere la ley -dentro del esquema de una relación de subordinación y dependencia, propia del contrato de trabajo-, las cuales no pueden ser confundidas con los elementos propios de las conductas acosadoras e ilícitas que persiguen el perjuicio, físico, psicológico o patrimonial del trabajador.

En lo referente a la responsabilidad del autor directo, apuntó que, desde una perspectiva penal, todos los delitos de riesgo que atenten contra los derechos fundamentales deberían estar sancionados penalmente y el proyecto de ley sobre acoso moral iniciado en moción del Honorable Senador señor Navarro contempla expresamente esa posibilidad. Agregó que la responsabilidad del autor directo no alcanza en materia penal al empleador, por cuanto si éste no actuó directamente en el hostigamiento, sino que lo hizo un empleado o dependiente suyo, de



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

conformidad a la normativa vigente, las acciones penales sólo procederán respecto del autor directo, no de los indirectos, a menos que éstos hayan incurrido en alguno de los grados de participación criminal que establece la ley penal. En tal caso, esto es, cuando se trata de conductas hostiles efectuadas por un trabajador -por ejemplo, uno que ejerza un mando medio- respecto de otro u otros trabajadores, al empleador le correspondería más bien una responsabilidad de tipo civil o patrimonial por estas acciones de un tercero que han devenido en consecuencias nocivas para el o los trabajadores acosados.

Respecto a la responsabilidad del empresario, empleador o patrón, reiteró su opinión de aplicar un sistema de responsabilidad que atienda a los elementos subjetivos, como son el dolo o la culpa, adhiriendo al efecto a la teoría clásica de la responsabilidad.

En cuanto al acoso culpable, explicó que este tema dice relación con el denominado “falso acoso”, que es aquel en el cual las conductas realizadas no reúnen todas las características propias del acoso y, por tanto, éste no logra configurarse como tal. Ejemplificó con el caso de un jefe que llama la atención a uno de sus subordinados para que corrija un trabajo que no está bien hecho. Con ello, acotó, el empleador no busca perjudicar al trabajador, sino que sólo está requiriendo cierto nivel de excelencia en el desempeño laboral. En tal evento, estaríamos en presencia de un “falso acoso”, es decir, una conducta que ha sido mal entendida por una sensibilidad extrema. El acoso moral se caracteriza porque se persigue al trabajador, se le hostiliza, discrimina, reprocha, molesta y, finalmente, se le perjudica, física, psicológica o laboralmente. Ello no dice relación con las legítimas atribuciones para exigir un desempeño acorde con las tareas para las que fue contratado el trabajador. Ahora bien, cuando las conductas superan las meras exigencias de excelencia laboral, y directamente atacan y dañan al trabajador, entonces sí estamos enfrentando una situación de acoso laboral.

Finalmente, a este respecto indicó que los propios factores de discriminación que contempla el artículo 2º del Código del Trabajo -entre ellos, la raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social-, bien podrían servir de fundamento para calificar las conductas o las características que éstas deberían reunir, a fin de distinguir el verdadero acoso moral en el trabajo del falso acoso laboral.

En lo relativo a los procedimientos tutelares, subrayó que esta materia quedará bajo el amparo del nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador que contempla la reforma procesal laboral, la cual se está implementando gradualmente en nuestro país.

Sin perjuicio de lo anterior, hizo presente que en la actualidad el acoso laboral ya ha sido revisado por los tribunales de justicia, lo cual ha sucedido mediante dos vías: una, el recurso de protección y, la otra, el juicio ordinario del trabajo. En ambos casos, se han emitido sendos pronunciamientos judiciales que no sólo comprenden sentencias emanadas de tribunales de primera instancia, sino que también de diversas Cortes de Apelaciones del país, e incluso, de la propia Corte Suprema. En fundamento de estos pronunciamientos, se han invocado las normas constitucionales, en la medida que se trata de un ataque directo a los derechos garantizados por el Texto Fundamental, así como también se han aplicado normas legales que consagran el deber general que cabe al empleador en la protección de la salud e integridad de sus trabajadores.

Sin embargo, advirtió, para cuando el nuevo procedimiento tutelar se encuentre plenamente en marcha, el tema del acoso laboral debería estar absolutamente resuelto y sancionado legalmente, a fin de contar con una regulación específica sobre la materia que permita zanjar las causas que a su respecto se promuevan, esclareciendo los aspectos que permitan definir la naturaleza, las características o las consecuencias dañinas de las conductas de acoso laboral, evitando su confusión con situaciones que no revistan verdaderamente el carácter de tal. Subrayó que este nuevo procedimiento será expedito, mucho más rápido que el actual procedimiento laboral y, por lo tanto, el tribunal necesita disponer de elementos legales de juicio que le permitan resolver, con igual expedición, el conflicto sometido a su conocimiento y decisión. Ello revela, concluyó, la importancia, la necesidad y la urgencia de avanzar en esta materia, y de alcanzar la consagración legal de la misma.

A continuación, los miembros de la Comisión formularon sus observaciones y consultas en torno al tema en análisis.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó sus aprensiones en torno a algunos elementos que contempla la definición propuesta en el texto aprobado en el primer trámite constitucional.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

En primer lugar, advirtió que la conducta a sancionar no aparecería claramente tipificada, toda vez que se trataría más bien de una descripción conductual muy amplia, abierta o poco acotada. Señaló que la definición se refiere a toda acción u omisión “que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica”, lo cual, a su juicio, configura un concepto que adolece de un alto grado de imprecisión. Ello obliga, apuntó, a buscar una definición más delimitada de la conducta acosadora, precisando el “tipo” a sancionar, tal como aconteció con el acoso sexual, el cual fue definido expresamente por la ley, incorporándose la noción pertinente en el artículo 2º del Código del Trabajo, la que, al parecer, resultó suficiente para los efectos perseguidos.

En segundo término, señaló que la iniciativa legal no hace distinción entre los diferentes actores que pueden incurrir en situaciones de acoso laboral, lo cual es esencial al momento de tipificar la conducta y de sancionarla. Así por ejemplo, acotó, el acoso podría cometerlo un jefe o un superior jerárquico respecto de un subordinado, o bien, podría tener lugar entre trabajadores y, en este último caso, podría ser que el acosador actúe a instancias de su empleador, o bien, que lo haga por su propia cuenta, sin siquiera conocimiento por parte de aquél. Se trata, pues, de situaciones completamente diferentes, que configuran un acoso vertical y otro horizontal, los cuales, por tanto, ameritan un tratamiento legal distinto. El proyecto de ley, en cambio, no hace distinción alguna, lo cual, en su opinión, es un aspecto de la iniciativa que sería necesario corregir.

En tercer lugar, se refirió a la exigencia de que las conductas de acoso revistan el carácter de reiteradas. Recordó que, según se ha explicado en este debate, el hostigamiento debe ser permanente en el tiempo, sin embargo, también podría darse el caso de una acción única pero de tal envergadura o gravedad que, por sí sola, sea suficiente para denostar a un trabajador y provocarle un severo daño psicológico, por ejemplo, si un jefe increpa a un subalterno en forma desmedida y vejatoria, amenazándolo con el despido. Se trataría una situación aislada, pero, tanto o más grave que una conducta hostil repetida de menor entidad. Consultó, entonces, qué sucederá con este tipo de situaciones, si podrán o no ser calificadas como acoso laboral.

Un cuarto aspecto a revisar, añadió, se relaciona con la exigencia de que el acoso tenga como “objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral”. Indicó que esta redacción no deja claro si se trata de un ilícito de acción o de resultado. Expresó que, a su entender, la sanción debería pesar sobre la acción de hostigamiento propiamente tal, más que sobre el resultado que se provoca con ella. Lo anterior, no sólo por cuanto lo reprochable es la conducta hostil en sí misma, sino que también porque, con la norma propuesta, sólo en el evento de que haya una consecuencia negativa se configurará el acoso y no así en el caso contrario. Con ello, podría darse el caso de dos personas que son objeto acoso en una misma oficina y sólo una de ellas resulta enferma a consecuencia del mismo. Al tenor del texto en estudio, sólo esta última podría denunciar el hostigamiento y solicitar que se mejore su situación, en cambio la otra, que sufrió las mismas conductas hostiles, pero las sobrellevó mejor y no se vio afectada, no podría elevar reclamo alguno ni pedir que se ponga fin a dicha situación.

El profesor señor Manuel Muñoz se refirió a las inquietudes anteriormente expresadas.

En cuanto a la definición de acoso laboral indicó que, si bien en términos generales describe la conducta a sancionar, las dudas que se han manifestado a su respecto harían necesario precisar el concepto propuesto.

Respecto de la clases de acoso laboral que pueden verificarse, señaló que efectivamente la doctrina distingue entre acoso vertical y horizontal, según si éste se produce por parte de un superior jerárquico respecto de sus subordinados o si se da respecto de trabajadores entre sí. Incluso más, añadió, los autores hablan de un acoso ascendente, esto es, aquel que se produce por parte de los trabajadores hacia un superior jerárquico, por ejemplo, respecto de un nuevo jefe que se hace cargo de una unidad, reemplazando a otro anterior que reunía el aprecio de los dependientes que prestan servicios en dicha unidad, quienes, en rechazo por el cambio de jefatura, asumen una actitud hostil hacia el recién llegado.

En relación a si se trata de un ilícito de acción o de resultado, aclaró que el concepto a partir del cual es necesario analizar este tema es mucho más básico o directo. En efecto, explicó, el acoso moral en el trabajo es, sin duda, un ilícito y, como tal ilícito, puede configurarse por acción o por omisión. Para ejemplificarlo, señaló que un jefe puede hostilizar a un empleado, molestándolo directamente, todos los días, reprochando su desempeño y descalificándolo. Sin embargo, también podría ignorar por completo a ese trabajador, “borrándolo” del escenario laboral. En tal caso, la persona deja de existir tanto para el jefe como para el grupo sobre el cual éste manda, porque quien no quiera plegarse a la situación, corre el riesgo de ser ignorado también. En consecuencia, se genera una especie de sinergia negativa en contra del trabajador, no por acción sino que por omisión. En ambos

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

casos, apuntó, hay acoso laboral.

Asimismo, este acoso -sea por acción u omisión-, genera consecuencias negativas para el trabajador, de carácter físico, psicológico y patrimonial. La realidad ha demostrado que, cuando una persona es objeto de acoso moral en el trabajo, con el devenir del tiempo se ve afectada psicológicamente, lo cual, a la postre, la enferma también físicamente, toda vez que ese malestar de su “yo interno” se vuelve psicosomático y le produce alteraciones tales como trastornos de la presión arterial, taquicardia, colon irritable, úlceras, etcétera. Ello, a su vez, le genera un costo económico derivado de los tratamientos a que debe someterse para superar esas afecciones, así como también le provoca problemas en su entorno familiar y social. Es decir, se trata de un conjunto de efectos dañinos que logran ser visualizados y aquilatados con el transcurso del tiempo y tras un largo proceso de observación de la persona. Reiteró como ejemplo el caso del profesor a quien no se le asignaba función alguna y se le destinaba a una sala completamente vacía. Al cabo de tres meses, subrayó, esa persona estaba perturbada psicológicamente, había perdido sus diversas fuentes de ingresos y su vida familiar y social fueron totalmente trastocadas. Es decir, todo cuanto había construido, estaba ahora destruido.

El Honorable Senador señor Allamand preguntó cómo se encuadraría la situación descrita en la noción de acoso laboral que contempla la iniciativa legal. Dicha definición se refiere a la acción u omisión que “implique alguna forma de violencia o coacción psicológica”, y el ejemplo recién citado diría más bien relación con la falta de condiciones mínimas para que el trabajador se desempeñe en la función para la cual fue contratado.

El profesor señor Manuel Muñoz aclaró que no hay que confundir la acción hostil con las consecuencias negativas de ese hostigamiento. Un empleador puede cometer actos de acoso -descalifica, reprocha, denigra-, o bien puede acosar por omisión -no proporciona las más elementales condiciones de trabajo-, pero en ambos casos se produce un desequilibrio emocional del ser humano.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que lo mismo podría acontecer tratándose de una oficina o repartición pública donde, sin perjuicio de pagar las remuneraciones correspondientes, no se asigne a las personas ninguna tarea por no haber trabajo pendiente que cumplir. Preguntó si tal evento podría ser catalogado como acoso laboral.

El profesor señor Manuel Muñoz respondió negativamente, toda vez que en tal caso no hay un propósito de denostar a los trabajadores, sino que se trata de una situación laboral coyuntural, donde, por ejemplo, la oficina efectivamente no tiene más tareas que asignar.

El Honorable Senador señor Allamand advirtió que a ese mismo argumento podría recurrir el sostenedor del establecimiento educacional para no asignar funciones a un maestro, dejándolo en una sala vacía.

El profesor señor Manuel Muñoz explicó que la diferencia radica en el objetivo trazado con la conducta. En un caso, se busca que el trabajador renuncie, y en el otro, en tanto, sólo se está resolviendo una situación temporal de organización ante la falta de tareas por cumplir.

El Honorable Senador señor Allamand consultó enseguida cuáles son las vías por medio de las cuales hoy día es posible sancionar los casos de acoso laboral que se denuncian.

El profesor señor Manuel Muñoz señaló que, desde una perspectiva procesal, en la actualidad se aplican dos vías para tales efectos, el recurso de protección y el juicio ordinario del trabajo. Desde el punto de vista sustantivo, añadió, no sólo estamos frente a una vulneración de garantías constitucionales, sino que también procede la indemnización de perjuicios morales derivados de un incumplimiento contractual. Recordó que tras esta situación hay un contrato de trabajo que se incumple y de lo cual resulta un daño que debe ser resarcido.

El Honorable Senador señor Allamand consultó la opinión del profesor señor Muñoz acerca de la definición de acoso laboral contenida en el proyecto de ley, particularmente en cuanto a cuál sería el umbral desde donde esta noción quedaría, a lo menos, suficientemente conceptualizada.

El profesor señor Manuel Muñoz indicó que, si se considera que el acoso laboral es una conducta hostil, permanente en el tiempo, que produce un daño y cuyo objetivo es eliminar al individuo de la escena del trabajo, la definición propuesta por el proyecto de ley en estudio, en términos generales, sería correcta. Sin perjuicio de lo anterior, añadió, podría ser pertinente introducir algunos ajustes que permitan afinar el concepto, y así por ejemplo, acotó, podría ser innecesaria la mención al lugar de trabajo común, o bien, podría precisarse la clase de

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

menoscabo a que se alude, sobre todo porque éste puede ser de tipo físico, psicológico o patrimonial. Reiteró que el acoso moral en el trabajo ataca directamente a la dignidad del individuo y, tras ello, afecta a su vida familiar y social y, bajo ese entendido básico, la definición en análisis se orientaría en el sentido correcto.

El Honorable Senador señor Allamand preguntó si es pertinente que la definición quede abierta, contemplando tanto la acción hostil como el resultado de la misma.

El profesor señor Manuel Muñoz aclaró que el concepto no quedaría abierto por tal motivo, toda vez que existe una limitación que se impone mediante la exigencia de la culpa. En efecto, explicó, para que el imputado como acosador esté en la obligación de responder, tiene que ser culpable de aquello que se le acusa. Agregó que, conforme a la teoría general de la responsabilidad, la conducta reprochable puede ser culpable o dolosa, es decir, la acción u omisión puede ser negligente o de mala fe o mal intencionada. Ahora bien, para que se aplique una sanción contra el autor de acoso moral en el trabajo, éste tiene que ser culpable y ahí está la limitación que impide que el tipo conductual quede abierto.

El Honorable Senador señor Letelier expresó tener dos dudas respecto a la definición. Por una parte, consultó si es necesario que la conducta haya tenido “como objetivo o resultado provocar un menoscabo al afectado”. Lo anterior, explicó, por cuanto pareciera ser suficiente que la acción u omisión haya tenido como propósito u objetivo producir un daño al acosado, con independencia de que éste efectivamente se haya producido. Por otra parte, preguntó por la pertinencia de la oración “o bien poner en riesgo su situación laboral”, especialmente por cuanto el objetivo final del acoso parece ser, en verdad, poner término a la relación laboral, más que sólo ponerla en riesgo.

El profesor señor Manuel Muñoz se manifestó contrario a que para sancionar el acoso laboral, se atienda a la búsqueda de un resultado, toda vez que ello implica la búsqueda de una responsabilidad objetiva, la cual se evalúa por el daño que se produce, independientemente de que haya culpa o no. Reiteró que así sucede con el dueño de un vehículo, que será solidariamente responsable si su automóvil protagoniza un accidente de tránsito, aun cuando dicho propietario no haya participado personalmente en el hecho. Por consiguiente, en su opinión, podría obviarse la referencia al resultado, a menos que la normativa pretenda ser lo suficientemente amplia como para que, por el solo hecho de producirse el daño, aun sin culpa, se haga responsable al autor. Sin embargo, recordó, la regla general en nuestro país es que toda responsabilidad radica en la culpa de quien actúa, sea por negligencia o por mala fe o dolo. En tales casos, apuntó, se hace efectiva la responsabilidad.

El Honorable Senador señor Allamand consultó cuál sería una conducta típica de acoso laboral.

El profesor señor Manuel Muñoz indicó que la doctrina argentina ha confeccionado una extensa nómina de conductas de este tipo. Entre ellas, acotó, está la de “tontear” a la persona, es decir, descalificarla diciéndole que es tonta, inútil, incapaz, inepta, etcétera. Si un jefe, todos los días da ese trato a un empleado, frente a todos los demás trabajadores, al poco tiempo ello le provocará un menoscabo personal y, tras éste, un deterioro familiar y social.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto preguntó si alguno de los fallos pronunciados por los tribunales de segunda instancia en nuestro país, han contemplado algún concepto o noción de acoso laboral que pudiera ilustrar este debate.

El profesor señor Manuel Muñoz respondió que una sentencia de la Corte de Apelaciones de Valdivia reconoció el acoso laboral a propósito de la situación que afectó a una funcionaria municipal, jefe de un departamento, quien fue privada de sus atribuciones, impidiéndole cumplir sus tareas. Dicha situación, que se prolongó en el tiempo, estuvo motivada, a mayor abundamiento, en el hecho de que la mujer se encontraba en estado de embarazo, a pesar de las indicaciones de su jefe quien le había advertido que no era oportuno tener hijos en tanto tuviera ciertas funciones laborales que cumplir. La Corte de Apelaciones de Valdivia estimó que efectivamente esa situación configuraba un caso de acoso moral en el trabajo y acogió la reclamación interpuesta vía recurso de protección.

Recordó que, tal como el descrito, existen muchos casos en la realidad laboral chilena que revelan que el acoso moral es un flagelo que afecta a nuestra sociedad. Añadió que, su experiencia como juez, le ha permitido conocer casos que se han verificado desde Talca hasta Coyhaique, y todos con el común denominador de perjudicar al trabajador, afectar su dignidad personal y familiar, y enfrentarlo a un problema sin solución.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

El Honorable Senador señor Letelier consultó si el acoso laboral se produce mayoritariamente en el sector público, en comparación a lo que ocurre al respecto en el sector privado.

El profesor señor Manuel Muñoz señaló que efectivamente los problemas de acoso moral en el trabajo se producen con mayor frecuencia en el sector público, es decir, más que en el sector privado. A este respecto, hizo presente que los sindicatos de trabajadores cumplen un papel muy importante en este orden, por cuanto intervienen denunciando las situaciones de acoso laboral de que son objeto los trabajadores y ello, en muchos casos, ha permitido poner fin al hostigamiento y restablecer el imperio de los derechos vulnerados.

Sin perjuicio de lo anterior, destacó la importancia de contar con una normativa legal que se ocupe de este tema y lo sancione. La legislación es el sustento de la estructura fundamental donde están las normas de conducta social, y la judicatura se basa en ella para efectuar su labor.

En consecuencia, subrayó, este proyecto de ley representa un paso extraordinariamente importante, tal como en su oportunidad lo fue la iniciativa legal sobre acoso sexual, la cual se tradujo en una potente señal en contra de estas conductas, las cuales disminuyeron ostensiblemente. En su opinión, dictada que sea esta ley sobre acoso laboral, es dable esperar que inmediatamente se produzca el mismo efecto disuasivo que operó en el caso del acoso sexual. Ello demuestra, por tanto, la trascendencia de legislar en esta materia, sin perjuicio de algunos perfeccionamientos que sería necesario introducir a la iniciativa legal, como por ejemplo, afinar la definición de la conducta y establecer la responsabilidad por culpa en lugar de la responsabilidad objetiva. A este respecto, indicó que el artículo 184 del Código del Trabajo contiene un principio básico, invariablemente reconocido y aceptado con carácter general, conforme al cual el empleador tiene el deber de adoptar todas las medidas necesarias y eficaces para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores. Ahora bien, dentro de dicha obligación general de cuidado, queda comprendido el deber de evitar o corregir las situaciones de acoso laboral que se produzcan al interior de la empresa. De esta suerte, quien debe probar que ha cumplido con esta obligación legal, es el propio empleador. El trabajador acosado, en tanto, acreditará que el hostigamiento le ha provocado un perjuicio físico o psicológico, para lo cual podrá invocar, por ejemplo, los certificados médicos pertinentes.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó que su preocupación radica en que las normas resulten poco acotadas y consagren un tipo conductual demasiado amplio o abierto, dando lugar a que cualquier requerimiento más o menos enérgico por parte del empleador, sea calificado como un acto de acoso en el trabajo, con lo cual podría generarse una excesiva proliferación de denuncias infundadas de acoso laboral. Consultó, entonces, qué sanción tendría hoy día una denuncia infundada de esta naturaleza. Añadió que, tan importante como terminar con este problema laboral, también lo es evitar el mal uso o abuso en el ejercicio de los derechos.

El profesor señor Manuel Muñoz indicó que, en el caso de una denuncia infundada, estaríamos en presencia de una demanda injuriosa temeraria, lo cual actualmente está sancionado desde el punto de vista penal, mediante el delito de injuria. Asimismo, agregó, el propio Código del Trabajo, a propósito del tratamiento del acoso sexual, contempla la posibilidad de que se efectúe una denuncia falsa o maliciosa y establece la respectiva sanción.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social apuntó que el Código del Trabajo, en su artículo 171, inciso final, contiene una norma de resguardo, conforme a la cual se sanciona la denuncia falsa y se genera la obligación de indemnizar. Recordó que durante el estudio del proyecto de ley relativo al acoso sexual, esta norma fue debatida in extenso, justamente a fin de precaver las situaciones de abuso en el ejercicio de los derechos, motivando denuncias infundadas y dañosas.

El Honorable Senador señor Allamand advirtió que, tratándose del acoso sexual, la imputación falsa podría ser más evidentemente sancionable por la entidad de los hechos que se imputan. Sin embargo, insistió, el punto acá es evitar que cualquier situación que importe alguna instrucción más enérgica o categórica por parte del empleador, dé lugar a un reclamo por acoso laboral, lo cual es un problema no menor, especialmente si no hay una definición legal suficientemente nítida de lo que se está sancionando.

El profesor señor Manuel Muñoz señaló que, en todo caso, la historia fidedigna del establecimiento de la ley, donde se consignan el debate y las opiniones vertidas, es un importante elemento de interpretación de la norma que los tribunales de justicia aplican para ilustrarse acerca del verdadero sentido y alcance de la ley, y del objetivo que el legislador tuvo en vista al dictarla. Otra alternativa, acotó, es establecer expresamente en la ley, una sanción para las denuncias infundadas o con carácter injurioso que en esta materia se entablen.

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

El Honorable Senador señor Letelier expresó que este proyecto de ley apunta a tipificar la conducta de acoso moral en el trabajo, a fin de darle una sanción legal. Añadió que la injuria es una materia distinta, cuyo tratamiento corresponde al ámbito penal. Lo relevante aquí, destacó, es definir lo más claramente posible el tipo del acoso laboral y consagrarlo en la ley, porque lo que se persigue, finalmente, es dar una señal fuerte, que sea capaz de generar un profundo cambio socio-cultural, de manera que los chilenos sepan y tengan conciencia de que no se puede maltratar a un trabajador y que esa es una conducta reprochable que no se puede tolerar. Advirtió que, a pesar de que este proceso de cambio puede demorar algunos años, es absolutamente necesario e ineludible.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto indicó que la preocupación manifestada en torno a la eventual proliferación de denuncias infundadas, también fue una inquietud que se presentó y debatió durante el estudio del proyecto de ley referido al acoso sexual. Recordó que, en dicha oportunidad, surgió el temor de que la nueva normativa se prestaría para abusos, sobre todo si el tipo conductual quedaba muy abierto, porque cualquier persona podría denunciar un supuesto acoso sexual, sin que necesariamente fuera tal, sino sólo, por ejemplo, porque se intenta perjudicar a alguien o por obtener algún beneficio de carácter económico. Finalmente, y a pesar de las opiniones detractoras, se logró establecer una definición y la ley fue aprobada, tras lo cual, se produjo un importante efecto disuasivo en cuya virtud las situaciones de acoso sexual disminuyeron y, al contrario de lo que se temía, las denuncias falsas no se incrementaron y las reclamaciones elevadas, por lo general, correspondieron a casos reales de acoso sexual, según lo demuestra la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales de justicia.

En consecuencia, en su opinión, las preocupaciones que ahora se presentan a este respecto en relación al acoso laboral, podrían superarse, tal como ocurrió en dicha oportunidad, precisando lo más posible la definición propuesta, a fin de consagrar expresamente en la ley la conducta a sancionar.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, esclareciendo el tema, reiteró que ya hay una norma expresa a este respecto, contenida en el artículo 171, inciso final, del Código del Trabajo, conforme al cual, si el trabajador invoca la causal de acoso sexual falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal declara que su demanda carece de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. Además, en el evento de que la causal haya sido invocada maliciosamente, quedará sujeto a las demás acciones legales que procedan. Esta norma, apuntó, fue incorporada al Código laboral mediante la ley N° 20.005, que tipificó y sancionó el acoso sexual.

El Honorable Senador señor Kuschel destacó que, gracias a esa ley, no sólo disminuyeron los casos de acoso sexual, sino que también se evitaron las falsas acusaciones, lo cual revelaría la pertinencia de consagrar una normativa similar en esta materia respecto del acoso laboral.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social recordó que, durante la tramitación del proyecto de ley sobre acoso sexual, el tema de la proliferación de denuncias falsas o engañosas fue ampliamente debatido, y éstas finalmente quedaron inhibidas precisamente por el carácter formal que se otorgó a la denuncia. En efecto, explicó, el procedimiento que se estableció contribuyó mucho a este respecto, toda vez que en su virtud, el trabajador afectado por una situación de acoso de este tipo, para denunciar el hecho tiene que hacer una presentación formal, por escrito, ya sea ante la Inspección del Trabajo, cuando el acosador es el empleador, o ante el empleador o la Inspección del Trabajo, cuando se trata de otro trabajador. Esta formalidad, añadió, tiene el mérito de que la persona se hace cargo de lo que está denunciando. Ello, sin duda, inhibió o limitó las falsas imputaciones, elevadas sin fundamento o para obtener algún beneficio y, por tanto, las denuncias presentadas, normalmente, se sustentaron en un hecho real.

El profesor señor Manuel Muñoz apuntó que, atendida la entidad de los hechos involucrados y la naturaleza de los bienes jurídicos que están en juego, las denuncias deberían ser presentadas siempre ante los tribunales de justicia y no ante la Inspección del Trabajo, ya que a esta última le corresponde más bien una función de fiscalización. Por tanto, en su opinión, estas causas deberían promoverse directamente en la sede judicial, sobre todo en atención al nuevo procedimiento tutelar que contempla la reforma procesal laboral que se está implementando.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que, cuando se establece la opción para recurrir ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo -lo cual se contempla para el caso en que el acoso se produzca entre trabajadores-, ello obedece a un concepto de responsabilidad objetiva. Conforme a ello, una vez recibida la denuncia correspondiente, el empleador queda obligado a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para poner fin a la situación de acoso denunciada. Si el reclamo fue presentado ante él, deberá proceder de inmediato al efecto, y si fue deducido ante la Inspección del Trabajo, ésta le representará las medidas



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

a adoptar. Si el empleador no cumple con esta obligación -que por lo demás se enmarca dentro de su deber general de cuidado-, entonces éste responderá por su inacción y se le aplicará una multa. Sin embargo, si éste sí cumple e implementa las referidas medidas, quedará exento de toda responsabilidad por estos hechos, y ello, a su vez, lo eximirá del recargo en la indemnización en caso de que el trabajador acosador, habiendo sido despedido, impugne el despido y prospere su demanda.

Posteriormente, el Honorable Senador señor Pizarro planteó el tema del plazo necesario para configurar una conducta de acoso laboral. Indicó que, según lo que se ha expresado, la doctrina europea estima pertinente al efecto un período de, a lo menos, seis meses, sin embargo, añadió, también podría ser suficiente un plazo mucho menor. Asimismo, continuó, se ha analizado la posibilidad de que en una sola oportunidad el empleador incurra en un maltrato severo contra un trabajador y le produzca el mismo daño emocional, personal y laboral, que un hostigamiento diario pero de menor entidad. Esto, apuntó, haría innecesaria la exigencia de que la conducta sea reiterada en el tiempo. A ello se suma la circunstancia de que la acción u omisión de acoso moral en el trabajo tendrá distintos resultados dependiendo de la personalidad o el carácter del trabajador acosado, toda vez que lo que para algunos puede tener un efecto demoledor, para otros puede ser totalmente inocuo. Consultó, entonces, si el elemento del plazo o el de la reiteración son o no requisitos sine qua non para construir una definición.

El profesor señor Manuel Muñoz señaló que una actitud única, solitaria o esporádica, no puede implicar acoso laboral, porque esa sola acción no tiene el propósito persistente de causar un daño. Podría tratarse, en cambio, de un exabrupto o incluso de una grosería, pero no de un acoso, porque no hay allí un ánimo permanentemente hostil. Por consiguiente, subrayó, la conducta tiene que registrarse sostenidamente en el tiempo. Sin embargo, reiteró su aprensión en torno a la cuantificación de dicho período, porque, si bien la doctrina se ha inclinado por estimar pertinente al efecto un lapso de, al menos, seis meses, la experiencia ha demostrado que en un tiempo mucho menor se pueden provocar los mismos daños físicos, psicológicos, personales, familiares o patrimoniales en el trabajador acosado. Enfatizó la importancia de tomar en consideración los hechos que ocurren en la realidad, donde se han verificado casos verdaderamente dramáticos, como por ejemplo, el de una persona acosada laboralmente que, estando hospitalizada, cuando fue dada de alta y se le informó que debía regresar a su trabajo, se suicidó. Esto revela, acotó, el grave flagelo social que significa el acoso laboral.

El Honorable Senador señor Kuschel reiteró que una alternativa para los efectos pretendidos, podría ser asimilar esta normativa sobre acoso moral en el trabajo, a la regulación legal que recibió el acoso sexual. Lo anterior, atendido el exitoso resultado que tuvo la ley sobre acoso sexual tras su dictación, tanto por el efecto disuasivo que produjo, disminuyendo los casos registrados, como porque evitó un uso abusivo de las normas. Conforme a ello, consultó cuáles serían las similitudes y las diferencias que podrían observarse entre uno y otro tipo de acoso, como para evaluar la posibilidad de aplicar a ambos una normativa homologada y orientada en un mismo sentido.

El profesor señor Manuel Muñoz expresó compartir la referida propuesta. Añadió que en este momento para nuestro país resulta muy importante que una ley sobre esta materia sea aprobada, pues es necesario una manifestación legislativa explícita que diga a la comunidad que estas conductas son ilícitas y que la sociedad chilena no debe aceptarlas. Para tales efectos, agregó, podría ser pertinente legislar del mismo modo como se hizo tratándose del acoso sexual, estableciendo los mismos elementos, condiciones y limitaciones contemplados respecto de aquél. Más aún, la ley podría resultar muy sencilla en su texto, declarando pura y simplemente que toda persona que incurra en conductas de hostigamiento que perjudiquen a un trabajador, será sancionada en la forma que está establecida para el acoso sexual. Lo anterior, sostuvo, más que responder a un criterio de técnica legislativa, dice más bien relación con la necesidad de enfrentar y solucionar el severo problema social que este ilícito representa en la realidad laboral de nuestro país.

En la sesión siguiente, los miembros presentes de la Comisión se pronunciaron en torno al proyecto de ley en estudio, fundamentando su votación en los términos que se consignan a continuación.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto anunció su voto favorable a la iniciativa legal, destacando la importancia de legislar en esta materia. Advirtió que, si bien en nuestro ordenamiento jurídico existen algunas disposiciones que se vinculan al acoso laboral, tanto en la Constitución Política de la República, como en el propio Código del Trabajo, ello no es suficiente para enfrentar este problema que afecta tan seriamente a las relaciones laborales en nuestro país. Por consiguiente, en su opinión, es innegable la necesidad de que exista una normativa específica que aborde este tema y que sancione legalmente estas prácticas que constituyen un claro atentado contra la dignidad de las personas.



## Primer Informe de Comisión de Trabajo

En ese sentido, expresó compartir la preocupación revelada por los autores del proyecto, así como también adhiere al objetivo trazado por el mismo. Conforme a lo anterior, votará a favor la presente iniciativa legal.

El Honorable Senador señor Pérez Varela expresó su voto favorable al proyecto de ley, señalando que un flagelo social de esta naturaleza merece el rechazo de todos. Sin embargo, manifestó su inquietud en torno a algunos aspectos que ameritan una revisión mayor. Así por ejemplo, acotó, la definición de acoso laboral propuesta por la iniciativa requeriría de ciertas precisiones. Agregó que dicha noción parece bien conceptualizada en cuanto señala que el acoso moral en el trabajo importa toda forma de violencia o coacción psicológica que tenga como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal en el afectado. No obstante, no resulta igualmente clara la referencia a que tales conductas pongan en riesgo la situación laboral del trabajador. En efecto, explicó, si en una empresa se dan prácticas de hostigamiento por parte del empleador hacia uno o más trabajadores, o bien, entre trabajadores, que generen una presión y una consecuencia negativa de carácter psicológico o físico en el acosado, ello parece ser una situación que encuadra con el concepto anotado, no así, en cambio, cuando el menoscabo consiste en poner en riesgo la situación laboral de la persona, toda vez que dicha consecuencia no es fácilmente detectable, identificable o, más aún, definible. Esta imprecisión podría generar un preocupante grado de ambigüedad en la norma, lo que, a la postre, podría significar que ésta no se aplique para los fines respecto de los cuales fue verdaderamente concebida, ni produzca los efectos esperados. En atención a lo anterior, solicitó al Ejecutivo aclarar este punto a fin de construir una definición legal lo más cercana posible al espíritu que inspira esta regulación. Sería necesario esclarecer, por ejemplo, a qué clase de riesgo se está aludiendo, cuál debería ser su magnitud o cómo se configuraría. Ello, enfatizó, revela la necesidad de efectuar ciertos ajustes al proyecto de ley, que permitan arribar a un texto legal que refleje con la mayor precisión posible los objetivos tenidos en vista al legislar.

En consecuencia, se manifestó partidario de la idea de legislar en esta materia, sin perjuicio de los perfeccionamientos que sea necesario incorporar a la iniciativa legal, vía indicaciones, en la oportunidad correspondiente.

El Honorable Senador señor Allamand también anunció que aprobaría la iniciativa de ley en informe. Sin embargo, dejó expresa constancia de su preocupación en cuanto a que este proyecto de ley sería el típico caso de una iniciativa que cuenta con el consenso de todos, por su objetivo final y su trascendencia social, pero que, en su materialización concreta, la regulación que propone da lugar a una serie de dudas porque, más que ofrecer una solución al problema, hace temer que ella derive en consecuencias no deseadas ni esperadas. De ahí, entonces, la importancia de efectuar un acabado análisis de las normas a instaurar, a fin de que éstas efectivamente respondan al objetivo que persiguen.

Por otra parte, para los efectos de la historia fidedigna del establecimiento de la ley, recordó algunas interrogantes planteadas por el ex Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Yerko Lyubetic, durante el estudio de este tema en la Cámara de Diputados. En efecto, acotó, dicho ex Secretario de Estado cuestionó, por ejemplo, si era necesario legislar al respecto considerando que el acoso es un atentado a la dignidad del trabajador y, como tal, se encuentra cubierto por el nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales. Asimismo, añadió, el referido personero inquirió si acaso era necesario legislar en este ámbito habida cuenta que el Código del Trabajo ya establece una prohibición general al empleador de implementar medidas que impliquen un menoscabo moral o material al trabajador. En consecuencia, apuntó, la discusión en torno a esta materia está abierta, sin embargo, advirtió, no se trata de un tema pacífico en su tratamiento legal, no obstante lo cual, sin duda, podrá debatirse en profundidad durante la discusión en particular.

Enseguida, Su Señoría señaló que, sin perjuicio de su voto a favor, dejaría constancia de las siguientes reservas o prevenciones respecto del proyecto de ley en análisis:

En primer lugar, advirtió que la definición de acoso laboral contemplada en la iniciativa de ley requeriría de algunos perfeccionamientos técnicos de envergadura. En su actual redacción, añadió, su texto resulta extraordinariamente ambiguo, contiene un conjunto de elementos altamente subjetivos y, más aún, todo apunta a que, desde una perspectiva técnica, la noción queda conceptualizada en forma insuficiente. Agregó que, por tal motivo, es necesario mejorar la definición legal, tanto en sí misma, como en los elementos que la conforman, y así por ejemplo, sería importante establecer qué se entiende por “menoscabo”, el cual es un concepto que ha motivado sendos debates en las más diversas áreas, entre ellas, en el ámbito de la normativa docente. Lo propio, acotó, debería suceder en esta oportunidad. Asimismo, otro aspecto que sería preciso revisar en la definición legal de acoso laboral, es la referencia a que éste debe producirse “en el lugar de trabajo común”, lo cual excluiría las

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

situaciones que podrían registrarse, por ejemplo, en las inmediaciones del lugar o al ingreso del mismo.

En consecuencia, concluyó, la definición de acoso moral en el trabajo requiere de ciertas mejoras sustantivas sin las cuales adolece de una preocupante ambigüedad.

En segundo término, el señor Senador indicó que es fundamental distinguir con claridad entre el acoso laboral vertical y el horizontal, es decir, el que puede producirse, respectivamente, en la relación empleador - trabajador, o respecto de trabajadores entre sí. A su vez, el primero, puede ser descendente o ascendente, según si se verifica desde el empleador hacia los trabajadores o desde éstos hacia aquél. El segundo, por su parte, se genera entre pares y puede darse por instrucción o con conocimiento del empleador o, también, sin siquiera conocimiento de éste. Todas ellas, subrayó, son situaciones distintas y que, por tanto, ameritan un tratamiento legal también diferente.

Por otra parte, advirtió, conforme al actual tenor literal del proyecto, tratándose del acoso horizontal no se contemplaría una sanción específica para el acosador, sino que sólo se establece la obligación del empleador de implementar las medidas necesarias para poner fin a la situación denunciada. Ese sería, por consiguiente, otro punto relevante que corregir a este respecto.

En tercer lugar, expresó que, en su opinión, no resulta procedente encomendar a las Inspecciones del Trabajo el conocimiento y resolución de los casos de acoso moral en el trabajo que se denuncien, razón por la cual también sería necesario enmendar la norma pertinente en dicho sentido.

En cuarto término, señaló que es de toda importancia que el proyecto contemple en definitiva un mecanismo que impida el mal uso o abuso de la nueva normativa, evitando la proliferación de denuncias falsas o infundadas que, en la práctica, entraben el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales. Además, acotó, las falsas o malintencionadas imputaciones, a la postre, sólo distorsionarían los efectos de la ley y harían ilusorio el objetivo perseguido por la misma. En tal sentido, sostuvo, si bien la iniciativa considera una norma al respecto, sería pertinente revisar si su propuesta es suficiente.

Finalmente, indicó que sería necesario analizar cómo operarán estas normas tanto en el ámbito público como en el privado, toda vez que, tal como ya se ha señalado en este mismo debate, el contexto de las relaciones laborales en uno y otro caso, es distinto.

Por consiguiente, y sin perjuicio de las reservas formuladas y de las enmiendas que sea necesario incorporar durante la discusión en particular, Su Señoría reiteró que votará a favor del proyecto de ley en informe.

A continuación, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que el Ejecutivo comparte la opinión de que es necesario legislar sobre esta materia, especialmente porque en nuestro ordenamiento jurídico hay una falencia a este respecto que es imperioso corregir. Resulta pertinente, añadió, hacerse cargo de este problema que afecta en forma tan severa a la realidad laboral chilena. En esa tarea, enfatizó, el Ejecutivo se encuentra llano a colaborar para introducir al proyecto de ley en estudio, todos los perfeccionamientos que sean necesarios a fin de promover una regulación legal que sea eficaz en el cometido de erradicar las prácticas de acoso laboral. Se trata de generar una herramienta óptima para tales efectos y, en ese entendido, es razonable analizar, revisar y aclarar conceptos, toda vez que la ley no puede constituirse en una fuente de abusos, ni servir de estímulo a denuncias temerarias, infundadas e irresponsables. Muy por el contrario, se busca el resguardo de un ambiente laboral sano, donde no tengan cabida estas conductas que, por la vía del hostigamiento sistemático y pertinaz, persigan el menoscabo del trabajador, la disminución de su capacidad productiva y, en muchos casos, hasta su renuncia, para poner fin, subrepticamente, a la relación laboral.

Concluyó su intervención reiterando la disposición del Ejecutivo para contribuir al perfeccionamiento del proyecto de ley en informe, durante su discusión en particular.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

## PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción “y” que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) y agrégase a continuación la conjunción “y”.

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

“f) Conductas de acoso laboral.”.

2) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión “b)” lo siguiente: “y f)”.

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

3) Agrégase el siguiente Título VI al Libro II:

## “Título VI

## Del acoso laboral y su sanción

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.”.

Artículo 2°.- Agrégase en el artículo 84 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.

Artículo 3°.- Agrégase en el artículo 82 de la ley N° 18.883, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 10 de septiembre, 1 y 8 de octubre de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señores Andrés Allamand Zavala (Presidente), Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto, Víctor Pérez Varela (Carlos Ignacio Kuschel Silva) y Jorge Pizarro Soto.

Sala de la Comisión, a 13 de octubre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

#### RESUMEN EJECUTIVO

---

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL.

(Boletín N° 3.198-13)

I.PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: fundamentalmente, incorporar al Código del Trabajo, a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y a la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, normas que instauren un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

II.ACUERDOS: aprobado en general (3x0).

III.ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos permanentes.

IV.NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V.URGENCIA: no tiene.

VI.ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro, y señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

VII.TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII.APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (72x0).

IX.INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 13 de mayo de 2008.

X.TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe.

XI.LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1.- El Código del Trabajo; 2.- La ley N°

## Primer Informe de Comisión de Trabajo

18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda; y, 3.- La ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Valparaíso, 13 de octubre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

- - -

## Discusión en Sala

**2.2. Discusión en Sala**

Fecha 15 de octubre, 2008. Diario de Sesión en Sesión 61. Legislatura 356. Discusión General. Se aprueba en general y particular sin modificaciones.

**ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES A PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL**

El señor PROKURICA ( Vicepresidente ).-

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo a fin de sancionar las prácticas de acoso laboral, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (3198-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 19ª, en 13 de mayo de 2008.

Informe de Comisión:

Trabajo, sesión 60ª, en 14 de octubre de 2008.

El señor PROKURICA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor ALLIENDE ( Secretario General subrogante ).-

El propósito fundamental del proyecto es incorporar al Código del Trabajo, al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales normas que establezcan un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social analizó la iniciativa solo en general y aprobó la idea de legislar por la unanimidad de sus miembros presentes (Senadores señores Allamand, Muñoz Aburto y Pérez Varela), en los mismos términos en que lo hizo la Cámara de Diputados.

Sus Señorías tienen a la vista un boletín comparado entre las normas legales que se modifican y el texto despachado por la Cámara de Diputados y aprobado en general por la Comisión de Trabajo del Senado.

El señor PROKURICA ( Vicepresidente ).-

En discusión general el proyecto.

Ofrezco la palabra.

El señor MUÑOZ ABURTO.-

¿Me permite, señor Presidente?

El señor PROKURICA (Vicepresidente).-

Tiene la palabra Su Señoría.

El señor MUÑOZ ABURTO.-

Señor Presidente , considerando que la idea de legislar fue acogida por unanimidad en la Comisión, solicito a la Sala que la aprobemos también y que establezcamos plazo para formular indicaciones.

El señor PROKURICA ( Vicepresidente ).-

¿Qué fecha propone Su Señoría?

---

Discusión en Sala

El señor MUÑOZ ABURTO.-

La primera semana de noviembre.

El señor PROKURICA ( Vicepresidente ).-

¿Le parece bien el 3 de noviembre?

El señor MUÑOZ ABURTO.-

Perfecto.

El señor PROKURICA ( Vicepresidente ).-

Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

Si le parece a la Sala, se aprobará la idea de legislar.

--Se aprueba en general el proyecto, fijándose plazo para formular indicaciones hasta el lunes 3 de noviembre, a las 12.



## Boletín de Indicaciones

**2.3. Boletín de Indicaciones**

Fecha 03 de noviembre, 2008. Boletín de Indicaciones

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DEL ACOSO LABORAL

BOLETÍN N° 3.198-13

3-noviembre-2008

INDICACIONES

ARTÍCULO 1º

Numeral 3)

Artículo 211 bis A

1.-Del Honorable Senador señor Allamand, para sustituir el inciso segundo por el siguiente:

“Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión intencional, grave y permanente ejercida por el empleador contra un trabajador o por uno o más trabajadores ejercidas en contra de otro trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de coacción psicológica objetiva, que provoque un daño moral grave o material en el afectado, que lo induzca a poner término unilateralmente a su relación laboral.”.

Artículo 211 bis B

2.-Del Honorable Senador señor Allamand, para intercalar, en el inciso primero, a continuación de la frase “podrá denunciarlas”, la palabra “personalmente” y reemplazar el guarismo “60” por “30”.

3.-Del Honorable Senador señor Allamand, para sustituir, en el inciso segundo, las frases “la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas” por “el Juez de Letras del Trabajo competente, el que de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 459 del Código del Trabajo, conocerá de ellas”.

Artículo 211 bis C

4.-Del Honorable Senador señor Allamand, para intercalar, en el inciso primero, a continuación de los términos “sin perjuicio de las”, la frase “medidas de resguardo que el tribunal que conozca del asunto pueda decretar a fin de poner término a la situación denunciada y de las”.

5.-Del Honorable Senador señor Allamand, para intercalar, en el inciso segundo, a continuación de la frase “sea uno o más trabajadores”, la siguiente: “y el empleador desconozca dicha situación, y suprimir la frase “o a la respectiva Inspección del Trabajo”.

6.-Del Honorable Senador señor Allamand, para eliminar, en el inciso tercero, la frase “tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada,”, e incorporar, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la oración: “Estas medidas se podrán tomar aun cuando la persona involucrada tenga fuero laboral de cualquier naturaleza.”.

7.-Del Honorable Senador señor Allamand, para suprimir el inciso cuarto.

-----

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

**2.4. Segundo Informe de Comisión de Trabajo**

Senado. Fecha 08 de mayo, 2012. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 15. Legislatura 360.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

BOLETÍN N° 3.198-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentar su segundo informe respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de las Honorables Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro, y de los Honorables Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

A una o más de las sesiones en que la Comisión consideró esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, el Honorable Senador señor Alejandro Navarro Brain y la Honorable Diputada señora Ximena Vidal Lázaro.

Asimismo, concurrieron, especialmente invitados, la Directora del Trabajo de la época, señora Patricia Silva, junto al Jefe de la División Jurídica de la Dirección del Trabajo, señor Rafael Pereira.

Posteriormente, en junio de 2010, en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, asistieron, el entonces Subsecretario del Trabajo, señor Marcelo Soto, acompañado por su asesor, señor Edmundo Piffre de Voban, y por el asesor legislativo, señor Francisco Del Río.

Luego, a partir de junio de 2011, asistió la actual Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet, junto al asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado, señor Francisco Del Río.

Concurrieron también los profesores, especialistas en Derecho del Trabajo, señores Sergio Gamonal Contreras y Alfredo Sierra Herrero, la abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, el asesor del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señor Pedro Pablo Rossi y el asesor externo de la Honorable Diputada señora Ximena Vidal, señor David Duque.

Cabe hacer presente que el profesor de Derecho del Trabajo, señor Manuel Muñoz Astudillo, hizo llegar a la Comisión sus observaciones por escrito en torno al proyecto de ley en estudio, las que versan, en lo sustancial, sobre la definición del acoso laboral y el procedimiento a aplicar para la tramitación de las causas judiciales a que tal acoso dé lugar.

Asimismo, la Honorable Diputada señora Ximena Vidal Lázaro presentó por escrito sus observaciones particulares respecto del proyecto de ley en informe.

Por su parte, el Honorable Senador señor Alejandro Navarro Brain acompañó antecedentes estadísticos

-proporcionados a petición suya por la Subsecretaría del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social-, referidos a denuncias y fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo, en materia de acoso laboral, durante los últimos cinco años.

Todos los referidos documentos fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

Es pertinente recordar que la Comisión tuvo oportunamente a la vista el proyecto de ley, iniciado en Moción del Honorable Senador señor Alejandro Navarro Brain, sobre acoso moral en el trabajo, correspondiente al Boletín N° 4.815-13.

- - -

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Cabe hacer presente que esta iniciativa de ley fue aprobada en general en sesión de 15 de octubre de 2008, fijándose a su respecto dos plazos para presentar indicaciones: el 3 de noviembre de 2008 y el 16 de marzo de 2009.

- - -

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se deja constancia de lo siguiente:

- 1.-Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni de modificaciones: los números 1) y 2) -que pasan a ser 2) y 3)- del artículo 1°.
- 2.-Indicaciones aprobadas sin modificaciones:
- 3.-Indicaciones aprobadas con modificaciones: indicación número 1.
- 4.-Indicaciones rechazadas: indicaciones números 2, 3, 4, 4 bis, 5, 6, 7 y 8.
- 5.-Indicaciones retiradas:
- 6.-Indicaciones declaradas inadmisibles:

## ANÁLISIS PREVIO DE LAS ENMIENDAS QUE SE PROPONEN POR MEDIO DE LAS INDICACIONES

Previo al estudio pormenorizado de las indicaciones presentadas al proyecto de ley, la Comisión revisó las diferentes enmiendas que ellas proponen, especialmente las referidas al concepto de acoso laboral, a su sanción y al procedimiento aplicable para tales efectos.

La Senadora señora Alvear hizo presente que, al tenor de algunas de las indicaciones, se plantea incorporar el tema del acoso laboral en la normativa del Código Penal, sancionando penalmente estas conductas y aumentando la pena aplicable. Atendido lo anterior, sugirió que sería pertinente escuchar la opinión de expertos penalistas a fin de resguardar la debida correspondencia y armonía que debe existir entre los diferentes tipos penales y sus respectivas sanciones.

El Senador señor Navarro señaló que la falta de una regulación legal que sancione las prácticas de acoso laboral ha dificultado la sanción de estos hechos, los cuales se producen con mayor frecuencia de lo que se conoce. Se trata de una conducta que, aunque ilícita, no está sancionada por la ley, y es por ello que para los trabajadores resulta muy complejo alegar y acreditar que han sido objeto de tales prácticas.

A pesar de este vacío legal, añadió, se han registrado casos en que las denuncias han sido acogidas por la vía de reconocer en estos hechos la perpetración de actos de hostigamiento y persecución de trabajadores, e incluso, la ejecución de prácticas antisindicales.

Enfaticó que, tras la dictación de la ley que sancionó el acoso sexual, se produjo un importante efecto disuasivo, lo que revela la eficacia de consagrar legalmente las respectivas figuras jurídicas que castiguen este tipo de conductas, porque sólo así las personas saben que, si incurrn en ellas, su proceder no quedará en la impunidad.

Subrayó que se espera que dicho efecto aquí también se produzca, especialmente por la similitud de las circunstancias, ya que se trata de hechos que no sólo ponen en riesgo la estabilidad en el trabajo, sino que además afectan la salud y el bienestar de las personas. Más aún, añadió, tratándose del acoso laboral las consecuencias podrían ser tanto o más graves dada la amplia gama de posibilidades que existe para efectuar el hostigamiento. De allí, entonces, la importancia de avanzar en la materia y de aprobar a la brevedad esta iniciativa legal.

Recordó que este proyecto tuvo su origen en una iniciativa parlamentaria y que, durante el primer trámite constitucional, fueron escuchados diversos especialistas, quienes ilustraron el debate y destacaron el hecho que legislar en esta materia colocaría a Chile al nivel de los países cuyas legislaciones están entre las más modernas del mundo y que, como tales, ya han tipificado esta conducta.

Sin perjuicio de lo anterior, se manifestó de acuerdo con la sugerencia de consultar la opinión de expertos en derecho penal que contribuyan a analizar la sanción que debería ser aplicable en estos casos.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Por otra parte, agregó, también sería necesario revisar cuál es el procedimiento que resulta más apropiado para la tramitación de las causas a que den lugar las denuncias de acoso laboral, ya que de ello en mucho depende la efectividad de la normativa a instaurar.

El Senador señor Letelier expresó que, a su juicio, uno de los asuntos más importantes a resolver en esta materia, es el establecimiento de una definición de acoso laboral. Tras ello, será posible revisar otros temas, como son la determinación del procedimiento a seguir o la sanción aplicable en el evento que estas conductas produzcan lesiones corporales, aun cuando, adelantó, este último caso pertenece más bien al campo del derecho penal y, por tanto, correspondería aplicar las reglas generales que rigen dicho tema, sin necesidad de tratarlo ni de hacer referencia al mismo en la normativa laboral.

En cuanto a la definición del acoso laboral, señaló que existen algunos elementos a considerar para construir un concepto. En primer término, acotó, sería pertinente revisar quiénes serán los sujetos que podrían incurrir en una conducta de acoso en el trabajo, ya que no necesariamente tiene que ser el empleador quien directamente hostigue, sino que también podría tratarse de otro trabajador, con algún cargo de jefatura, quien actúe por encargo del empleador generando prácticas hostiles. En consecuencia, apuntó, son muchas las situaciones que podrían verificarse en este orden y que ameritan ser consideradas al legislar.

Un segundo aspecto relevante, añadió, sería delimitar qué tipo de acciones dará lugar a situaciones de acoso, toda vez que no siempre es factible estimar que una conducta severa por parte del empleador será constitutiva de tal. Así, por ejemplo, si un trabajador ha sido contratado conforme a cierto estándar de desempeño, no puede éste posteriormente reclamar haber sido víctima de acoso laboral si su empleador le exige cumplir con ese nivel de rendimiento.

En tercer lugar, en cuanto al daño derivado del hostigamiento, sería importante esclarecer a qué tipo de perjuicio se referirá la norma, si considerará un concepto amplio o uno más bien acotado, si comprenderá el daño físico, el psicológico o ambos, es decir, también sería necesario definir una noción a este respecto.

En base a esos tres ejes, en su opinión, sería factible avanzar en una definición. Al respecto, se manifestó de acuerdo con tipificar las conductas de acoso laboral a fin de reconocer formalmente este fenómeno social y sancionarlo legalmente. Asimismo, expresó ser partidario de ampliar el espectro de posibles responsables de este hostigamiento en el trabajo, ya que, reiteró, además del empleador, cabe considerar la actuación de quienes ejercen cargos de jerarquía y que, por mandato del empleador, acosan laboralmente a un trabajador, o de quienes, incluso, simplemente permiten que haya un ambiente de trabajo donde se produzcan estas conductas hostiles. Se trata, pues, de revisar las distintas alternativas tanto desde el punto de vista de los actores como desde la perspectiva de las acciones u omisiones que pueden configurar el acoso laboral.

La Directora del Trabajo de la época, señora Patricia Silva, destacó la importancia de contar con una normativa legal que aborde especialmente este tema, ya que el acoso laboral es una innegable realidad que se registra en nuestra sociedad, motivando reiteradas denuncias tanto a nivel administrativo como judicial.

Recordó que el presente proyecto de ley tiene su origen en una moción parlamentaria cuya tramitación legislativa data ya desde antiguo, incluso de una época anterior a la discusión de la reforma a la justicia laboral, razón por la cual su propuesta no considera la nueva estructura y características que tienen actualmente tanto el proceso como la judicatura del trabajo.

Desde esa perspectiva, agregó, cabe señalar que la mencionada reforma procesal contempló el denominado procedimiento de tutela laboral, el cual fue una de las novedades que se introdujo a nuestro sistema judicial y que colocó a nuestro país a la altura de los países más avanzados en esta materia. Pues bien, acotó, en la actualidad este procedimiento ha sido muy exitoso y eficaz en el propósito de cautelar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, y las causas que se substancian conforme a sus normas, logran ser resueltas con eficiencia y rapidez.

Describiendo dicho procedimiento, explicó que, recibida la denuncia, la Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, debe emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Asimismo, cuando la Inspección toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, debe denunciar los hechos al tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, la Inspección del Trabajo, en forma previa a dicha denuncia, debe efectuar una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

corrección de las infracciones constatadas. Ahora bien, agregó, la Dirección del Trabajo, en el marco de la instauración de la reforma a la justicia laboral, ha efectuado un acucioso seguimiento del proceso de implementación del nuevo régimen y este estudio ha demostrado los exitosos resultados que se han obtenido tras su puesta en marcha, arrojando una positiva y eficiente respuesta del sistema.

En ese contexto, advirtió, es preocupante la posibilidad de que se genere un mecanismo procesal paralelo para la prosecución de determinadas causas, distinto al ya instaurado, como podría ser el caso de las denuncias sobre acoso laboral respecto de las cuales este proyecto de ley contempla un procedimiento para su tramitación. Lo anterior, subrayó, resulta más inquietante si se considera que el sistema en actual implementación ha sido del todo exitoso y, por tanto, no se justificaría un cambio para estos efectos en materia procesal. Destacó que el procedimiento laboral, en el que intervienen jueces especializados y la Inspección del Trabajo, ha generado un trabajo certero, oportuno y de calidad, que ha permitido poner a disposición de los tribunales todas las herramientas necesarias para resolver. Por consiguiente, añadió, ante ese resultado, no se vislumbraría razón alguna para instaurar un procedimiento distinto o paralelo al actualmente existente, el cual ha representado un significativo avance en materia procesal laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, reiteró la importancia de consagrar legalmente esta materia, particularmente estableciendo una definición de acoso laboral, la cual, sin duda, contribuirá a la tarea de resolver las causas que a este respecto se promuevan, tanto en el ámbito administrativo como en el judicial.

Finalmente, hizo presente que, en la actualidad, las relaciones laborales han experimentado sendos procesos de transformación -como por ejemplo, con motivo de la externalización de los servicios-, con lo cual éstas han dejado de ser el típico vínculo bilateral entre un empleador y un trabajador, y han adquirido un marcado carácter multilateral en virtud del cual en ellas interviene una pluralidad de personas.

Para graficarlo, ejemplificó con el caso de una institución bancaria en la cual, una trabajadora de la empresa que presta servicios de aseo, es acosada por un guardia, quien, a su vez, es empleado de la entidad que ofrece servicios de seguridad y vigilancia en el mismo banco. En esa sola situación ya figuran múltiples relaciones laborales, donde los diversos trabajadores -bancarios, de aseo y de seguridad-, tienen empleadores también diferentes -el banco, la empresa de aseo y la de vigilancia-, pero todos los servicios se ejecutan en un único lugar de trabajo. Esta circunstancia impone el desafío de revisar quiénes podrán ser calificados como responsables del acoso laboral, ya que la complejidad de las actuales relaciones de trabajo, que son variadas y se entrecruzan, hace más difícil la tarea de delimitar las correspondientes responsabilidades.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, añadió al ejemplo recién mencionado, los casos que podrían darse en los trabajos realizados bajo el régimen de subcontratación, donde el trabajador acosado podría no tener un vínculo directo de subordinación y dependencia con quien lo acosa, o aquellos casos en que el hostigamiento se produce respecto de un socio de la empresa o de un pariente del dueño de la misma, o entre un proveedor y un cliente. Es decir, se trata de diferentes situaciones que ameritan ser revisadas para los efectos de establecer una definición de la conducta a sancionar y de quienes pueden incurrir en ella.

Por otra parte, agregó, a la luz de la reforma procesal laboral, el proyecto de ley en estudio, en sus actuales términos, contempla una serie de elementos que, a la postre, podrían generar más confusión que contribuir a la resolución de los asuntos judiciales que en esta materia se ventilen, como por ejemplo podría suceder si se consagra el procedimiento que la iniciativa considera para tramitar estas causas, en lugar de someter el conocimiento de las mismas al procedimiento de tutela laboral que ya está operando en el nuevo sistema judicial del trabajo.

Desde la perspectiva de los argumentos señalados, acotó, sería pertinente centrar el debate en la definición del acoso laboral, como elemento esencial de la iniciativa y, en materia de procedimiento, acoger la solución que ha aportado la nueva judicatura laboral.

El Senador señor Muñoz Aburto señaló que el análisis de este proyecto de ley exige gran reflexión sobre el tema. Recordó que cuando se inició su tramitación parlamentaria, la propuesta legislativa hacía mención al “psicoterror”, terminología que, aunque gráfica, no fue finalmente acogida. Con posterioridad, fue discutido el proyecto de ley que dio lugar a la reforma procesal laboral y, en dicha oportunidad, se intentó dar cabida al acoso laboral entre las causales que motivarían la aplicación del procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales del

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

trabajador, propuesta que no tuvo el eco esperado. Finalmente, para los efectos de aprobar la señalada reforma en materia de derechos fundamentales, se concordó excluir el acoso laboral de las infracciones que motivarían el procedimiento tutelar. Por tal razón, manifestó su satisfacción ante la posibilidad que ofrece este proyecto de ley de consagrar estas conductas de hostigamiento en el trabajo como una forma de infracción de los derechos fundamentales del trabajador.

Asimismo, se mostró partidario de establecer una definición de acoso laboral, para lo cual, advirtió, sería necesario tener en vista los diferentes elementos que configuran dicho concepto, entre ellos, los sujetos -activo y pasivo- que podrían incurrir o sufrir el acoso, según corresponda, así como también las conductas que podrán ser calificadas de tales. Recordó que durante la discusión en general de este proyecto, el profesor señor Manuel Muñoz ilustró a la Comisión en torno a este tema y explicó los diversos aspectos que debería contemplar una eventual definición legal y el desafío que ello implica. De este modo, reiteró, es preciso un estudio acucioso para estos efectos.

En materia de procedimiento, añadió, resulta atendible la aprensión manifestada por la ex Directora del Trabajo, señora Patricia Silva, en torno a una eventual dualidad de normas procesales para la revisión de estos casos. Ello, apuntó, efectivamente podría generar más de una dificultad en lugar de contribuir a la resolución de los asuntos que en este orden se promuevan. En ese sentido, a su juicio, parece pertinente que las causas sobre acoso en el trabajo se substancien conforme a las reglas del procedimiento de tutela laboral, el cual, por lo demás, ha revelado exitosos resultados desde su aplicación. Subrayó que es necesario recordar que este proyecto de ley es anterior a la iniciativa que dio lugar a la reforma procesal laboral y a los procedimientos que ésta finalmente estableció, razón por la cual resulta atinente adherir ahora a tales nuevos procedimientos, máxime ante la positiva respuesta que éstos han tenido al efecto. Desde esa perspectiva, se manifestó de acuerdo con establecer la aplicación del procedimiento tutelar para la tramitación de las causas a que den lugar estas denuncias, y así, abocar el debate principalmente al estudio de una definición legal de acoso laboral.

Para tales efectos, solicitó a los representantes del Ejecutivo que expliquen a la Comisión cómo esta infracción se ha estimado comprendida entre las vulneraciones a los derechos fundamentales del trabajador, dando lugar al resguardo que ofrece el procedimiento tutelar. Ello contribuiría a esclarecer la pertinencia del mismo en la especie.

Por su parte, el Senador señor Letelier señaló que, para los efectos de generar una definición, sería un aporte interesante revisar lo que se ha establecido en esta materia en la legislación comparada. En el campo procesal, expresó su aquiescencia con la posibilidad de hacer aplicable a estos casos el procedimiento de tutela laboral, no sólo por su pertinencia con el tema, sino que también atendido el éxito que ha alcanzado en el cometido que le es propio. Finalmente, hizo presente que las normas que sancionen el acoso laboral, deberían quedar integradas no sólo al Código del Trabajo, sino que también al Estatuto Administrativo y al Estatuto de los Funcionarios Municipales -tal como lo contempla el texto actual del proyecto-, a fin de resguardar la debida correspondencia y armonía entre las normas que rigen la relación laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Directora del Trabajo de la época, señora Patricia Silva, ofreció a la Comisión un informe relativo a la jurisprudencia recientemente emanada de los tribunales del trabajo, el cual permitiría ilustrar en cuanto a cómo la judicatura ha abordado el tema y ha fundamentado sus fallos cuando ha debido pronunciarse en los diversos casos presentados sobre vulneración de derechos fundamentales. Reiteró que la entidad que dirige ha efectuado un cercano seguimiento a la implementación de la nueva justicia laboral y a los resultados que por su intermedio se han obtenido. De ahí, entonces, la factibilidad de proporcionar la información en referencia.

El Senador señor Navarro hizo presente que el espíritu que inspira este proyecto de ley es dar sanción legal a una práctica indebida que, no obstante ser tal, es de ordinaria ocurrencia en nuestra realidad laboral. En ese contexto, acotó, establecer en la ley una definición de acoso en el trabajo será, sin duda, una importante contribución a la consecución de dicho objetivo. Además, agregó, con ello se estaría dando aplicación concreta en esta materia específica a la noción genérica de tutela o resguardo de los derechos fundamentales del trabajador.

Reiteró que todo ello será un gran aporte, tal como sucedió al legislar sobre el acoso sexual, cuya consagración legal generó un significativo efecto disuasivo.

Asimismo, crear una definición ayudará a esclarecer una noción que, para muchos, todavía es un poco confusa, ya que hace referencia a un concepto en inglés -mobbing- que poco o nada significa y en el cual podrían tener cabida múltiples hechos o situaciones que, dada su amplitud, siempre quedan en entredicho, siendo el juez quien en

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

definitiva debe calificar y decidir si constituyen o no una conducta reprochable y sancionable.

En cuanto al procedimiento, compartió la sugerencia de someter la tramitación de estas causas al procedimiento de tutela laboral, no sólo en razón de su probada eficacia, sino que también en función de evitar cualquier entorpecimiento en la resolución de estos conflictos.

Finalmente, insistió en la importancia de dar pronta aprobación a esta iniciativa legal.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, indicó que, tal como se ha hecho en otras iniciativas legales, tras incorporar la respectiva definición de acoso laboral, podría establecerse en la ley que las causas a que den origen las denuncias en esta materia, serán substanciadas de conformidad a las normas del procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

La Senadora señora Alvear aclaró que, al tenor de lo señalado, habría consenso en cuanto a la necesidad de establecer una definición legal de acoso laboral. Para tales efectos, solicitó al Ejecutivo preparar la redacción de un concepto, a fin de ser analizado por la Comisión, el cual contenga los diversos elementos a que se ha hecho mención en este debate.

Asimismo, agregó, habría coincidencia en que el procedimiento contemplado en la iniciativa en estudio para la tramitación de estos procesos, estaría superado o desfasado tras la puesta en marcha de la nueva justicia del trabajo y la aplicación del procedimiento de tutela laboral que ella contempla.

Atendido lo anterior, los miembros de la Comisión compartieron la pertinencia de introducir diversas modificaciones al texto del proyecto de ley en informe, para lo cual estimaron atinente revisar tanto las indicaciones presentadas al mismo, como las nuevas propuestas que resulten procedentes.

Posteriormente, la Comisión recibió un informe preparado por la Biblioteca del Congreso Nacional, titulado “Cuadro comparativo: Concepto de Acoso Moral en la Legislación Extranjera”.

Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

## DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

En la sesión siguiente, la Comisión revisó las diversas enmiendas propuestas al texto aprobado en general, especialmente en lo relativo a la definición del acoso laboral.

En primer lugar, intervino la Diputada señora Vidal, en su calidad de coautora de la iniciativa de ley en estudio. Al respecto, recordó que, durante el primer trámite constitucional, se desarrolló un arduo trabajo en torno a este proyecto de ley, convocando a especialistas en la materia, quienes, con sus opiniones, ilustraron el debate efectuado. Tras ese análisis, agregó, pudo arribarse a una definición de acoso laboral que, si bien no reproducía los términos del concepto propuesto originalmente por la iniciativa, sí contenía una noción que concitó el amplio consenso de todos los sectores políticos y recogía las diversas observaciones planteadas sobre el tema.

Añadió que, sin perjuicio de las distintas opiniones que existan en este ámbito, es muy importante generar una definición legal que se integre al Código del Trabajo, toda vez que ello permitiría que la ley se acerque a una realidad que es innegable y que afecta al mundo laboral de hoy. Subrayó que, a nivel mundial, se registran entre un 7 y un 10% de casos de esta naturaleza, cifra que es preocupante dado su constante incremento. Por consiguiente, apuntó, resulta trascendental avanzar en esta materia y dar un paso adelante en nuestro orden jurídico.

Señaló compartir la definición propuesta por el texto aprobado en general, por cuanto concibe el acoso laboral como toda acción u omisión grave y reiterada, tanto del empleador como de uno o más trabajadores, que se ejercen en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral. Subrayó que esta definición conceptualiza acertadamente la noción de acoso laboral al tenor de los planteamientos formulados por expertos en la materia, particularmente en cuanto a la necesidad de que estas conductas generen un daño o menoscabo personal en quien las sufre, así como



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

también en cuanto a que tal comportamiento debe ser grave y reiterado. Apuntó que, en la propuesta original del proyecto, se exigía que la conducta acosadora fuera “sistemática”, terminología que, finalmente, no prosperó por estimarse que la gravedad y reiteración de la misma respondían mejor a las características propias del acoso en el trabajo. Se trata, pues, de generar una normativa que resulte eficaz para los fines pretendidos y, en ese sentido, a su juicio, la definición propuesta por el texto aprobado en general se orientaría en la dirección correcta.

Finalmente, instó por la aprobación de la presente iniciativa de ley, atendido el aporte que ello significará en aras de un mejor y más sano desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país.

El Senador señor Bianchi consultó por el porcentaje de casos sobre acoso laboral que se registra en nuestro país, ya que, al parecer, éstos alcanzan una cifra menos significativa que la que se verifica a nivel internacional.

La Diputada señora Vidal señaló que los estudios realizados por las organizaciones internacionales especializadas en la materia, revelan que los casos de esta naturaleza alcanzan, a nivel global, entre 7 y un 10% de la fuerza laboral. Esta cifra, si bien corresponde a la realidad europea y no se reproduce necesariamente en el ámbito nacional, resulta preocupante porque está en permanente aumento, situación que también afecta a nuestro país dada la actual configuración del mundo laboral. Asimismo, destacó, estos casos se verifican tanto en el sector privado como en el público y, además, se producen por múltiples causas, como por ejemplo, porque el empleador desea eludir el pago de indemnizaciones u otras obligaciones legales, o porque padece de una patología psicológica y simplemente maltrata a sus trabajadores.

En todo caso, apuntó, la legislación debe hacerse cargo de esta realidad, que evidencia un problema generalizado que afecta tanto a empleadores como a trabajadores, y que se registra tanto en el ámbito público como en el privado.

Por su parte, la entonces Senadora señora Matthei destacó la importancia y la complejidad del tema, demandando un análisis acucioso del mismo, que permita revisar cada una de las exigencias que han de establecerse, así como también los efectos derivados de esta normativa.

Coincidió en la necesidad de establecer una definición legal que acote el concepto de acoso laboral, no sólo para contar con una normativa que regule y sancione expresamente estas conductas, sino que también, con la finalidad de evitar los abusos a que dicha regulación podría dar lugar. En efecto, explicó, si bien es relevante incorporar una noción en la ley, ello debe efectuarse con extremo cuidado para no generar efectos no deseados que distorsionen el verdadero sentido, espíritu y finalidad de la ley. Se trata, pues, de proteger a los trabajadores contra este tipo de situaciones, pero, a su vez, se trata de velar para que ese resguardo no se transforme en una fuente de abusos que, a la postre, termine judicializando aún más la relación laboral. Así, por ejemplo, puede darse el caso de un trabajador que es acosado por su empleador quien intenta provocar su renuncia con el objetivo de no pagar las indemnizaciones respectivas, o el de un trabajador que es hostigado por sus propios pares porque su productividad es mayor a la del resto de los empleados. Todas esas situaciones son inaceptables, pero también lo son aquellas en que se levantan falsas imputaciones de acoso con el solo objetivo de perjudicar a alguien. Por consiguiente, el resguardo legal debe cubrir toda esa gama de situaciones, ya que tanto unas como otras son reprochables y deben ser evitadas o, en su caso, sancionadas.

Finalmente, revisando la noción de acoso laboral que contempla el texto aprobado en general y la que propone la indicación número 1, Su Señoría observó que la primera lo define como “toda acción u omisión grave y reiterada”, en tanto que la segunda lo consigna como “toda acción u omisión intencional, grave y permanente”. Consultó, entonces, cuál es la diferencia entre una conducta “reiterada” y otra “permanente”, aun cuando, a su juicio, parecería más atinente esta última expresión, por cuanto bastaría que en una sola oportunidad el comportamiento hostil no se repita, para que pase a ser ocasional. Asimismo, preguntó si resulta pertinente incluir el elemento intencional y, de serlo, cómo podría acreditarse la “intención” de acosar.

El Senador señor Navarro compartió la opinión de que hay que buscar una fórmula, lo más adecuada posible, que permita enfrentar esta realidad laboral. Recordó que este tema ha sido debatido ya por mucho tiempo y, por lo mismo, urge darle una solución legal. Lo propio aconteció, añadió, con el acoso sexual, el cual demoró diez años en ser discutido antes de ser incorporado en la ley como una conducta contraria al trato compatible con la dignidad de las personas que debe inspirar las relaciones laborales y, además, contemplarlo como una causal de término del contrato de trabajo. Subrayó que, tras esa consagración legal del acoso sexual, se generó un importante efecto disuasivo que, en este caso, también se espera que se produzca. Para ello, recalcó, el establecimiento de una

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

definición legal fue un significativo aporte, toda vez que el solo hecho de saber que estas conductas nocivas están reconocidas como tales y que son sancionadas por la ley, inhibe a las personas y las desalienta para cometerlas.

Por consiguiente, añadió, haber legislado en torno al acoso sexual ha sido altamente positivo, a pesar de todas las aprensiones a que dicho tema dio lugar en su oportunidad. Lo mismo está sucediendo hoy día respecto al acoso laboral, pero, de igual modo, las inquietudes planteadas pueden ser superadas generando una regulación legal en términos similares a los que sirvieron para configurar el acoso sexual, tanto en lo que se refiere a la correspondiente definición legal como en lo relativo al procedimiento a aplicar para sancionar las conductas hostiles. Indicó que, si bien no son figuras idénticas, hay una cierta simetría entre ambas al implicar comportamientos laborales indebidos e impropios que hay que sancionar.

Por último, reiteró la necesidad de dar una pronta solución legal a la materia y, en lo posible, alcanzando una redacción de consenso que represente una poderosa señal de rechazo hacia estas situaciones.

Enseguida, el señor Subsecretario del Trabajo de la época, señor Marcelo Soto, señaló que, no obstante que la iniciativa en estudio se encuentra bien orientada, necesita ser analizada detenidamente a fin de conseguir una normativa verdaderamente eficaz en la prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral.

Compartió la opinión de que es importante consagrar una definición legal de las conductas de hostigamiento en el trabajo, pero advirtió que dicha definición debe ser eficaz para los efectos pretendidos y que, por tanto, no puede convertirse en motivo de abusos ni generar la judicialización del tema.

Por otra parte, añadió, para construir una definición, es preciso analizar previamente si el concepto se elaborará sobre la base de hipótesis “en potencia” o “en acto”, es decir, estimando suficiente que la conducta hostil eventualmente pueda producir un resultado nocivo en el afectado o, por el contrario, exigiendo que el hostigamiento efectivamente provoque en el sujeto acosado un daño objetivo, específico y concreto. Esa sería, acotó, una importante premisa a resolver antes de establecer una noción.

Del mismo modo, agregó, parece importante considerar en esta definición el elemento intencional, toda vez que una conducta que no esté inspirada en la intención de generar tal daño en el acosado, podría apartarse del acoso propiamente tal y, más aún, podría conducir al extremo de que cualquier situación, por inofensiva o involuntaria que sea, pueda ser calificada de acoso laboral. Subrayó que el perfil del sujeto acosador no responde necesariamente a la figura de una persona enferma o con defectos o problemas, sino que se trata de alguien que, derechamente, tiene la intención de hostilizar a otro, con el claro propósito de producirle un daño o un menoscabo en su ámbito laboral. De ahí la relevancia, entonces, de la intencionalidad que verdaderamente exista tras estas conductas.

Destacó que estos aspectos, cuando no son resueltos, son los que posteriormente llevan a la discusión judicial de estas materias. Por consiguiente, una solución equilibrada podría ser aquella que considere estos factores, toda vez que, la intención de hostilizar, sumada al daño personal o laboral del afectado, concretarían el hecho y configurarían el acoso de que tratamos.

Por último, compartió la opinión de que la conducta de hostigamiento debe ser grave, así como también coincidió en que este comportamiento puede provenir no sólo del empleador sino que también de uno o más trabajadores.

El Senador señor Muñoz Aburto advirtió que la intención del acosador podría ser muy difícil de probar, con lo cual el objetivo del proyecto de ley perdería toda eficacia en torno a este problema laboral. En efecto, explicó, acreditar que el empleador o que uno o más trabajadores hostilizan a un empleado con la intención específica de provocarle un daño personal o laboral, es una tarea casi imposible de practicar. Tal exigencia, por tanto, sólo agravaría la situación del afectado, quien, al no poder probar sus dichos, quedaría en la más completa vulnerabilidad e indefensión.

Además, agregó, esta prueba de la intencionalidad se vuelve más complicada si se considera que el acoso laboral puede ser no sólo de tipo descendente, sino que también ascendente u horizontal, es decir, puede darse desde el empleador respecto de un trabajador o, a la inversa, por parte de un trabajador contra su empleador, o bien, entre trabajadores. Según cual sea la situación de que se trate, acotó, la prueba de la intención de hostilizar será tanto más difícil de efectuar.

En consecuencia, a juicio de Su Señoría, la definición que consigna el texto aprobado en general resulta acertada,

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

por cuanto considera como tal acoso toda acción u omisión grave y reiterada, circunstancias que sí son susceptibles de probanza judicial.

Seguidamente, la Senadora señora Rincón formuló las siguientes observaciones. En primer lugar, señaló que, según se desprende del texto aprobado en general, el acoso laboral ascendente no estaría considerado en el proyecto, toda vez que éste sólo se refiere al hostigamiento que se produce desde el empleador hacia el trabajador y al que se registra entre trabajadores, es decir, se aplica a las situaciones de acoso descendente y horizontal. Por consiguiente, sugirió analizar la pertinencia de incorporar en el texto legal el acoso laboral ascendente, a fin de que la norma incluya la más amplia gama de conductas hostiles, sea que éstas provengan del empleador o de los trabajadores y, en este último caso, ya sea entre sí o contra aquél.

En segundo término, expresó que la indicación número 1, en su primera parte, incorpora un elemento subjetivo, en tanto que en la segunda, considera un factor de tipo objetivo. Señaló no compartir esta disparidad de criterios, ya que en ambos casos las exigencias deberían responder a una misma línea de razonamiento. Asimismo, manifestó compartir que se agregue el elemento intencional, sin embargo, no coincidió con el requisito de que la coacción psicológica sea objetiva, pues ello derivará en un problema de prueba que, nuevamente, dejará en la indefensión al trabajador.

Por último, sostuvo que, en su opinión, para los efectos pretendidos por el proyecto de ley, resulta más adecuada la definición que contempla el texto aprobado en general, reiterando la importancia de incorporar en ella, las situaciones de acoso laboral ascendente a las que antes hizo referencia.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, aclaró que, tratándose del acoso laboral ascendente, hay que considerar que si la conducta hostil se dirige contra el empleador, éste cuenta con la facultad de poner término a la relación de trabajo del acosador, despidiéndolo con motivo del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En consecuencia, el acoso de tipo ascendente más bien podría configurarse cuando el hostigamiento se efectúe, no contra el empleador propiamente dicho, sino que, por ejemplo, contra un jefe intermedio que, como tal, no tiene la facultad de despedir al trabajador. Consecuencialmente, apuntó, entre dos o más trabajadores que no cuentan con la referida facultad de despedido, el acoso sería de carácter horizontal.

El Subsecretario del Trabajo de entonces, señor Marcelo Soto, añadió que en esta materia existen múltiples aspectos que necesitan una revisión pormenorizada. Así, por ejemplo, acotó, sería pertinente analizar si el acoso laboral será sancionado sólo cuando dé lugar al despedido, o si, por el contrario, se contemplará como una conducta que, independientemente de que se ponga fin a la relación laboral, será siempre sancionada. Otro punto a revisar, continuó, es si se establecerá o no una multa a título de sanción. Asimismo, es importante estudiar cómo se vinculará este tema a los derechos fundamentales del trabajador, por cuanto, según el tratamiento que se otorgue al tema, éste podría quedar excluido de tales derechos. En efecto, explicó, si se consagra un tratamiento similar al del acoso sexual, el acoso laboral podría salir de la esfera de los derechos fundamentales toda vez que éstos tienen establecido un procedimiento especial para su resguardo y defensa, el cual es diverso al procedimiento que, a su turno, la ley ha concebido para enfrentar los casos de acoso sexual. De esta suerte, agregó, también hay que definir un asunto de carácter procedimental.

El Senador señor Navarro opinó que la experiencia ha demostrado que la regulación establecida respecto al acoso sexual ha sido exitosa en su aplicación, tanto por la presencia de una definición legal que tipifica la conducta, como por la existencia de un procedimiento al cual se somete la investigación de estos casos. Atendido este antecedente auspicioso, subrayó, parece atinente reproducir el mismo esquema en esta oportunidad, estableciendo una definición que incluya los ajustes necesarios en función de las características específicas de la materia, pero sin innovar en cuanto al procedimiento ya existente para la resolución de este tipo de causas, que ha demostrado su plena eficacia al efecto.

El Senador señor Muñoz Aburto indicó que, justamente, uno de los puntos a resolver en esta materia, además de la definición legal del acoso laboral, es la determinación del procedimiento al que se sujetarán los casos que se denuncien. Para tales efectos, apuntó, la opción estaría entre el procedimiento específico que para el acoso laboral contempla el proyecto en estudio, y el procedimiento de tutela laboral que la ley consagra para la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Advirtió que el problema está en la posibilidad de generar una duplicidad procedimental que, finalmente, complique la resolución de estos asuntos.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Finalmente, los miembros de la Comisión coincidieron en la necesidad de efectuar un acucioso examen de esta materia, atendida la complejidad y la importancia que reviste. Para ello, señalaron, sería un gran aporte la opinión de académicos y especialistas que ilustren el debate. En razón de lo anterior, concordaron invitar a expertos en Derecho del Trabajo que expongan su parecer acerca del concepto de acoso laboral, e informen, por ejemplo, sobre la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia en torno a este tema, y las estadísticas que se registran a su respecto tanto a nivel judicial como administrativo.

## OPINIÓN DE PROFESORES DE DERECHO DEL TRABAJO

A la sesión próxima, concurren, especialmente invitados, los profesores señores Sergio Gamonal Contreras y Alfredo Sierra Herrero, ambos especialistas en Derecho del Trabajo, quienes se refirieron a los principales aspectos que caracterizan la figura del acoso laboral, y respondieron las diversas inquietudes formuladas por los integrantes de la Comisión.

En primer término, hizo uso de la palabra el profesor señor Gamonal señalando que, en su opinión, no pareciera ser estrictamente necesario legislar en torno a la materia en estudio, toda vez que nuestra actual normativa laboral es bastante amplia y, por tanto, las situaciones que configuran el acoso laboral podrían considerarse ya contempladas en las disposiciones vigentes. A mayor abundamiento, agregó, existen ya diversos fallos emanados de nuestros tribunales de justicia en los cuales se condenan las prácticas constitutivas de mobbing, especialmente tras la puesta en marcha de la reforma procesal laboral y la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, para el análisis en particular, manifestó tener algunas observaciones respecto del proyecto de ley en informe. En primer lugar, añadió, es dable señalar que la iniciativa reproduce el esquema aplicado para la consagración legal del acoso sexual, en cuanto tipifica la conducta a sancionar contemplando al efecto una definición legal; asimismo, considera ese comportamiento como una de las conductas indebidas de carácter grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo. Finalmente, establece un procedimiento tanto para reclamar de estos casos ante la Inspección del Trabajo como para la investigación de los mismos al interior de la empresa.

Ahora bien, en lo que respecta al procedimiento, advirtió que la estructura anterior conlleva el riesgo de instaurar una doble regulación procesal para la persecución de estos casos, tal como sucede hoy en día en relación al acoso sexual en la medida que, además del procedimiento especial que la ley contempla a su respecto, es procedente el mecanismo de tutela de derechos fundamentales, ya vigente en todo nuestro país. Indicó que ello, a la postre, podría ser beneficioso para el trabajador por cuanto dispone de distintas opciones para accionar contra estos abusos laborales, sin perjuicio de lo cual, advirtió, sería importante analizar la pertinencia de esta duplicidad procedimental. De hecho, apuntó, pareciera ser que lo más atinente en este caso es recurrir por la vía del procedimiento tutelar en razón de las características que les son propias, entre otras, el sistema de prueba indiciaria por el cual se rige, la celeridad en su tramitación o la preferencia de que goza para su resolución.

Otro tema a revisar, continuó, dice relación con la definición del acoso laboral. Al respecto, hizo presente que ésta es una materia que ha despertado el interés de especialistas tras los estudios efectuados por médicos y psicólogos. Sin embargo, advirtió, la investigación desarrollada en el ámbito de las ciencias de la salud no tiene por preocupación central la certeza jurídica que, en el campo del derecho, reviste especial valor. Por consiguiente, el mobbing, analizado desde una perspectiva jurídica, obliga a efectuar algunas precisiones que, resueltas, permitirán conceptualizarlo como tal. Bajo ese entendido, la definición que el proyecto de ley en estudio contempla para el acoso laboral, requeriría algunos ajustes a fin de generar una noción lo más cercana posible al objetivo trazado al legislar.

Así, por ejemplo, según algunos autores, para que se configure el acoso laboral, las conductas hostiles deben producirse durante un determinado período de tiempo, como podría ser, a lo menos, dos veces a la semana en un lapso no inferior a tres o seis meses. Ello, acotó, es muy difícil de determinar -de hecho, la doctrina no se encuentra conteste en la extensión de dicho período de tiempo-, sin embargo, la definición que la iniciativa legal propone, consigna que las conductas de hostigamiento sean "reiteradas", es decir, exige la repetición de las mismas en el tiempo, haciendo alusión así a la referida periodicidad, aunque no la precisa.

Por otra parte, esta definición, en sus actuales términos, parece ser demasiado amplia, aspecto en el cual hay que prestar especial atención, toda vez que podría derivar en que situaciones que no constituyen acoso laboral

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

propiamente dicho, sean erradamente calificadas como tal, con todas las consecuencias que ello significa. Advirtió que en el mundo del trabajo se producen, naturalmente, una serie de situaciones que pueden ser propias del quehacer laboral -como el ejercicio de un ius variandi abusivo por parte del empleador o, simplemente, un mal día de trabajo-, circunstancias que, si bien ameritan ser sancionadas laboralmente, no necesariamente configuran el mobbing ni significan un atentado contra los derechos fundamentales del trabajador. En ese orden de ideas, agregó, es posible distinguir el acoso laboral concebido en términos muy generales, donde podrían quedar comprendidas las situaciones aisladas antes descritas, y el mobbing, entendido como una manifestación específica de aquél y donde las conductas hostiles se configuran como tal al ser analizadas en su conjunto. Para ilustrar lo anterior, indicó que el acoso laboral podría estar representado por una fotografía que refleja un instante, un comportamiento que, mirado en forma individual, es inocuo, en tanto que el mobbing podría ser una película que muestra una secuencia de tales conductas, las que, en su conjunto, pueden generar un ambiente laboral hostil para el acosado.

A continuación, el profesor señor Gamonal presentó una redacción alternativa para la definición del acoso laboral, la cual sugirió incorporar al inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, conforme al siguiente tenor:

“Asimismo, atenta contra la dignidad del trabajador el acoso moral laboral, conformado por un conjunto de acciones u omisiones, del empleador u otros trabajadores o de ambos, con la finalidad de crear un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente la integridad psíquica o dañando la salud de el o los afectados, con miras a provocar un menoscabo personal o material en la víctima, o bien poniendo en riesgo su situación laboral.”.

Del mismo modo, sugirió introducir una modificación en el artículo 485, inciso segundo, del mencionado Código, a fin de disponer la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a la tramitación de las causas motivadas en el acoso laboral. Para ello, propuso agregar a dicha norma lo siguiente:

“Asimismo, quedarán comprendidas en este procedimiento las conductas de acoso moral del inciso segundo del artículo 2°. En este caso el plazo del inciso final del artículo 486 se contabilizará desde el último acto de acoso.”.

Con las modificaciones reseñadas, subrayó, se incorporarían a nuestra legislación laboral las enmiendas necesarias para consagrar en la ley la figura del acoso laboral, contemplando tanto una definición legal de las conductas a sancionar como el procedimiento a aplicar para la investigación judicial de las mismas.

Además, señaló que la propuesta debiera contemplar la sanción del acoso moral en los estatutos de los funcionarios públicos. Asimismo, aclaró que el plazo a que se hace referencia en la modificación sugerida, corresponde al lapso de tiempo dentro del cual debe efectuarse la denuncia del acoso laboral, el cual corresponde que sea contabilizado desde el último acto de acoso.

Finalmente, compartió la propuesta contenida en el numeral 1 del artículo 1° del texto aprobado en general, la cual incorpora el mobbing en el artículo 160, N° 1, del Código del Trabajo, entre las conductas indebidas de carácter grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.

El profesor señor Gamonal acompañó por escrito la referida propuesta de modificaciones legales, documento que fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

---

A continuación, intervino el profesor señor Sierra, quien en primer lugar, expuso algunas apreciaciones generales en torno al tema del acoso laboral y, luego, planteó observaciones particulares respecto al proyecto de ley en informe y a las indicaciones presentadas al mismo.

Entre tales observaciones generales, estimó pertinente dar a conocer la forma en que la jurisprudencia ha resuelto, hasta el momento, el problema del acoso laboral.

Señaló que ello resulta de particular interés si se considera que la iniciativa en debate fue presentada el año 2003, esto es, antes que se pusiera en marcha la nueva justicia laboral, que contempló, como una de sus mayores novedades, el procedimiento de tutela laboral, el cual, precisamente, se estableció para proteger los derechos

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

fundamentales de los trabajadores cuando éstos son vulnerados por el empleador al ejercer su poder de dirección de modo arbitrario o desproporcionado. Es decir, agregó, el referido procedimiento de tutela laboral se instituyó teniendo presente la protección del trabajador ante situaciones como las que aborda el presente proyecto de ley, entre otras.

Indicó que, en su opinión, en el marco de la nueva justicia laboral, los tribunales han resuelto adecuadamente las demandas sobre acoso laboral, dentro del sistema de tutela de los derechos fundamentales, acogiendo o rechazando las alegaciones de los trabajadores en forma que, estimó, es mayoritariamente correcta.

Para resolver dichas causas, añadió, no fue necesaria una mayor regulación específica sobre la materia, resultando suficiente la normativa existente y la jurisprudencia previa que, paulatinamente, ha definido los parámetros jurídicos que permiten delimitar la figura del acoso en el trabajo.

Para ilustrar lo señalado, subrayó, resulta atinente conocer las sentencias pronunciadas con anterioridad a la reforma procesal laboral, y en las que ya se definía esta figura. En tal sentido, mencionó un fallo emitido por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, en septiembre de 2007, mediante el cual, ratificando la sentencia de primera instancia, el tribunal de alzada declaró que sufría acoso laboral, quien recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el lugar de trabajo, por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, cuyo fin es hostigar, intimidar o perturbar al trabajador para que renuncie, o se vea abatido o sometido por alguien.

En esa sentencia, agregó, el juez consideró que, ya en el sistema procesal laboral antiguo, el sentenciador se encontraba obligado a garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona humana, en pleno conocimiento de que la incorporación del procedimiento de tutela laboral, que estaba aún en proyecto, tendría expresamente tal propósito.

De esta suerte, expresó, el acoso laboral goza de una cobertura jurídica incluso previa al establecimiento del procedimiento tutelar, lo que resalta la complejidad de legislar sin retroceder en lo ya avanzado. En tal sentido, a diferencia del acoso sexual que se encuentra ya configurado y regulado, en el acoso laboral es posible que se produzcan una enorme variedad de situaciones, de distinta naturaleza, en las que juega un importante papel la percepción subjetiva del afectado, que puede estimarse o sentirse acosado, ante prácticas que, para otra persona, no revistan importancia alguna. El problema, señaló, reside en que cada persona percibe las cosas de acuerdo a su real saber y entender y en forma distinta a las demás, aunque se trate de un mismo hecho. Así, es posible que el cotidiano establecimiento de metas al interior de una empresa, pueda significar, para algunos trabajadores, un importante acicate que les incentive a redoblar sus esfuerzos y, para otros, una carga agobiante que estimen producto de una especial animadversión y les convenza de que son objeto de acoso laboral.

También resulta gráfica, prosiguió, otra sentencia pronunciada por nuestros tribunales de justicia, recaída en causa laboral promovida por un gerente - socio de una empresa, con una participación accionaria de un 30%- que entabló una demanda de tutela laboral contra el directorio de la sociedad, alegando haber sido acosado con motivo de la rendición de cuentas que le fuera exigida por aquél. En esta causa, agregó, el juez, correctamente, apreciando los hechos, desechó la pretensión del demandante por considerar que el requerimiento de información formulado en sucesivas reuniones del directorio, tras haberse proporcionado antecedentes incompletos, no puede ser calificado como una conducta exorbitada y constitutiva de acoso laboral, máxime si dicho requerimiento proviene de quien tiene los poderes de administración de la empresa.

Otra arista del problema, indicó, dice relación con el daño psicológico o depresión laboral que normalmente se asocia al acoso en el trabajo. Así, por ejemplo, una persona con depresión suele creer que su estado ha sido provocado por las condiciones en que se desenvuelve en una determinada empresa, pese a que tal enfermedad, como puede ocurrir con la generalidad de las enfermedades laborales, puede tener una causa externa a la empresa y completamente ajena a la misma.

Reclamaciones como las señaladas, reiteró, pese a sus complejidades, han sido, por lo general resueltas adecuadamente por los tribunales, en prueba de lo cual puede citarse una sentencia de 16 de agosto de 2008, pronunciada en Punta Arenas, la que rechazó la demanda interpuesta por una trabajadora quien sostenía que, durante las dos semanas que prestó servicios para una empresa, había sido víctima de acoso laboral, alegando su despido injustificado y afirmando que tal situación le había provocado una severa depresión. En definitiva, el tribunal desestimó la pretensión de la trabajadora, al alcanzar la convicción de que la referida depresión se había



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

desarrollado con anterioridad a su ingreso a la empresa, y por una causa extra laboral, relacionada con el fallecimiento de su padre.

Recapitulando, manifestó, es necesario tener presente, como consideración previa, que el acoso laboral es un problema que ha sido abordado por la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales de justicia, reconociendo en este tipo de conductas hostiles en el trabajo, una práctica abusiva que es imperioso sancionar y resarcir.

Enseguida, se refirió a los problemas y desafíos que plantea el establecer una definición legal del acoso laboral, haciendo presente que toda conceptualización es peligrosa, porque conlleva dos riesgos implícitos. En la especie, indicó, por un lado, podría haber situaciones que no queden comprendidas en la definición, perjudicando con ello a los trabajadores y, por el otro, podrían resultar incluidas algunas conductas susceptibles de entenderse como razonables y propias del poder de dirección del empleador.

Ante tales riesgos, en el evento de que se imponga la idea de establecer una definición legal de las conductas que constituyen acoso laboral, resaltó la conveniencia de complementar dicha definición, para delimitar el ámbito del acoso, con una mención en términos negativos que señale que no podrán considerarse como tal acoso, aquellas prácticas que digan relación con las condiciones laborales propias de la empresa, como podrían ser el cumplimiento de metas, o con tareas específicas, como las labores de gran responsabilidad. Así, la propia definición operaría también en forma disuasiva, evitando que exigencias razonables puedan ser erróneamente alegadas como constitutivas de acoso, pues, por ejemplo, podría resultar una tendencia natural de los trabajadores, sentir, de acuerdo a sus propios criterios, que sus labores demandan un esfuerzo que les desgasta en exceso, y estimar que ello representa una situación de acoso en su contra. Delimitar los conceptos y precisar los derechos y las obligaciones, agregó, ayudará a evitar malas prácticas y que se judicialicen innecesariamente las relaciones laborales.

Coincidiendo con el profesor señor Gamonal, expresó que la definición en comento debe contener dos puntos esenciales. El primero, de carácter objetivo, dice relación con la reiteración de la conducta, lo que implica establecer parámetros que permitan decidir cuándo ella es reiterada y cuando no, materia que resulta compleja y que, en definitiva, terminará siendo delimitada por la jurisprudencia. El segundo punto a considerar, de carácter subjetivo, se refiere al problema de la intencionalidad del acosador, pues para que se configure el acoso laboral se requiere que su conducta tenga la precisa intención y propósito de producir un menoscabo en la víctima. En este punto, estimó que el proyecto aprobado en general no resulta lo suficientemente claro sobre dicha intención, lo que se ve mejorado por la indicación número 1, del Honorable Senador señor Allamand que, al menos, la exige expresamente.

Sin embargo, advirtió, la definición contemplada en la referida indicación resulta demasiado rigurosa, haciendo surgir otras complicaciones, por ejemplo, al exigir que la conducta “implique alguna forma de coacción psicológica que produzca un daño moral grave”. Ahondando en el punto, indicó que una definición de este tipo, implicaría establecer una relación directa entre el acoso laboral probado y el daño moral consiguiente, lo que podría dar lugar a una multiplicidad de indemnizaciones, toda vez que, al resarcimiento del daño moral, habría que sumar la indemnización adicional propia del procedimiento tutelar y las demás indemnizaciones que contempla la ley con motivo del término de la relación laboral.

Ahora bien, añadió, es dable señalar que los tribunales de justicia han considerado que la referida indemnización adicional del procedimiento de tutela, responde a una reparación por la vulneración de los derechos fundamentales de que ha sido víctima el trabajador, y que, por tanto, ella no corresponde a una indemnización por el daño moral causado. Por consiguiente, al tenor de la indicación en comento, acogida la demanda por acoso laboral, ello daría lugar a la indemnización adicional consignada por el procedimiento tutelar, más el resarcimiento del daño moral, por cuanto, según la jurisprudencia judicial, éste no está cubierto por aquélla.

En cuanto al establecimiento del acoso laboral como una causal que habilite para poner término al contrato de trabajo, señaló que, en su opinión, tal acoso es perfectamente subsumible en alguna de las causales que ya contempla el artículo 160 del Código del Trabajo, tanto para los efectos del despido directo como del indirecto. En tal sentido, es posible invocar, por ejemplo, las conductas indebidas de carácter grave (como la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones) y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Advirtió que, el problema de consagrar una causal especial, radica en la existencia de situaciones abusivas cuyo



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

límite con las circunstancias propias del acoso laboral no resulta claro. Así, una situación atentatoria contra la dignidad del trabajador, podría no constituir un acoso laboral. Añadió que la extrema especificidad de la norma, muchas veces impide que la calificación de los hechos se efectúe acertadamente. Lo anterior, acotó, podría redundar en una defensa judicial inadecuada del trabajador, por invocar una causal legal errónea que, finalmente, signifique que su demanda resulte desestimada.

Desde otro punto de vista manifestó que, de acuerdo a los datos estadísticos, no es posible establecer si el acoso proviene mayoritariamente del empresario y sus representantes directos, o de los mandos medios de la respectiva empresa, pese a lo cual es factible sostener que una parte importante de las personas que acosan laboralmente a los trabajadores son estos últimos, de lo cual se desprende que, frecuentemente, se imputará a tales trabajadores la comisión de estas prácticas de hostigamiento. Ello significa que, con estas acusaciones, no sólo se perseguirá la responsabilidad de los empleadores, sino que también la de los propios trabajadores, lo cual revela la importancia de exigir que las denuncias motivadas en situaciones de acoso laboral, tengan un grado de seriedad indiscutible. Lo anterior obliga a tener un cuidado extremo al configurar legalmente la conducta a sancionar y, una forma de hacerlo, señaló, es determinar claramente que cuando se formulen acusaciones manifiestamente falsas en esta materia, se sancionará laboralmente al acusador, pudiendo incluso, si se estimare pertinente, facilitar su despido. Estimó que al legislador le corresponde establecer los equilibrios necesarios, tanto para impedir el acoso laboral como, al mismo tiempo, garantizar que una acusación de este tipo, formulada contra un trabajador -que, objetivamente, se verá perjudicado, expuesto a perder su empleo y a serias dificultades para encontrar otro-, sea lo suficientemente seria.

Manifestar estas aprensiones, apuntó, tiene el propósito de que no se pierda de vista que, si bien tales conductas pueden tener su origen en la dirección de la empresa o en el empleador, también pueden generarse por la actuación de un trabajador, resultando que una norma concebida para la protección de los trabajadores, derive en el perjuicio de otros.

Finalmente, expresó que hay que ser especialmente cuidadoso en materia probatoria, por cuanto sabido es que, frecuentemente, las acusaciones en este ámbito se sustentan en certificados médicos, tal como lo demuestra el hecho público y notorio de que en nuestro país existe una alarmante cantidad de licencias médicas atribuidas a la presión o al estrés de los trabajadores. En tal consideración, estimó que en este tipo de causas sería conveniente, por ejemplo, que el tribunal exija peritajes psicológicos antes de dar curso a la reclamación, lo cual no sólo contribuirá a sostener la acusación, sino que, simultáneamente, se constituirá en una valla o freno ante intentos poco serios para demandar por esta causa.

Por su parte, el profesor señor Gamonal manifestó coincidir con lo expuesto, sin perjuicio de lo cual connotó que, en su opinión, en el actual procedimiento de tutela, es perfectamente posible al juez recabar un examen psicológico, sin que sea necesario establecer una exigencia adicional a este respecto. Además, coincidió en que ha existido un proceder criterioso de los jueces al conocer de la materia, como revelan sus sentencias, las que dan cuenta de un análisis detallado de las circunstancias de cada caso, lo que indica que la sola presentación de la demanda no se traduce automáticamente en condena, pues tanto los fallos que acogen la pretensión como los que la rechazan, son producto de procesos reflexivos, actuando en el marco del procedimiento tutelar ya antes mencionado, y dando lugar, cuando resulta procedente, a las indemnizaciones que al efecto contempla la ley.

Concluidas las exposiciones de los profesores invitados, la Comisión analizó el tema en debate a la luz de los planteamientos y consultas que se consignan a continuación.

En primer término, la Honorable Senadora señora Matthei destacó la relevancia del hecho de que el acoso laboral, a pesar de no contar aún con una regulación legal que lo defina y sancione expresamente, está siendo igualmente revisado por nuestros tribunales de justicia, los cuales no se han excusado de ejercer su ministerio en razón de esta carencia en el ordenamiento jurídico laboral y, más aún, han resuelto certeramente los casos que han sido sometidos a su conocimiento y fallo. Añadió que lo anterior, según se ha explicado, responde a la amplitud de la legislación laboral que actualmente rige en nuestro país, la que permite, por una parte, considerar el señalado acoso entre las causales generales de término de la relación laboral -como por ejemplo, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato- y, por otra parte, aplicar para el conocimiento judicial de estas causas el procedimiento tutelar de derechos fundamentales ya contemplado en la ley.

Por consiguiente, agregó, lo anterior obliga a reflexionar no sólo en relación a la pertinencia de legislar en torno a estas materias, sino que, fundamentalmente, acerca de los términos en que se legislará, a fin de introducir las

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

modificaciones legales que realmente sean necesarias al efecto.

Así, por ejemplo, continuó, se ha advertido que el establecimiento de una definición legal demasiado acotada o específica, podría desvirtuar los fines de la norma, toda vez que podría excluir situaciones que sí configuran tal acoso o, lo que es peor aún, podría significar que una defensa errada del acosado, en la que se invoque una causal legal equivocada, derive en la desestimación de su demanda y de las pretensiones que ella contiene. En consecuencia, estos temas requieren de un análisis que dilucide este tipo de interrogantes.

Por su parte, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, consultó cuáles serían los inconvenientes que, en la teoría o en la práctica, podrían suscitarse de incluir en la definición legal de acoso laboral, el elemento intencional versus el factor del resultado. Es decir, preguntó, estas conductas laborales hostiles deberían configurar tal acoso laboral en función de la intención que tras ellas tiene el acosador o, por el contrario, en razón de la finalidad perseguida y el resultado obtenido al acosar. Recordó que, como bien es sabido, es muy difícil probar la intención de las personas y, atendida esa dificultad, suele ocurrir que reclamaciones fundadas, pero no acreditadas en este elemento subjetivo, terminan rechazadas.

El profesor señor Gamonal respondió que, a su juicio, estas conductas se califican por el resultado. Coincidió con la dificultad que representa probar la intención, particularmente en estos casos. Sin embargo, agregó, de conformidad al procedimiento de tutela laboral, basta probar indicios de que ha habido una vulneración de derechos fundamentales. En consecuencia, lo que el empleador tiene que acreditar es que adoptó todas las medidas pertinentes para remediar la situación de acoso denunciada y, en el evento de no hacerlo, quedará sujeto a las responsabilidades correspondientes a que haya lugar. En ese esquema, añadió, no se pasa a revisar el tema de la intencionalidad, circunscribiéndose el análisis a si el empleador cumplió o no su deber objetivo de velar por la seguridad de sus trabajadores, la que incluye la integridad psíquica de los mismos.

A mayor abundamiento, continuó, antes de la aplicación del procedimiento de tutela laboral con motivo de la reforma procesal del trabajo, se registran un par de casos -uno, correspondiente a la Ilustre Municipalidad de Valdivia y, el otro, referido al Instituto de Neurocirugía-, en los cuales se resolvieron materias de esta índole por vía de la acción de protección y, como tal, no se atendió al elemento subjetivo referido a la intención, de modo que no se advierte que dicho factor haya sido determinante al decidir judicialmente la respectiva reclamación.

Además, aclaró, la prueba de estas conductas, tanto en el caso del acoso sexual como en el del acoso laboral, normalmente se rinde en base a las declaraciones de testigos que, por lo general, son otros trabajadores dependientes del mismo empleador, sin contar con otros elementos probatorios, por lo que la acreditación de los hechos se dificulta aún más.

El Senador señor Muñoz Aburto advirtió que no resulta claro cómo habrá de rendirse la prueba en torno a determinados hechos, si no existe una definición legal que indique cuáles son las circunstancias fácticas que deben concurrir -y que, por tanto, deben quedar acreditadas- para configurar el acoso laboral. Recordó que antes de la instalación de la reforma procesal laboral, la única vía para impetrar la indemnización del daño moral era accionar ante los tribunales civiles, pero en nuestro país no se registraban muchos casos en dicho ámbito. Actualmente, en cambio, por intermedio del procedimiento de tutela laboral, la jurisprudencia se ha pronunciado en torno a estas materias con motivo de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, insistió, no queda claro cómo operaría la prueba para acreditar tal vulneración de los derechos protegidos por el procedimiento tutelar tratándose del acoso laboral, sin mediar una definición legal que establezca dicho concepto.

El profesor señor Gamonal explicó que en estos casos el derecho afectado es, básicamente, la integridad psíquica del trabajador, en consecuencia, la demanda que se entable en procedimiento tutelar, se fundamentará en la vulneración de ese derecho producto de conductas hostiles constitutivas de mobbing y, probadas dichas circunstancias, el tribunal decidirá si hubo o no tal acoso, aun cuando ello no signifique necesariamente pronunciarse en torno a una definición determinada. Lo propio acontece, ejemplificó, con la subordinación o dependencia que caracteriza las relaciones laborales, la cual, no obstante estar contemplada en la ley desde ya larga data, no está definida en norma alguna, razón por la cual los tribunales revisan si se dan los supuestos que la constituyen -el cumplimiento de jornada laboral, la firma de registro de asistencia, el cumplimiento de instrucciones impartidas por una jefatura, entre otros-, y, tras ello, decide si esa subordinación existe, determinando la calidad de trabajador dependiente de quien presta los servicios. Es decir, no obstante carecer de una definición legal, los tribunales cuentan con elementos suficientes para resolver en torno a este tipo de situaciones, entre las cuales están las constitutivas de acoso laboral con motivo de la vulneración de derechos

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

fundamentales. Ahora bien, apuntó, el establecimiento de una definición legal que esclarezca la materia, sin duda, puede constituir un valioso aporte para la resolución de este tipo de conflictos.

En cuanto a la indemnización del daño moral a que se ha hecho mención, señaló que el artículo 489 del Código del Trabajo contempla una indemnización adicional, propia del procedimiento de tutela laboral, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Expresó que, a su juicio, esta indemnización comprendería la reparación del daño moral, sin embargo, advirtió, los tribunales de justicia no han acogido esa tesis y señalan que esta indemnización adicional sería de carácter punitivo, lo cual resulta, en definitiva, en beneficio del trabajador toda vez que, en tal caso, el afectado no está en la obligación de acreditar el daño sufrido.

Por su parte, la Senadora señora Rincón manifestó tener diversas aprensiones en torno a este tema. En primer lugar, señaló que, de acuerdo al texto aprobado en general, el acoso laboral se incorporaría al Código del ramo como una de las causales que ponen término al contrato de trabajo. En ese contexto, añadió, resultaría complejo aplicar dicha causal si ella no está previamente definida en la ley, toda vez que, para tales efectos, habrá que interpretar si las situaciones que se denuncien califican o no como tal acoso, o si quedan o no comprendidas en algunas de las causales generales que actualmente contempla la ley para poner fin a la relación laboral. Eso, acotó, dejaría demasiado amplia la norma y abierta a la interpretación, complicando su aplicación y efectividad.

En un segundo orden de ideas, expresó tener dudas en cuanto a las enmiendas sugeridas por la indicación número 1. Entre los puntos a revisar, señaló, está la incorporación del elemento subjetivo que dicha indicación contempla al exigir que la conducta acosadora sea “intencional”. Otro asunto relevante, añadió, es el cambio de la noción “reiterada” por “permanente”, lo cual tiene una incidencia no menor en la descripción de la conducta a sancionar. Asimismo, sería necesario analizar la última parte de la indicación, que exige que el acoso laboral “implique alguna forma de coacción psicológica objetiva, que provoque un daño moral grave o material en el afectado, que lo induzca a poner término unilateralmente a su relación laboral.”. Respecto de las inquietudes descritas precedentemente consultó la opinión de los profesores invitados.

El profesor señor Sierra se refirió, primeramente, al tema de la intencionalidad. Sobre el particular, señaló que en los países donde este tema se ha regulado, dos elementos han sido considerados claves para conceptualizar la figura del acoso laboral, estos son, la intención del acosador y la reiteración de la conducta. En cuanto a la intencionalidad, agregó, es preciso distinguir entre la empresa empleadora y el acosador, ya que sólo respecto a este último se exige que exista la intención positiva de provocar un menoscabo en el acosado. En efecto, recordó, la empresa tiene la obligación legal de cuidar la salud de sus trabajadores, en la cual queda comprendida la integridad psíquica de los mismos. La intención, en tanto, debe provenir de quien realiza las conductas de hostigamiento. En consecuencia, en su opinión, corresponde considerar el elemento intencional al redactar una definición, advirtiendo, sin embargo, que ese factor subjetivo es sin perjuicio del deber general que pesa sobre el empleador de velar por la salud e integridad de sus trabajadores. De este modo, es preciso avanzar en esta materia con cierta delicadeza y precisión. Ahora bien, agregó, el trámite probatorio es un segundo aspecto a considerar, ya que si la prueba es meramente indiciaria, podría generar el problema adicional de calificar como acosador a alguien que en verdad no lo es, provocando un perjuicio no menor en el afectado por tal acusación.

En cuanto a la causal de término del contrato de trabajo, señaló que es perfectamente factible considerar el acoso laboral dentro de alguna de las causales genéricas actualmente contempladas por el artículo 160 del Código del Trabajo, como por ejemplo, por conductas indebidas de carácter grave y, entre ellas, la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones o la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa, así como también podría estimarse como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Es por ello, agregó, que la invocación de estas causales procede tanto para el despido directo como el indirecto o “autodespido”.

La Senadora señora Rincón formuló dos inquietudes ante lo señalado. Primero, indicó que la intencionalidad del acosador es una exigencia que no se vincula necesariamente a lo que la empresa haga o no en relación a su deber de velar por la seguridad de sus trabajadores ya que, con independencia de aquéllo, este factor subjetivo apunta a la intención que tiene el acosador de provocar un daño o un menoscabo en el acosado, cuando realiza el hostigamiento. En segundo lugar, consultó si existiría algún inconveniente en incorporar el acoso laboral como una de las causales que pone fin al contrato de trabajo, habida consideración que estas situaciones también serían reclamables invocado algunas causales generales del citado artículo 160.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

El profesor señor Sierra explicó que, en la práctica, puede suceder que se registren situaciones que están en una verdadera zona gris, ya que si bien constituyen conductas hostiles que se producen durante el desempeño laboral, no es menos cierto que no alcanzan a calificar como acoso laboral propiamente tal, como por ejemplo podría ser el caso de quien insulta a un trabajador, pero no lo hace en forma reiterada sino que sólo en una ocasión particular. En estos casos, entonces, se dificulta la apreciación de la causal.

Por su parte, el profesor señor Gamonal indicó no advertir inconveniente alguno en incorporar el acoso laboral como una de las causales del artículo 160 que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, máxime si se establece una definición legal del mismo en el artículo 2°. Señaló no compartir el temor en cuanto a la invocación errónea de la causal, toda vez que ya ha sucedido que los tribunales de justicia, al conocer de estos asuntos, han resuelto acertadamente corrigiendo de oficio la causal legal aplicada. Sin perjuicio de lo anterior, añadió, cabe señalar que ante una situación de acoso laboral entre trabajadores pares, el empleador dispone de diversas herramientas, previas al despido, para remediar la situación, entre ellas, la amonestación -verbal o escrita- del acosador, e incluso, una multa de hasta un 25% de la remuneración diaria. Reiteró que, si bien el despido podría obedecer a las casuales generales, sería un gran aporte si procede por el acoso laboral contemplado como causal específica.

El Senador señor Muñoz Aburto consultó si el acoso laboral podría ser confundido con situaciones de estrés laboral. Lo anterior, apuntó, porque el límite entre ambas anomalías podría ser muy difícil de determinar, sobre todo porque los dos casos involucran un cierto estado psicológico alterado de los trabajadores. Se trata, apuntó, de temas que están actualmente en boga, ya sea en la doctrina, en la jurisprudencia o en la legislación comparada, y han sido objeto de sendos estudios por parte de los especialistas en la materia, tanto en el ámbito de la salud -por médicos y psicólogos-, como en el campo del derecho.

El profesor señor Gamonal respondió que, efectivamente, los autores diferencian las situaciones de acoso laboral de aquéllas vinculadas al estrés en el trabajo, aun cuando, a veces, esa tarea es muy difícil de efectuar, toda vez que, sin duda, el hostigamiento en el lugar de trabajo provoca estrés en el afectado. Sin embargo, se trata de figuras distintas que hay que diferenciar ya que sus causas y sus efectos son distintos. Así, por ejemplo, hay casos en que una mala organización de la empresa provoca el estrés de sus trabajadores, lo cual no se relaciona con comportamientos hostiles que buscan dañar o menoscabar a las personas.

La entonces Senadora señora Matthei manifestó que la redacción sugerida por el profesor señor Gamonal parece ser una alternativa adecuada para establecer una definición legal de acoso laboral, toda vez que en ella se contemplan elementos que resuelven diversas inquietudes que se han expresado en este debate. Asimismo, compartió la fórmula propuesta para incorporar el acoso laboral en el Código del Trabajo, esto es, estableciendo la definición en su artículo 2°, agregándolo en el artículo 160 como causal específica de término de la relación de trabajo, y mencionándolo en el artículo 485 como una de las vulneraciones a los derechos fundamentales susceptible de ser protegida por el procedimiento de tutela laboral. Lo anterior, añadió, parece ser más apropiado que la creación de un Título nuevo al interior del Libro II del Código del Trabajo, como lo considera el texto aprobado en general.

De esta forma, acotó, la materia quedaría consagrada dentro de la normativa que reconoce la función social del trabajo, que condena la discriminación y que protege la dignidad de las personas en el mundo laboral.

Además, reiteró, supera algunas de las aprensiones formuladas en este análisis, como por ejemplo, la dificultad probatoria relativa a la intención del acosador, o la consagración en la ley del acoso laboral en sus distintas manifestaciones, tanto descendente como ascendente y horizontal, es decir, el que se produce, respectivamente, desde el empleador al trabajador, desde éste último a aquél, y entre trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, advirtió, es preciso continuar el análisis en torno al concepto en cuestión, particularmente sobre asuntos aún pendientes, entre ellos, la reiteración de la conducta versus la permanencia de la misma. Ello revela, acotó, que igualmente se requieren ciertos ajustes de texto para perfeccionar la definición que se establezca.

Los restantes miembros de la Comisión coincidieron con la opinión de Su Señoría, estimando razonable desarrollar un estudio acabado sobre la materia, tomando como referencia, entre otras a considerar, la señalada redacción propuesta, sin perjuicio de los perfeccionamientos que sea necesario incorporar a la nueva normativa, toda vez que, efectivamente, existen aspectos aún por esclarecer.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

De este modo, estuvieron contestes en que, además de los puntos ya mencionados por la Senadora señora Matthei, existen otros asuntos que aún suscitan preocupación, entre los cuales se encuentra la pertinencia o la necesidad de incorporar en esta normativa a quienes se desempeñan en el sector público, donde, recordaron, se registra un importante porcentaje de los casos de acoso laboral que se verifican al interior de la fuerza laboral de nuestro país.

El Subsecretario del Trabajo de la época, señor Marcelo Soto, advirtió que el tema del acoso laboral en el sector público amerita ser analizado con profundidad, ya sea a propósito de este mismo proyecto o con motivo de otra iniciativa legal en que se aborde específicamente esta materia. Señaló que no hay que olvidar que en tal caso el empleador es el Estado, siendo importante efectuar un examen bajo esa óptica, particularmente en relación a las consecuencias a que tal regulación podría dar lugar, o al procedimiento a que se someterán el conocimiento y resolución de las causas que se promuevan.

El profesor señor Gamonal hizo presente que existen diversas regulaciones legales que se aplican tanto al sector privado como al público, entre ellas, las normas sobre protección a la maternidad. En este tema, añadió, también existe una constante preocupación por los casos de vulneración de derechos fundamentales que se producen en el sector público, por lo tanto, parece pertinente incorporar las respectivas enmiendas en la materia que nos ocupa, a los estatutos jurídicos aplicables a los funcionarios de dicho sector.

El Senador señor Muñoz Aburto indicó que la normativa sobre acoso laboral para ser aplicable al sector privado, requiere ser consagrada en el Código del Trabajo, en tanto que, tratándose del personal que se desempeña en el ámbito público y municipal, la regulación debe contemplarse en sus respectivos estatutos jurídicos. Señaló que el texto aprobado en general contempla las modificaciones correspondientes para ambas ramas del quehacer laboral nacional, destinando la normativa en análisis a los trabajadores de uno y otro sector. Se trata, no obstante, de generar una regulación eficaz que, en cada ámbito, cumpla su objetivo fundamental.

Por su parte, la entonces Senadora señora Matthei advirtió que en el sector público existen funcionarios que se desempeñan en distintas calidades jurídicas, distinguiendo el personal de planta y el personal a contrata. A ellos se suman quienes prestan servicios a honorarios. Esta diversidad, recalcó, obliga a tener en consideración que en cada grupo de funcionarios las realidades laborales son distintas y, por tanto, las posibilidades de que se verifiquen situaciones de acoso en el trabajo, son también diferentes en cada caso. Así por ejemplo, entre el personal de planta parece ser más factible que ello ocurra, atendida la estabilidad en el empleo de que gozan tales funcionarios, en tanto que, entre quienes se desempeñan a contrata o a honorarios, tal situación podría ser menos frecuente en razón de no contar con la misma seguridad laboral.

El Senador señor Bianchi sugirió solicitar al Ejecutivo que estudie este tema en relación al personal que se desempeña en el sector público, revisando la pertinencia de aplicar a su respecto la normativa sobre acoso laboral en debate, así como también los efectos de la misma en dicho ámbito, a fin de presentar una propuesta sobre este importante punto, máxime si se considera que es probable que las enmiendas resultantes incluyan materias correspondientes a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República. Los restantes miembros de la Comisión coincidieron con la referida propuesta.

En sesión posterior, la Comisión continuó analizando el proyecto de ley en informe, prosiguiendo el debate que ha desarrollado en forma previa al estudio pormenorizado de las indicaciones presentadas a la iniciativa.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, expresó que, al tenor de las exposiciones escuchadas en la sesión pasada y de la redacción propuesta para la definición del acoso laboral, el Ejecutivo comparte la preocupación manifestada durante este análisis sobre la forma de resolver adecuadamente el tema. Destacó que, la definición sobre la cual discurrieron los especialistas invitados, conduce a nuevas interrogantes que es necesario esclarecer. En efecto, acotó, el texto sugerido no considera la reiteración de la conducta, en circunstancias que, tal como se ha mencionado con anterioridad, este es un elemento que debería contemplarse en la definición legal. Del mismo modo, dicho texto plantea que estas prácticas de hostigamiento en el trabajo deben ejecutarse “con la finalidad de crear un ambiente laboral hostil e intimidatorio”, agregando que lo anterior debe ser “con miras a provocar un menoscabo personal o material en la víctima”. Ello, puntualizó, hace creer que el afectado tendrá que probar dos veces el dolo o intencionalidad del acosador, primero, para acreditar que éste actúa con el fin de generar un ambiente de trabajo hostil y, segundo, que lo hace con el propósito de provocar un menoscabo en el acosado. Por otra parte, añadió, el texto propuesto se refiere al ambiente laboral, lo cual podría inducir a error por cuanto el tema del ambiente laboral ya está regulado como tal a propósito de otros

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

asuntos, como la salud ocupacional y el acoso sexual. Tampoco queda claro, prosiguió, si la existencia de un procedimiento interno para remediar el acoso entre trabajadores que son pares, entra o no en contradicción con el procedimiento de tutela laboral. Además, agregó, es necesario resolver la forma de tratar la situación en el sector público, revisando los diversos aspectos que ello involucra. Todo esto, subrayó, evidencia la necesidad de analizar con detención la materia.

El Senador señor Muñoz Aburto recordó que esta iniciativa legal no tuvo una tramitación fácil ante la Cámara de Diputados, donde, en todo caso, se contó con la presencia de abogados laboristas que contribuyeron al análisis en torno al tema. El proyecto, indicó, tuvo su origen en el trabajo desarrollado por la primera Comisión Investigadora instalada en dicha Cámara para la revisión de los abusos laborales, donde quedó de manifiesto, específicamente en el retail, que se denostaba, acosaba y perseguía a los dirigentes sindicales, y se apremiaba a los empleados mediante prácticas tales como quitarles las sillas o sus escritorios de trabajo, o prohibiéndoles el uso de ascensores. Subrayó que se revelaron decenas de abusos y tan solo en el marco de una cadena comercial.

Señaló que, fuera de esta Comisión, el proyecto de ley nunca ha sido objeto de un gran apoyo y, peor aún, ha sido blanco de todo tipo de reparos porque aborda un tema muy complejo, cuestionándose diversos aspectos del mismo, por ejemplo, cómo se definirá la conducta, cómo se incorporará la figura en el Código del Trabajo o cómo se sancionará. Recordó que al iniciarse la tramitación del proyecto de ley que dio origen a la reforma procesal laboral, concurrió a la Comisión de Constitución de la Cámara de Diputados junto a la Diputada señora Ximena Vidal, para proponer que esta materia fuera incorporada entre las vulneraciones que motivan la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, sin embargo, añadió, tal sugerencia no prosperó, debiendo abortar la idea en aras de la aprobación de dicho procedimiento, pues no se contaba con la mayoría necesaria y existía resistencia a introducir nuevos elementos en el Código del Trabajo que pudieran, a la postre, generar una excesiva judicialización de las relaciones laborales.

Además, expresó su preocupación en el sentido que, como ocurrió en el primer trámite constitucional, el proyecto demore años en ser despachado, máxime si en la Comisión se ha hecho presente la necesidad de revisar detalladamente el tema, analizando las características de las conductas a sancionar, sus requisitos, el procedimiento al cual se sujetará la substanciación de las causas a que estas denuncias den lugar, los diversos efectos de la regulación a instaurar y, asimismo, la pertinencia de circunscribir esta normativa a las relaciones laborales del sector privado o, por el contrario, de incorporarla también en protección de los trabajadores del sector público. Lo anterior, apuntó, si bien sin duda es necesario, postergaría el despacho de la iniciativa.

Sobre el particular, el Senador señor Bianchi argumentó en un sentido diverso, señalando que no le generaba la misma preocupación la eventual demora en la aprobación de la iniciativa como el despacho de un buen proyecto de ley, en el que se recojan las distintas opiniones de especialistas en la materia y la experiencia de quienes conocen la realidad práctica del mundo laboral. Destacó que, sin duda, se trata de un tema complejo y que, por lo mismo, amerita su detallada y cuidadosa revisión. Los restantes miembros de la Comisión compartieron lo expresado por Su Señoría.

Finalmente, en el seno de la Comisión se planteó la necesidad de conocer las opiniones de otros especialistas - además de los ya escuchados-, que, por su formación o actividad, puedan ilustrar respecto de otros aspectos del acoso laboral, particularmente en cuanto a su realidad práctica, o sobre los efectos psicológicos que tal conducta produce en la víctima, o las consecuencias de índole laboral que genera, tanto desde el punto de vista individual como desde la perspectiva de la organización productiva o de la empresa.

Con tal propósito, la Comisión estimó pertinente invitar a diversas entidades vinculadas al tema, a fin de conocer el problema en sus distintas manifestaciones, tanto en el ámbito del sector privado como en el público.

En sesión de 8 de junio de 2011, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet, expresó que el Ejecutivo comparte la opinión de que es necesario sancionar y erradicar las prácticas de acoso laboral. Sin embargo, añadió, aún persisten diversas dudas en esta materia, especialmente en lo relativo a la definición del acoso laboral como tal. Recordó que, cuando en su calidad de Senadora integró esta Comisión, el tema en cuestión fue extensamente analizado, pero, apuntó, para avanzar en la tramitación de este proyecto de ley y despacharlo a la brevedad, parece pertinente convocar a especialistas en el tema que dilucidan finalmente las aprensiones que todavía existen a su respecto. Así, sugirió escuchar, por una parte, la opinión de jueces en lo laboral, quienes podrán ilustrar en torno a las pruebas que resultan necesarias y suficientes para dar por acreditados estos hechos. Por otro lado, propuso oír el parecer de psiquiatras o psicólogos que puedan explicar cuáles son las consecuencias



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

que estas prácticas generan en las personas y cómo pueden ser detectadas. Se trata, pues, de avanzar en el estudio del proyecto -y para eso el Ejecutivo está disponible-, pero también resulta necesario conocer opiniones especializadas que, desde las diversas perspectivas que involucra este tema, permitan esclarecer las dudas a fin de despachar un texto legal lo más acorde posible con el propósito para el cual ha sido concebido.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que el estudio de este proyecto de ley se ha vuelto particularmente complejo tras las modificaciones que se han propuesto respecto del texto aprobado en general. Así por ejemplo, acotó, la iniciativa recibida desde la Cámara de Diputados contempla una definición de acoso laboral que se incorporaría al Código del Trabajo mediante un artículo 213 bis, nuevo, en tanto que, durante este debate, se ha planteado que dicho concepto integre el artículo 2° del Código, asociado a las prácticas contrarias a la dignidad de las personas, a continuación de la definición del acoso sexual. Asimismo, se ha discutido en torno a las distintas modalidades que podría adoptar el acoso, el cual puede ser vertical -ascendente o descendente- u horizontal, es decir, verificarse desde la jefatura hacia los empleados y viceversa, o entre trabajadores que son pares y, en este último caso, puede darse con o sin conocimiento del empleador. Es decir, apuntó, hay una serie de inquietudes que resolver y que se han planteado durante el segundo trámite constitucional.

La Senadora señora Rincón recordó que el proyecto de ley ya se encuentra aprobado en general por el Senado y se han presentado indicaciones al mismo. De igual modo, añadió, se ha escuchado a diversos expertos que han manifestado su opinión sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, parece pertinente recibir nuevamente a algunos especialistas que permitan dilucidar las dudas que todavía existen en torno al texto del proyecto. No obstante, agregó, también es importante dar curso a esta tramitación legislativa y despachar la iniciativa en cuanto ello sea posible, tras incorporar las modificaciones que resulten necesarias en aras de su perfeccionamiento, sea en virtud de las indicaciones ya presentadas o con ocasión de las nuevas indicaciones que sea preciso formular, caso este último en el cual procederá la apertura de un nuevo plazo al efecto. Lo importante, acotó, es avanzar en el debate, mejorar el proyecto y lograr su pronto despacho.

Los restantes miembros presentes de la Comisión coincidieron con dicha opinión.

Finalmente, intervino la Diputada señora Vidal, en su calidad de coautora del proyecto. Señaló que esta iniciativa ha concitado gran interés y un apoyo transversal y, conforme a ello, la aspiración es que la normativa propuesta se transforme prontamente en una realidad legislativa.

Recordó que, durante el primer trámite constitucional, se desarrolló un trabajo intenso que contó con la participación de especialistas, de trabajadores, de personeros del Ejecutivo de la época, de abogados laboristas, de la ciudadanía y, en general, de muchas personas vinculadas al tema y que, con su aporte, enriquecieron el debate. Asimismo, agregó, se analizaron los diversos aspectos que involucra la materia, entre ellos, el problema de la prueba en torno estos hechos, la cual reviste especial complejidad.

También recordó que la reforma procesal laboral -en aquel entonces en tramitación legislativa-, representó en cierta forma otra dificultad que superar para la regulación legal del acoso laboral, toda vez que hubo opiniones que entendían estas prácticas como una vulneración de los derechos fundamentales, concepto este último precisamente incorporado al Código del Trabajo mediante la señalada reforma.

Sin perjuicio de lo anterior, continuó, la experiencia demuestra la importancia de ser lo más explícitos posible en la ley, de manera tal que los textos legales consignen expresamente las conductas a reprochar y sancionar, lo que, en el caso de la especie, derivará en una mayor justicia laboral y un mejor resguardo de las relaciones de trabajo. Desde esta perspectiva, reiteró que el esfuerzo desplegado en la Cámara de Diputados fue arduo y muy completo, justamente en pro de un texto legal que abordara a cabalidad esta problemática que afecta a la realidad laboral de nuestro país.

Expresó que, según suele suceder, asumir estos temas es difícil y atemoriza, tal como aconteció en su oportunidad con el acoso sexual, respecto del cual costó mucho legislar, tomando largo tiempo arribar a la aprobación de un texto legal que sancionara tal conducta, a pesar del rechazo generalizado que ella motivaba. Una de las mayores dificultades planteadas, recordó, decía relación con la prueba de los hechos, del mismo modo que preocupa ahora respecto del acoso laboral. Sin embargo, añadió, la complejidad o las barreras que se enfrenten al tratar estos temas, no pueden ser un obstáculo que finalmente impida que ellos sean abordados, y este caso no es la excepción. Es preciso, enfatizó, hacerse cargo de esta innegable realidad que afecta al mundo del trabajo. El



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Código del Trabajo debe ser un cuerpo normativo moderno, propio del siglo XXI, que se ocupe de los conflictos que aquejan a empleadores y trabajadores, y que regule, acorde con la realidad de hoy, las relaciones laborales en nuestro país.

Conforme a lo señalado, instó a aunar las voluntades políticas para el pronto despacho de este proyecto de ley, atendida la trascendencia de la materia que aborda y el tiempo ya transcurrido en su tramitación legislativa.

- - -

## DISCUSIÓN EN PARTICULAR

En sesión celebrada el día 2 de mayo de 2012, la Comisión se abocó a la discusión en particular del proyecto, teniendo en consideración las sugerencias formuladas por los profesores de Derecho del Trabajo que concurrieron especialmente invitados y las opiniones de sus integrantes respecto de dichas sugerencias. En todas ellas se advierte la remisión al procedimiento de tutela laboral consagrado en el párrafo 6°, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, en concordancia con el establecimiento de una definición del acoso laboral en el artículo 2° del mismo Código.

Al respecto, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, recordó que la Moción que le dio origen a la iniciativa en discusión se presentó a tramitación el año 2003 en la Cámara de Diputados, en circunstancias que el año 2007 entró en vigencia la ley N° 20.087, que sustituyó el procedimiento laboral. Esta última introdujo un capítulo especial para sancionar las infracciones a los derechos fundamentales del trabajador, esto es, todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad del trabajador que se consignan en el artículo 2° y otros del Código del Trabajo, más las normas constitucionales que el mismo Código señala.

En consecuencia, agregó, el texto del proyecto despachado por la Cámara de Diputados contempló un Título nuevo que regularía el acoso laboral y su sanción, el que estaría colisionando con las normas procesales ahora vigentes, por lo que el Ejecutivo considera pertinente simplificar la formulación de la iniciativa sobre la base de extender la protección que consagra el procedimiento de tutela de derechos fundamentales a la situación del acoso laboral, definiendo para ello sus conductas en el artículo 2° del Código del Trabajo, a continuación de la descripción del acoso sexual. En ese tenor, el concepto establecería que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral y que éste sería toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en carácter de reiterada, 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 que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo de los afectados.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo, señor Francisco Del Río, destacó que las sanciones por infracción a los derechos fundamentales implican el pago de todas aquellas indemnizaciones que se deban por despido más un rango a criterio del juez de no menos de 6 ni más de 11 remuneraciones completas, de modo que puede llegar a duplicarse la indemnización que recibe el trabajador.

Finalmente, dejó constancia que la enmienda que se introduce al artículo 84 del Estatuto Administrativo, para agregar una letra m) que contiene la prohibición de realizar todo acto calificado como acoso laboral, guarda relación con la modificación efectuada el año 2005 por la ley N° 20.005—que introdujo una letra l) referida al acoso sexual—, no obstante que esta última no alcanzó a ser considerada en el actual texto refundido, coordinado y sistematizado de dicho Estatuto, lo que se subsanará en la próxima versión refundida.

La Diputada señora Ximena Vidal manifestó que la propuesta está recogiendo el sentido de la Moción por ella presentada en conjunto con la Diputada señora Adriana Muñoz y los Diputados señores Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo, ya que la inclusión del concepto de acoso laboral en el artículo 2° del Código del Trabajo hace extensible la aplicación del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales consagrado en los artículos 485 y siguientes del mismo Código, en virtud de la reforma laboral contenida en la ley N° 20.087.

Consideró apropiada la fórmula que se ha explicado para definir expresa y claramente la figura del acoso laboral en el Código del Trabajo, la que irá en resguardo de la dignidad de los trabajadores y vendrá a dar una respuesta a las miles de personas que están sufriendo de acoso laboral en nuestro país.

## ACUERDOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Sin perjuicio de efectuarse en este informe una relación de las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Honorable Senado -que se transcribe-, con la finalidad de dejar constancia del texto de las mismas, la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) acordó aprobar la indicación número 1, con modificaciones, considerando la sugerencia formulada por el Ejecutivo de incorporar el concepto de acoso laboral en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo. Para ello se reemplaza el número 3) del artículo 1° -aprobado en general- por un número 1), nuevo, que recoge dicho acuerdo.

En consecuencia, atendido el tenor del acuerdo precedente que consagra un concepto de acoso laboral en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, sujetando el conocimiento y la sanción de las conductas constitutivas del mismo al procedimiento de tutela laboral dispuesto en los artículos 485 a 495 del Estatuto Laboral, la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) dio por rechazadas las indicaciones números 2, 3, 4, 4 bis, 5, 6, 7 y 8.

Cabe dejar constancia que la misma unanimidad acordó aprobar enmiendas de carácter formal a los artículos 2° y 3°, las que se consignan en las páginas 43 y 44 de este segundo informe, correspondientes al capítulo de modificaciones del texto aprobado en general. Dichas enmiendas adecuan la redacción del texto de los artículos 2° y 3° al tenor de lo acordado sobre el concepto de acoso laboral.

## DESCRIPCIÓN DEL TEXTO APROBADO EN GENERAL Y DE LAS INDICACIONES FORMULADAS

## Artículo 1º

Mediante tres numerales, introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo.

## Número 1

Este numeral, por medio de tres literales, modifica el artículo 160 del Código laboral.

## Letra a)

Su texto es el siguiente:

“a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción “y” que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)”.

## Letra b)

Prescribe literalmente lo que sigue:

“b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) y agrégase a continuación la conjunción “y”.”.

## Letra c)

Dispone lo siguiente:

“c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

“f) Conductas de acoso laboral.”.

-----

Cabe señalar que el artículo 160 del Código del Trabajo -sobre el cual inciden las normas en análisis-, consigna las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización. Para una mejor comprensión de las enmiendas propuestas, a continuación se transcribe el texto del citado precepto:

“Artículo 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”.

-----

## Número 2

Este número, por medio de dos letras -a) y b)-, introduce modificaciones al artículo 171 del Código del Trabajo.

### Letra a)

Establece literalmente lo siguiente:

“a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión “b)” lo siguiente: “y f)”.”.

### Letra b)

Su texto dispone:

“b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.”.

Es dable señalar que el artículo 171 del Código del Trabajo -al cual se refieren las normas en estudio-, contempla la facultad del trabajador para poner término al contrato de trabajo, en caso que sea el empleador el que incurra en ciertas causales -que al efecto se detallan-, del artículo 160 del mismo Código. A continuación, se transcribe el texto del citado artículo 171, para una más adecuada comprensión de las modificaciones propuestas a su respecto:

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“Artículo 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.”.

-----

## Número 3

Este numeral agrega al LIBRO II del Código del Trabajo, un Título VI, nuevo, denominado “Del acoso laboral y su sanción”, el cual comprende los artículos 211 bis A a 211 bis C.

## Artículo 211 bis A

Su texto es el siguiente:

“Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.”.

La indicación número 1, del ex Senador señor Allamand, propone sustituir el inciso segundo del artículo 211 bis A, por el siguiente:

“Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión intencional, grave y permanente ejercida por el empleador contra un trabajador o por uno o más trabajadores ejercidas en contra de otro trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de coacción psicológica objetiva, que provoque un daño moral grave o material en el afectado, que lo induzca a poner término unilateralmente a su relación laboral.”.

-De conformidad al acuerdo adoptado en sesión de 2 de mayo de 2012, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte), que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, puesta en votación la indicación número 1 resultó aprobada con modificaciones, reemplazándose el número 3) del artículo 1° por un número 1) nuevo.

## Artículo 211 bis B

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Dispone literalmente lo que sigue:

“Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.”.

Fueron presentadas dos indicaciones respecto de este precepto, ambas del ex Senador señor Allamand.

La indicación número 2, es para intercalar, en el inciso primero del artículo en estudio, a continuación de la frase “podrá denunciarlas”, la palabra “personalmente” y reemplazar el guarismo “60” por “30”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 2 fue rechazada.

La indicación número 3, propone sustituir, en el inciso segundo de la norma en análisis, las frases “la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas” por “el Juez de Letras del Trabajo competente, el que de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 459 del Código del Trabajo, conocerá de ellas”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 3 fue rechazada.

#### Artículo 211 bis C

Señala textualmente:

“Artículo 211 bis C.- El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.”.

Este artículo recibió las siguientes indicaciones, durante el transcurso de los dos primeros plazos abiertos al efecto.

#### Inciso primero

La indicación número 4, del ex Senador señor Allamand, propone intercalar, en el inciso primero del artículo en análisis, a continuación de los términos “sin perjuicio de las”, la frase “medidas de resguardo que el tribunal que conozca del asunto pueda decretar a fin de poner término a la situación denunciada y de las”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 4 fue rechazada.

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

## Inciso segundo

La indicación número 5, del ex Senador señor Allamand, es para intercalar, en el inciso segundo de la norma en estudio, a continuación de la frase “sea uno o más trabajadores”, la siguiente: “y el empleador desconozca dicha situación, y suprimir la frase “o a la respectiva Inspección del Trabajo”.

Abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Honorable Senador señor Navarro presentó la indicación signada como 4 bis, para agregar, en el artículo 211 bis C propuesto, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“Si, como consecuencia del acoso laboral, el trabajador resultare lesionado, física o psicológicamente, causándole incapacidad total para trabajar, podrá iniciar la acción penal que corresponda. En este caso, deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 400 del Código Penal, respecto de la graduación de la pena.”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, las indicaciones números 5 y 4 bis fueron rechazadas.

## Inciso tercero

La indicación número 6, del ex Senador señor Allamand, sugiere eliminar, en el inciso tercero del artículo en comento, la frase “tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada,”, e incorporar, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la oración: “Estas medidas se podrán tomar aún cuando la persona involucrada tenga fuero laboral de cualquier naturaleza.”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 6 fue rechazada.

## Inciso cuarto

La indicación número 7, del ex Senador señor Allamand, es para suprimir el inciso cuarto del artículo 211 bis C en estudio.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 7 fue rechazada.

## Artículo 2º

Esta norma modifica el artículo 84 de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo. Su texto es el siguiente:

“Artículo 2º.- Agrégase en el artículo 84 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.

Cabe señalar que el referido artículo 84 del Estatuto Administrativo -cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda-, establece, mediante sus literales a) a l), las prohibiciones a que están afectos los funcionarios públicos.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte), que se consigna en la página 35 de este segundo informe, el artículo 2º fue objeto de enmiendas de carácter formal que adecuan la redacción de su texto al tenor de lo acordado sobre el concepto de acoso laboral.

## Artículo 3º

Este precepto enmienda el artículo 82 de la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Dispone literalmente lo que sigue:

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“Artículo 3°.- Agrégase en el artículo 82 de la ley N° 18.883, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.”.”.

Cabe hacer presente que el citado artículo 82 de la ley N° 18.883 -que se modifica-, establece, mediante sus literales a) a l), las prohibiciones que afectan a los funcionarios municipales.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte), que se consigna en la página 35 de este segundo informe, el artículo 3° fue objeto de enmiendas de carácter formal que adecuan la redacción de su texto al tenor de lo acordado sobre el concepto de acoso laboral.

o o o

Con posterioridad, abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Honorable Senador señor Navarro presentó la indicación número 8, para agregar el siguiente artículo 4º, nuevo:

“Artículo 4°.- Modifícase el Título VIII Crímenes y simples delitos contra las personas, del Código Penal, artículo 400, en el sentido de agregar un inciso segundo que exprese:

“Si el homicidio o las lesiones físicas señaladas en los artículos anteriores tuvieran origen en actos de hostigamiento o acoso psicológico y las lesiones afectaran la salud psíquica de un trabajador conforme a lo prevenido en el artículo 2° del Código del Trabajo, causando incapacidad total para trabajar, la pena se aumentará en un grado.”.”.

Cabe señalar que el artículo 400 del Código Penal, sobre el cual recae la indicación en comento, dispone literalmente lo siguiente:

“Artículo 400. Si los hechos a que se refieren los artículos anteriores de este párrafo se ejecutan en contra de alguna de las personas que menciona el artículo 5º de la Ley sobre Violencia Intrafamiliar, o con cualquiera de las circunstancias Segunda, Tercera o Cuarta del número 1º del artículo 391 de este Código, las penas se aumentarán en un grado.”.

-De conformidad al acuerdo adoptado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) en sesión del 2 de mayo de 2012, que se consigna en las páginas 34 y 35 de este segundo informe, la indicación número 8 fue rechazada.

- - -

## MODIFICACIONES EFECTUADAS AL TEXTO APROBADO EN GENERAL

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Senado:

Artículo 1°

ooooo

Ha incorporado el siguiente número 1), nuevo, en reemplazo del número 3) de este artículo:

“1) Agrégase en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.”.”.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1 y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

Número 1)



## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Ha pasado a ser número 2), sin enmiendas.

Número 2)

Ha pasado a ser número 3), sin enmiendas.

Número 3)

Ha sido reemplazado por el número 1), nuevo.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1 y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

Artículo 2°

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 2°.-Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).
- b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

(Unanimidad 4x0. Artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

Artículo 3°

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 3°.-Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).
- b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

(Unanimidad 4x0. Artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

#### TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

#### PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

2) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción “y” que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) y agrégase a continuación la conjunción “y”.

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

“f) Conductas de acoso laboral.”.

3) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión “b)” lo siguiente: “y f)”.

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

Acordado en sesión celebrada el día 29 de julio de 2009, con asistencia de los Honorables Senadores señora Soledad Alvear Valenzuela (Presidenta), y señores Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela; en sesiones celebradas los días 2, 7 y 9 de junio de 2010, con asistencia de los Honorables Senadores señor Pedro Muñoz Aburto (Presidente), señoras Evelyn Matthei Fonet y Ximena Rincón González, y señores Carlos Bianchi Chelech y Carlos Ignacio Kuschel Silva; en sesión celebrada el día 8 de junio de 2011, con asistencia de los Honorables Senadores señora Ximena Rincón González (Presidenta) y señores Carlos Bianchi Chelech, Carlos Ignacio Kuschel Silva, y Pedro Muñoz Aburto y en sesión celebrada el día 2 de mayo de 2012, con asistencia de los Honorables Senadores señora Ximena Rincón González (Presidenta) y señores Carlos Ignacio Kuschel Silva, Pedro Muñoz Aburto y Gonzalo Uriarte Herrera.

Sala de la Comisión, a 8 de mayo de 2012.

Pilar Silva García de Cortázar

## Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Secretaría de la Comisión

## RESUMEN EJECUTIVO

---

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL.

(Boletín N° 3.198-13)

I.PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: fundamentalmente, incorporar al inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo el concepto de acoso laboral para instaurar un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso. Asimismo, se consagran en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, normas en el mismo sentido.

II.ACUERDOS: Indicaciones:

Números

1 Aprobada con modificaciones. (Unanimidad 4x0 Senadora señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte).

2, 3, 4, 4 bis, 5, 6, 7 y 8. Rechazadas (Unanimidad 4x0 Senadora señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de las Honorables Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro, y de los Honorables Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (72x0).

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 13 de mayo de 2008.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: segundo informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1.- El Código del Trabajo; 2.- La ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, del año 2005 y 3.- La ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

---

Valparaíso, 8 de mayo de 2012.

Pilar Silva García de Cortázar

Secretaría de la Comisión

- - -

ÍNDICE

---

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Constancias reglamentarias...	2
Análisis previo de las enmiendas que se proponen por medio de las indicaciones...	3
-Definición de acoso laboral...	9
-Opinión de Profesores de Derecho del Trabajo...	15
Discusión en particular...	33
-Acuerdos adoptados por la Comisión...	34 y 35
-Descripción del texto aprobado en general y de las indicaciones formuladas...	35
Modificaciones efectuadas al texto aprobado en general...	43
Texto del proyecto despachado por la Comisión...	45
Resumen Ejecutivo...	47

## Discusión en Sala

**2.5. Discusión en Sala**

Fecha 22 de mayo, 2012. Diario de Sesión en Sesión 19. Legislatura 360. Discusión Particular. Se aprueba en particular con modificaciones.

**ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES A PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL**

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

En seguida, corresponde ocuparse en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo para sancionar las prácticas de acoso laboral, con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto (3198-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 19ª, en 13 de mayo de 2008.

Informes de Comisión:

Trabajo y Previsión Social, sesión 60ª, en 14 de octubre de 2008.

Trabajo y Previsión Social (segundo): sesión 15ª, en 8 de mayo de 2012.

Discusión:

Sesión 61ª, en 15 de octubre de 2008 (se aprueba en general).

El señor ESCALONA (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ ( Secretario General ).-

La Comisión consigna en su segundo informe que tuvo a la vista la iniciativa de ley, iniciada en moción del Senador señor Navarro, sobre acoso moral en el trabajo.

El proyecto que ahora ocupa a la Sala se aprobó en general en sesión del 15 de octubre de 2008.

El mencionado órgano técnico deja constancia, para los efectos reglamentarios, de que los números 1) y 2) del artículo 1º, que pasan a ser 2) y 3), respectivamente, no fueron objeto de indicaciones ni de modificaciones, por lo que deben darse por aprobados, salvo que algún Senador, con el acuerdo unánime de los presentes, solicite su votación o discusión.

--Se aprueban reglamentariamente.

El señor LABBÉ ( Secretario General ).-

La Comisión de Trabajo y Previsión Social efectuó diversas enmiendas a la iniciativa aprobada en general, todas las cuales fueron acordadas por unanimidad, por lo que deben ser votadas sin debate, salvo que algún Senador manifieste su intención de impugnar la proposición de la Comisión respecto de alguna de ellas o que existan indicaciones renovadas.

Dichas enmiendas dicen relación con la incorporación del concepto de "acoso laboral" en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo y con la adecuación de los demás artículos del proyecto a lo acordado acerca de dicho concepto.

Sus Señorías tienen en sus escritorios un boletín comparado que en la tercera columna transcribe las modificaciones introducidas por la Comisión de Trabajo y Previsión Social y en la cuarta consigna el texto como

## Discusión en Sala

quedaría si ellas se aprobaran.

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

En la discusión particular, tiene la palabra la Senadora señora Rincón.

La señora RINCÓN.-

Señor Presidente , este proyecto de ley se origina en una moción de la Diputada Ximena Vidal. Lo discutimos largamente en la Comisión. Invitamos a los representantes de la OIT en Chile y a sus propios autores. Laboramos también con el Ministerio del Trabajo.

Se incluye en él el acoso laboral a los hombres, que era una preocupación de los colegas que están a mi lado (iel Senador Bianchi nos podría contar cómo fue la discusión sobre esa materia...!).

Se trata de un reconocimiento a algo que sucede hoy día en el mundo del trabajo: el acoso laboral que sufren los trabajadores y trabajadoras por parte de los superiores, e incluso de sus compañeros de actividad, y que se traduce en que muchas veces el afectado termina por renunciar a su empleo o siendo víctima de enfermedades laborales.

Después de escuchar a los expertos en la materia y a los distintos gremios y sindicatos, nos pareció que esta era una normativa que debíamos recoger, para actualizar nuestra legislación nacional a lo que acontece en otras partes del mundo.

Además, a nuestro entender, esta normativa constituye un avance en materia de protección a los trabajadores, por lo que resulta necesario incorporarla en el ordenamiento legal.

Por lo expuesto, señor Presidente, la unanimidad de la Comisión aprobó en particular el proyecto en debate.

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

Se pidió autorización para que ingrese a la Sala el Subsecretario de Previsión Social, don Augusto Iglesias.

--Se accede.

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

Corresponde, reglamentariamente, votar las enmiendas aprobadas en forma unánime por la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

En votación.

--(Durante la votación).

El señor ESCALONA (Presidente).-

Para fundamentar su voto, tiene la palabra el Senador señor Sabag.

El señor SABAG.-

Señor Presidente , este proyecto, que surge de una iniciativa de los Diputados señora Adriana Muñoz y Ximena Vidal y señores Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo , apunta a incorporar en el Código del Trabajo el concepto de "acoso laboral" para instaurar un sistema de protección y sanción frente a esa conducta. Y se pretende asimilar las normas pertinentes al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

En síntesis, se tipifica dentro del Código del Trabajo el acoso laboral, "entendiéndose por tal 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".

## Discusión en Sala

Pienso que de esta manera vamos mejorando las normas del Estatuto Administrativo, las del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y, también, las del Código del Trabajo. La idea es que todo tipo de acoso sea perseguido en cada una de las instancias laborales.

Por cierto, voto a favor.

El señor ESCALONA (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente, esta iniciativa ha tenido una larga tramitación desde que en la Cámara de Diputados, junto con las colegas Ximena Vidal y Adriana Muñoz, iniciáramos proyectos conducentes a establecer en el Código del Trabajo la figura en comento, que ataca un problema que existe pero que no se ha querido reconocer.

Hay acoso laboral cuando existe acoso psicológico. En términos históricos, se conoce como el envío a la "huesera". Cuando un empleador no quiere a un trabajador, le quita sus funciones; lo manda a una pieza con una silla y un escritorio; no le da trabajo, y allí lo hace mermar en su factor productivo, intentando hastiarlo, hostigarlo psicológicamente.

Hay acoso laboral cuando un trabajador cumple fielmente su contrato y en forma permanente recibe de parte de su empleador, de su jefe o de sus compañeros de labores asedio psicológico, maltrato psicológico e incluso físico.

Este proyecto de ley pretende disponer que ante una situación de tal índole exista denuncia.

Al respecto, hemos recopilado casos de suicidios.

Tales situaciones generalmente no se denuncian, porque, al no tener certeza sobre el destino de su acción, el trabajador afectado prefiere aguantar, tolerar, soportar. Y se enferma psicosomáticamente, psicológicamente.

A mi juicio, la introducción de esta normativa tendrá un fuerte efecto disuasivo sobre los acosadores, quienes a veces lo son consciente o inconscientemente.

Una cosa es el ejercicio del mando para obtener determinado rendimiento de un trabajador y otra el acoso psicológico ejercido sobre él.

Por tanto, aquí se establece que el acoso es vertical, cuando procede de un jefe, u horizontal, cuando proviene de los compañeros de labores.

Yo espero que la Dirección del Trabajo haga cumplir las disposiciones previstas en esta iniciativa.

Las leyes -particularmente las laborales-, si no media fiscalización, no sirven de nada.

Ojalá que esta preceptiva prospere, tal como sucedió en el caso de las denuncias por maltrato intrafamiliar. O también, cuando aprobamos la legislación que sanciona el acoso sexual, que fue largamente resistida por muchos Diputados (recuerdo perfectamente el debate habido en la Comisión de Trabajo) porque, según ellos, no iba a servir, se iba a prestar para excesos; sin embargo, la normativa dictada ha operado, y existen cientos de denuncias, pues la gente se ha atrevido a hacerlas, trátese del acoso sexual de un hombre a una mujer, de un jefe a una subalterna, o al revés, y asimismo en el nivel horizontal.

La amplia investigación realizada mundialmente acerca de la materia da cuenta de la existencia del acoso laboral. Cualquiera puede acceder a su contenido y evaluarlo. A mi juicio, los empleadores y, particularmente los jefes, quienes tienen personas bajo su mando, deberían interiorizarse y aprender de ella. Porque hay prácticas asumidas (el chicoteo, el negreo), como si la letra con sangre entrara o como si el maltrato verbal formase parte del quehacer de un superior con respecto a sus subalternos.

Eso tiene que terminar, señor Presidente. Debe protegerse la salud psicológica del trabajador. Y el texto que nos ocupa, que se debatió ampliamente -yo tenía otras ideas-, fue lo que pudimos lograr.



## Discusión en Sala

Mediante el artículo 1° del primer informe se agregaba al Código del Trabajo un Título VI, denominado "Del acoso laboral y su sanción", en cuyo artículo 211 bis A se expresaba: "El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo 2° de este Código.

"Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral."

Se establecía un plazo de 60 días para presentar las denuncias y se disponía la recepción de ellas por la Inspección del Trabajo.

En el inciso primero del artículo 211 bis C se preceptuaba: "El acoso laboral efectuado por un empleador, o uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales..."

En seguida, dicha norma consignaba: "Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

"Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados..."

"En caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo."

Esto es modernizar las relaciones laborales, señor Presidente, llevarlas a un punto donde haya el merecido respeto entre trabajador y empleador al interior de la unidad. Y nos pone a la cabeza mundial en la regulación sobre la materia.

La falta de respeto mutuo, y en especial de aquel que debe prevalecer en la interacción empleador-trabajador, aquí se halla sancionada.

Yo solo espero que la Ministra Evelyn Matthei, quien nos acompaña en la Sala, disponga la capacitación de todos los inspectores del Trabajo y de todas las autoridades relacionadas con el mundo laboral al objeto de que esto sea un mensaje en el sentido de que no se trata de perseguir a los empresarios, de una acción contra ellos, sino de una medida a favor del tan maravilloso ejercicio conducente a que la fuerza de trabajo tenga productividad basada en las muy buenas relaciones interpersonales y sociales en el mundo laboral.

Voto a favor.

¡Patagonia sin represas!

¡Nueva Constitución, ahora!

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

La señora Ministra pidió la palabra, pero no se la puedo otorgar, pues estamos en votación. El Reglamento solo me posibilita dársela si quiere rectificar alguno de los conceptos que se han emitido.

La señora MATTHEI ( Ministra del Trabajo y Previsión Social ).-

No, señor Presidente .

El señor ESCALONA (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

## Discusión en Sala

El señor LETELIER.-

Señor Presidente , creo que esta modificación al Código del Trabajo es muy importante.

En la historia del Parlamento, el análisis del proyecto de ley sobre acoso sexual fue muy complejo, porque miembros de la Cámara de Diputados se resistieron a que esa figura se tipificara como delito.

Hoy queremos avanzar en tipificar el acoso laboral. Y me parece tremendamente significativo que se tipifique como práctica de la cual no solo son responsables los empleadores o los dueños de una faena, industria o actividad, sino también trabajadores con responsabilidad de alguna índole (jerárquica, en fin) con relación a sus pares.

Es de suma relevancia que la tipificación ponga énfasis en el resultado de las prácticas utilizadas; es decir, que estas resulten, para el o los afectados, en menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

No cabe duda de que el debate en torno a este punto será complejo: va a llevar la cuestión a la jurisprudencia, a determinar si alguien es apto o no para cumplir ciertas funciones.

En todo caso, se trata de un avance. Y es sobremanera importante que los conceptos en cuestión se incorporen en el Estatuto que rige a la Administración Pública y en el aplicable a los funcionarios municipales.

Sin embargo, señor Presidente , quiero manifestar una inquietud.

Aquí se establecen una tipificación, un procedimiento, pero no me queda claro cuál es la sanción contra el acosador laboral.

Leo el texto una y otra vez, y no me queda claro cuál es la sanción, por ejemplo, para el director de un servicio al que, por caerle mal un funcionario subordinado, lo manda a la "huesera".

Es decir, aquí la idea es restituirle al trabajador el derecho a ejercer su función, evitar que sea acosado. ¿Pero cuál es la sanción para el acosador?

Yo entiendo que todas estas normas, en el fondo, buscan cambiar las prácticas culturales de nuestro país. Se procura dignificar el trabajo; incentivar el respeto entre las personas, especialmente en el ámbito laboral. Pero no me queda claro -insisto- cuál es la sanción aplicable al acosador.

Se avanza en establecer criterios -así lo entiendo- para el término del contrato laboral: alguien puede ser despedido por ser acosador. Es decir, si yo, empleador, descubro que un subordinado acosa a un trabajador, puedo usar ese hecho como causal de despido. Sin embargo, no es obligatorio. En la Administración Pública, tampoco.

Dejo planteado el punto.

Entiendo que la idea no es solo poner texto en la ley. Es de las cosas sobre las cuales volveremos en el futuro. No tengo la menor duda de que va a ser así.

Creo que este proyecto constituye un avance. Voy a votar a favor, pero quiero dejar consignada mi inquietud sobre el particular.

Porque en la Administración Pública, por lo menos, creo que deberíamos establecer la causal de destitución para la autoridad que acose laboralmente a un subordinado. Es decir, la idea es que se comprenda que se debe respetar en todo su ámbito al personal, para ir generando una cultura de consideración a la dignidad de la función pública.

Reitero que daré mi aprobación, con el reparo que he expresado.

El señor ESCALONA ( Presidente ).-

En cuanto a su preocupación, señor Senador , el punto se contempla en el artículo 171. Sin embargo, ello no comprende la destitución, a la cual usted hace referencia. Para este último efecto se habría requerido una indicación.

## Discusión en Sala

)------(

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Cantero.

El señor CANTERO.- Señor Presidente , solicito a la Mesa recabar el asentimiento para que la Comisión de Educación funcione simultáneamente con la Sala.

El señor COLOMA.- Lo mismo para la Comisión de Agricultura.

El señor ESCALONA (Presidente).- Ello se hará una vez que concluya la votación.

No hay más inscritos, de modo que sería pronto.

Puede intervenir la Senadora señora Rincón.

La señora RINCÓN.- Solo deseo pedir que despachemos también el próximo proyecto en el Orden del Día, relativo a la Superintendencia de Seguridad Social, que debe ser discutido en general.

Se encuentra presente la señora Ministra. Ello va a ser de fácil despacho.

El señor BIANCHI.- Podemos hacerlo con la misma votación.

El señor ESCALONA (Presidente).- Como dice el filósofo, vamos matando los piojos de a uno...

)------(

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Muñoz Aburto.

El señor MUÑOZ ABURTO.- Señor Presidente , el proyecto es de larga data, como lo expresó el Senador señor Navarro , y su origen fue bastante particular, ya que exhibía un nombre no muy apropiado cuando la Diputada señora Ximena Vidal lo presentó en la Cámara -por eso, no tuvo una tramitación rápida-: "psicoterror laboral". Entonces, muchos parlamentarios se resistían a debatir una iniciativa de esa denominación.

Sin embargo, en el análisis de la materia fue fundamental la presencia de los profesores de derecho laboral Julián San Martín , Manuel Muñoz, quien es juez y autor del libro "Mobbing en Chile-Concepto, tratamiento legal y juicio", y Sergio Gamonal , coautor de un estudio titulado "La regulación legal del mobbing: los proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional".

Hasta ese momento se desconocía, en el seno de la Comisión de Trabajo, la existencia de estos textos.

Se sabía del acoso moral de algunos empleadores hacia trabajadores, fueran mujeres u hombres. Y ejemplos de acoso laboral se registraban, fundamentalmente, en relación con dirigentes sindicales. Incluso, en varias Comisiones especiales constituidas en la Cámara de Diputados con la finalidad de poder establecer si se cumplía o no la normativa se llegó a la triste conclusión de que el problema era tan grande, que a algunos de ellos, en locales comerciales, ni siquiera se les permitía utilizar micrófonos y se les privaba de escritorios o sillas para efectuar su trabajo. Ello era claramente un abuso, un acoso laboral y un acoso moral, y atentaba contra la dignidad de esas personas.

Por eso se comienza con la iniciativa a regular y sancionar a quienes incurren en la práctica del acoso laboral.

Y cabe felicitar desde ya a los autores. Eso se extiende al Senador señor Navarro , quien me mira con cara interrogativa, porque presentó un proyecto de la misma naturaleza en esta Corporación. Pero se han refundido ambas iniciativas, de manera que la autoría será de Su Señoría y de la Diputada señora Vidal .

En síntesis, señor Presidente , voy a votar a favor, porque el texto va en defensa de los trabajadores. Si estos se ven afectados por un atentado a su dignidad o a sus derechos fundamentales, no solo podrán recurrir a los tribunales, sino también al cuerpo legal en estudio, que va a amparar sus reivindicaciones.

Gracias.

## Discusión en Sala

El señor ESCALONA ( Presidente ).- Puede intervenir el Honorable señor Uriarte.

El señor URIARTE.- Señor Presidente , solo deseo anunciar que aprobaré el proyecto y consignar una mención para el efecto de que quede en la historia fidedigna del establecimiento de la ley.

Con justa razón -deseo consignarlo-, algunos señores Senadores me han manifestado una legítima duda en torno a la interpretación judicial que se le puede dar al artículo 171 con la proposición de agregar la referencia a la letra f).

Hago presente que, conforme a la historia de la disposición, al menos -y fue el espíritu que rondó en la discusión-, solo se va a sancionar el acto proveniente del empleador. Espero que el inciso segundo del artículo 171 se interprete en el futuro por los tribunales en términos de que, "Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado" -se entiende que por el acto al cual he hecho referencia- "podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho."

En consecuencia, y solo para dejarlo claro, la norma solo se aplicará cuando sea el empleador el que incurra en una falta de tal entidad que amerite una acción de parte del afectado, en este caso un trabajador.

Eso es todo.

El señor LABBÉ ( Secretario General ).- ¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor ESCALONA (Presidente).- Terminada la votación.

--Por 27 votos a favor y 2 pareos, se aprueban las proposiciones acordadas por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, quedando despachado en particular el proyecto.

Votaron por la afirmativa las señoras Alvear, Pérez ( doña Lily) y Rincón y los señores Bianchi, Cantero, Chahuán, Escalona, Espina, Frei (don Eduardo), García, García-Huidobro, Girardi, Kuschel, Lagos, Larraín (don Hernán), Letelier, Muñoz Aburto, Navarro, Orpis, Pérez Varela, Quintana, Ruiz-Esquide, Sabag, Tuma, Uriarte, Walker ( don Ignacio) y Zaldívar (don Andrés).

No votaron, por estar pareados, los señores Coloma y Novoa.

El señor ESCALONA (Presidente).- Tiene la palabra la señora Ministra.

La señora MATTHEI ( Ministra del Trabajo ).- Señor Presidente , para el Ministerio del Trabajo, para el Ejecutivo , es motivo de gran satisfacción que se hayan aprobado los proyectos sobre la protección de remuneraciones y la sanción de prácticas de acoso laboral, porque todo ello tiene que ver con una consideración cada vez mayor de la dignidad del trabajo y de los trabajadores.

Deseo consignar que el acoso laboral de una persona en contra de un compañero, por ejemplo, redundo en que puede ser echada sin indemnización. Porque no siempre tal conducta proviene del jefe.

Y también quisiera señalar que la denuncia infundada puede motivar que el juez ordene el pago de indemnizaciones.

Acusaciones de ese tipo se registran en relación con el acoso sexual y se dan, a veces, entre matrimonios que se han roto, etcétera. Probablemente van a presentarse, en algún momento, en el ámbito del acoso laboral, donde no deben dejarse pasar.

Así que todo ello se encuentra previsto.

Debemos preocuparnos tanto de los acosadores como de los denunciados infundadamente por acoso. El proyecto se hace cargo de ambas situaciones.

Señor Presidente , se tratará a continuación la iniciativa sobre la Superintendencia de Seguridad Social, pero estoy citada a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Deseo dejar a cargo, por lo tanto, al señor Subsecretario de Previsión Social .

---

Discusión en Sala

Gracias.

El señor ESCALONA (Presidente).- Si le parece a la Sala, se accederá a lo solicitado.

--Así se acuerda.

## 2.6. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio Aprobación con Modificaciones . Fecha 22 de mayo, 2012. Oficio en Sesión 33. Legislatura 360.

Valparaíso, 22 de mayo de .2012

Nº 541/SEC/12

A S.E. el Presidente de la Honorable Cámara de Diputados

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral, correspondiente al Boletín N° 3.198-13, con las siguientes enmiendas:

Artículo 1°

o o o

Ha incorporado el siguiente número 1), nuevo, en reemplazo del número 3) de este artículo:

“1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.”.”.

o o o

Número 1)

Ha pasado a ser número 2), sin enmiendas.

Número 2)

Ha pasado a ser número 3), sin modificaciones.

Número 3)

Ha sido reemplazado por el número 1), nuevo.

Artículo 2°

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 2°.-Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.”.

Artículo 3°

## Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Lo ha reemplazado por el que sigue:

“Artículo 3°.-Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma (;).

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

- - -

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 7.435, de 8 de mayo de 2008.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

CAMILO ESCALONA MEDINA

Presidente del Senado

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario General del Senado



### 3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

#### 3.1. Discusión en Sala

Fecha 04 de julio, 2012. Diario de Sesión en Sesión 50. Legislatura 360. Discusión única. Se aprueban modificaciones.

PENALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL. MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Tercer trámite constitucional.

El señor ORTIZ ( Presidente accidental ).- Corresponde tratar las enmiendas del Senado al proyecto de ley, iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Antecedentes:

-Modificaciones del Senado, boletín N° 3198-13, sesión 33ª, en 23 de mayo de 2012. Documentos de la Cuenta N° 6.

El señor ORTIZ (Presidente accidental).- Tiene la palabra la diputada señora Ximena Vidal.

La señora VIDAL (doña Ximena).- Señor Presidente , después de una tramitación de nueve años, con una reforma laboral entremedio, al fin este proyecto va a salir a la luz -esperamos que en forma definitiva-, ya que nos encontramos en su tercer trámite constitucional. En todo caso, damos fe del seguimiento realizado, de la búsqueda de consensos y del esfuerzo que se ha desplegado para llegar hasta esta etapa de su tramitación.

Como autora del proyecto, junto con la diputada señora Adriana Muñoz y los diputados señores Enrique Jaramillo y Fidel Espinoza , estamos de acuerdo con las modificaciones realizadas por el Senado. La tramitación fue larga, pero le hicimos el seguimiento necesario. Sin perjuicio de que cuando se tramitan iniciativas legales siempre se pierde o se gana, lo importante es que en el caso de este proyecto, la definición de acoso laboral no perdió su sentido primario.

La obligación de los estados es garantizar la protección adecuada de los trabajadores y de las trabajadoras. En ese sentido, lo que propone el proyecto es una herramienta eficaz, que tutela los derechos fundamentales.

El artículo 2° del Código del Trabajo establece disposiciones en materia de derechos laborales. Pero este proyecto modificado por el Senado especifica, resalta, y sitúa el acoso laboral en un nivel lógico.

Es positivo dar una mirada psicosocial a este flagelo.

El acoso laboral no solamente está presente en Chile, sino que en todo el mundo. La OIT señala que esa conducta está inserta en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo y la define de la siguiente manera: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma."

En ese contexto, el acoso laboral se puede analizar desde diferentes puntos de vista. En nuestro caso lo haremos desde una dimensión jurídica, pero también se debe considerar desde el ámbito de la salud social, del daño que produce a las víctimas. También -por qué no hacerlo- se deben estudiar cuáles son las razones que incuban y generan ese tipo de conductas.

Por ejemplo, algunos estudios de la OIT asocian el acoso laboral al estrés, al trabajo con mucha tensión, a un mayor grado de competitividad, a la menor estabilidad en el empleo y a una situación laboral precaria. Asimismo, el aumento de contratos temporales y la precariedad en el empleo también pueden crear condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. Las deficiencias prolongadas y no resueltas de la organización del trabajo, la desinformación interna de las empresas y una mala gestión también serían razones que producirían el espacio para conductas y acciones de acoso laboral, las cuales se expresan en distintos tipos de acciones, como hostigar, acosar, agredir, en forma sutil y continua; humillar, con gestos palabras y actitudes; amedrentar, ignorar, apocar, reducir, marginar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para eliminarla o marginarla de la organización laboral.

## Discusión en Sala

Por lo tanto, el acoso laboral no solo posee una dimensión psicológica -que no tiene que ver con el aspecto cultural-, sino también una dimensión patológica. De allí que me pareció interesante abordar la materia desde un punto de vista psicosocial.

Por otra parte, revisamos en forma concienzuda el acoso laboral en el derecho comparado y analizamos los planteamientos de distintos expertos. También nos hicimos cargo de miles de testimonios de trabajadores que sufrieron y que sufren el acoso laboral en los lugares en que desempeñan sus funciones.

Esa fue la base de nuestra moción, que fue modificada por el Senado y que creo que hoy llega al final de su tramitación. En ella se incorpora una distinción, una definición, que recoge todas las miradas que al respecto se establecen en la legislación comparada, pero, sobre todo, refleja el consenso de todos los integrantes de las comisiones de Trabajo de la Cámara de Diputados y del Senado. Ello me parece que habla de una sensibilidad especial en una democracia aún incipiente, pero que, de alguna manera, está abriendo una puerta para el establecimiento de sanciones para ese tipo de faltas o delitos.

Las principales enmiendas introducidas por el Senado no incorporan diferencias fundamentales respecto del proyecto original. Sin embargo, hay un aspecto que quiero mencionar. En mi calidad de actriz señalé en la iniciativa el concepto de psicoterror laboral, con el propósito de dar cuenta de lo que significaba el acoso laboral para las víctimas, pero ello fue modificado para establecer el concepto en un marco jurídico y para que la gente lo entendiera mucho mejor, lo cual me parece positivo.

Se entiende por acoso laboral toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Quiero destacar que los cambios que se introdujeron al proyecto se lograron gracias a los acuerdos políticos y a los apoyos necesarios. Por ejemplo, el Senado estableció la figura del acoso laboral en la legislación aplicable a los funcionarios públicos, para lo cual incorporó una norma con tal propósito en el Estatuto Administrativo. Antes solo estaba incorporada en el Código del Trabajo.

Por otro lado, se agregó una nueva letra f) al número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, para incorporar el acoso laboral como causal de despido.

Del mismo modo, queda tipificado el acoso laboral en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, para lo cual el Senado, en la letra c) del artículo 3° del proyecto agregó la siguiente letra m), nueva: "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Esas fueron algunas modificaciones fundamentales que introdujo el Senado a la iniciativa.

Sin perjuicio de que la reforma laboral estableció mejoras en materia de protección de los derechos de los trabajadores, el proyecto es muy importante, puesto que define el acoso laboral en el Código del Trabajo, tal como ocurrió con el acoso sexual.

Junto con hacer un llamado a todos los colegas a aprobar las modificaciones del Senado, quiero mencionar a la Sala un concepto que tiene que ver con la nueva forma de ver la empresa, el cual se enmarca en la doctrina moderna, que se orienta a la protección de los derechos fundamentales a partir de los grandes cambios que ha experimentado el derecho del trabajo en los últimos años. Me refiero al concepto de la "ciudadanía en la empresa", en virtud del cual el espacio privado en el que se desarrollan las relaciones laborales no es un ámbito marginado del respeto, de la protección y del ejercicio de aquellas garantías propias de todo ser humano por el solo hecho de ser tal.

En consecuencia, de acuerdo con la importancia de esa nueva dimensión para la tutela de los derechos de los trabajadores, el proyecto modificado por el Senado tiene por objeto sancionar el acoso laboral, lo cual, precisamente, se inserta en ese contexto.

He dicho.

## Discusión en Sala

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Felipe Salaberry.

El señor SALABERRY.- Señor Presidente , la diputada señora Ximena Vidal hizo un pormenorizado relato de esta moción parlamentaria modificada por el Senado. Justo es reconocer esta iniciativa de la cual ella es autora junto con la diputada Adriana Muñoz y los diputados Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo . Estamos ante una moción parlamentaria que, debido a la inquietud, al trabajo y a la autoría de diputados y diputadas se transformará en una ley y, por lo tanto, en una política pública que estará expresada en nuestra legislación laboral. De esa forma nuestro gobierno se hace cargo de solucionar situaciones que desmejoran la dignidad de los trabajadores y trabajadoras y que afectan sus derechos.

Quiero hacer algunas precisiones respecto del proyecto original, en términos de cómo fue despachado por esta Cámara y de las modificaciones del Senado que, a mi juicio, mejoran su texto con una indicación que el Ejecutivo hizo suya.

Como señaló la diputada Vidal , el Senado, con la indicación sustitutiva, se hizo parte del fondo del proyecto y propuso un texto que simplifica el de la iniciativa original, por la vía de eliminar varias reglamentaciones, a fin de legislar solamente sobre los elementos esenciales de la materia. De esa forma, queda definido principalmente qué se entiende por acoso laboral o psicoterror laboral, como dijo la diputada Vidal .

Se entiende por acoso laboral 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En primer lugar, esta definición tiene el mérito de recoger las diferentes modalidades y elementos que puede tomar el acoso laboral. Se requiere de una conducta por parte del acosador, pero que debe consistir en una agresión u hostigamiento reiterados, y no en una mera acción aislada que pueda deberse a cualquier circunstancia puntual. Es decir, precisa que esta conducta sea reiterada en el tiempo. Puede ser ejercida tanto por el empleador como por otros trabajadores y debe tener necesariamente un resultado dañoso, como es el menoscabo, el maltrato o la humillación.

En segundo lugar, el texto aprobado por el Senado ubica la definición, desde el punto de vista de la técnica legislativa, a continuación del concepto de acoso sexual que contiene el artículo 2° del Código del Trabajo, entendiéndose que también se trata de materias relativas a la dignidad del trabajador. El texto original proponía la definición de “acoso laboral” en un artículo distinto.

En tercer lugar, establecer el acoso laboral como causal de despido sin derecho a indemnización en el artículo 160 del Código del Trabajo, implica otorgar la facultad al empleador de despedir por esta causa a un trabajador que acosa a otro, lo que de ordinario ocurre por parte de un mando medio de la empresa hacia un trabajador. En este sentido me interesa hacer la siguiente precisión sobre un aspecto que fue aprobado por la unanimidad de la Sala del Senado. Esta norma permite al propio trabajador poner término al contrato ejerciendo el derecho a pedir las indemnizaciones que correspondan cuando es el empleador quien lo acosa laboralmente. Cito el texto aprobado por el Senado -se debe aclarar que esta y no otra es la razón de su incorporación referencial en el artículo 171 del Código del Trabajo-: “El trabajador puede poner término al contrato de trabajo e impetrar las indemnizaciones a que haya lugar, solo en cuanto sea el empleador quien lo ha acosado laboralmente.”.

Junto con señalar un par de datos adicionales, como la incorporación de una sanción para la denuncia injustificada -al igual que para el acoso sexual- y el hecho de definir y sancionar normas que rigen a los trabajadores del sector público y municipal, es importante destacar que tanto el proyecto original como los mejoramientos propuestos por el Senado, que hoy se someten a la consideración de esta Sala, fueron aprobados por unanimidad durante el segundo trámite constitucional. Se trata de disposiciones que se enmarcan dentro de las políticas que avanzan hacia el respeto por la dignidad del trabajador, como elemento básico del trabajo decente, de acuerdo a como fue definido por nuestro compatriota Juan Somavía -próximo a dejar su cargo de director general de la Organización Internacional del Trabajo-. La Comisión de Trabajo, que he tenido el honor de presidir en estos dos últimos años, ha concurrido siempre con su voto favorable a esta iniciativa.

Felicito a los autores de la moción, las diputadas Vidal y Muñoz y los diputados Jaramillo y Espinoza , y espero que sus modificaciones por el Senado cuenten con la aprobación unánime de esta Sala.

## Discusión en Sala

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Fidel Espinoza.

El señor ESPINOZA (don Fidel).- Señor Presidente , sin duda, este proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral es un avance muy importante para el país. Represento, con mucho orgullo, a la Región de Los Lagos, en la que, lamentablemente, las malas prácticas laborales y el acoso laboral son el pan de todos los días. Las denuncias que llegan a mi oficina parlamentaria, semana a semana, son elevadísimas en número y en las distintas formas como se expresa este verdadero flagelo que afecta, lamentablemente, a nuestra sociedad.

Es cierto, no podemos condenar a todos los empresarios y empleadores de utilizar estas malas prácticas. También -hay que decirlo con todas sus letras- en las regiones tenemos muy buenos empleadores, quienes respetan los derechos laborales y velan por brindar a sus trabajadores el reconocimiento por el fiel cumplimiento de sus funciones.

Sin embargo, no es menos cierto que hay un porcentaje no menos despreciable que hacen de las malas prácticas y del acoso laboral un mecanismo cotidiano en las relaciones laborales.

Por eso, este proyecto, del cual también son sus autores las diputadas Adriana Muñoz y Ximena Vidal y el diputado Enrique Jaramillo , es importante para el país. Modifica el artículo 160 del Código del Trabajo, estableciendo como una nueva causal de término del contrato de trabajo las conductas de acoso laboral.

Quiero hacer un paréntesis en esta parte de la discusión para hacer notar que la materia es de gran relevancia. Hoy, se ha impuesto en el país, como una mala práctica de un mal empleador, acosar laboral y psicológicamente a sus trabajadores para que terminen renunciando a sus años de servicio. Muchas veces hemos sido testigos de que trabajadores que han brindado toda su vida, energía, empeño y esfuerzo, personal y familiar, a su respectivo trabajo, terminan renunciando a todo ese sacrificio de años, porque el empleador inició un sistemático proceso de acoso laboral, con humillaciones, maltratos verbales y de otro tipo que hacen que la relación laboral se torne insostenible, lo que terminó aburriéndolos y cansándolos.

En consecuencia, ¿qué pasa con esos trabajadores? No solo quedan en el más absoluto desamparo y sin recursos, sino que muchas veces terminan en un tratamiento psicológico producto del acoso laboral. Finalmente -reitero-, renuncian a sus trabajos. Todos sabemos lo que pasa en este país cuando se renuncia voluntariamente: se pierde el derecho a la indemnización por años de servicio.

En definitiva, esta iniciativa modificada por el Senado pretende aminorar una mala práctica y entregar a los trabajadores una herramienta distinta que les permita abordar una situación de ese tipo. Muchas veces -el proyecto también lo contempla-, el acoso no lo hace directamente el empleador, sino que algunos colegas del propio trabajador, que se prestan para efectuar ese acoso, mandatados por el empleador.

La idea matriz del proyecto es incorporar el acoso laboral como una conducta que vulnera los derechos esenciales de la persona humana, definiéndolo y sancionándolo. De esta manera, los trabajadores quedarán amparados con acciones que les permitirán denunciar los hechos que constituyan acoso laboral ante la Inspección del Trabajo o ante la dirección de la empresa si el acoso no proviene del empleador, sino de sus propios colegas.

Quiero citar el caso de un trabajador agrícola de Frutillar, que desarrolla labores en un campo para un concejal de esa comuna, de la Unión Demócrata Independiente. No lo digo porque el concejal sea de la UDI. El empleador podría ser de cualquier partido; solo estoy dando un ejemplo particular. Ese trabajador, en estos primeros seis meses, lleva 70 días de licencia psiquiátrica producto de los maltratos que le profiere ese conspicuo representante de la ciudadanía de Frutillar.

El diagnóstico de ese trabajador no ha sido establecido por este parlamentario, sino por informes médicos, producto de que ha sido objeto de un acoso laboral permanente para que renuncie a su indemnización por años de servicio. "¡No sirves para nada!" "¡Eres un viejo de mierda, flojo!" "¡Eres un bueno para nada!" Esos son algunos de los conceptos que le dice el empleador para dañarle su integridad, para hacerle sentir mal. Esa es una forma de acosar laboralmente a un trabajador. ¿Para qué? Para que ese trabajador termine firmando su carta de renuncia y, de esa forma, no reciba ni un peso de indemnización.

## Discusión en Sala

¿Quién gana? El mal empleador que ha tenido esa mala práctica, que ha dejado dañada de por vida a una persona que tiene casi 60 años y que, probablemente, después no tendrá posibilidad de encontrar un nuevo trabajo.

Este proyecto modificado por el Senado busca que ese tipo de situaciones no ocurran y que ese trabajador tenga una herramienta distinta para recurrir ante las instituciones del Estado y hacer mucho más expedito un trámite que hoy es tremendamente engorroso, como es el del autodespido. Hoy existe la modalidad del autodespido, pero no existen las herramientas más importantes, desde el punto de vista legal, que le permitan al trabajador salir de la situación de acoso.

Para qué les cuento lo que ocurre en algunas empresas pesqueras, salmoneras o de otros rubros cuando a un empleador se le cruza un trabajador: lo quiere despedir, pero no puede hacerlo porque no tiene las herramientas. En consecuencia, el acoso laboral es la herramienta que encuentra para despedirlo. Este proyecto busca evitar que este tipo de situaciones sigan ocurriendo.

Por eso, con toda la convicción del mundo, creo que esta iniciativa modificada por el Senado, que hoy votaremos - espero que tenga una aprobación tremendamente mayoritaria, ojalá, unánime, en esta Sala-, establecerá una importante protección a los derechos de los trabajadores, como lo hicieron en su momento la ley Bustos, en virtud de la cual ningún empleador puede despedir a un trabajador cuando le adeuda sus imposiciones -aunque le deba un mes de imposiciones, no puede despedirlo; ese trabajador está protegido-, la ley que sanciona el acoso sexual y otras que se han aprobado en el Congreso Nacional.

Para los trabajadores que han vivido en algún momento el acoso laboral, este proyecto es importante. También lo es para la sociedad y el país en su conjunto, no importando el color político ni el credo religioso.

Termino mis palabras, en representación de la gente de mi distrito, que pertenece a la Región de Los Lagos, diciendo que estoy orgulloso de haber sido autor de esta iniciativa, junto a las diputadas Ximena Vidal y Adriana Muñoz y al diputado Enrique Jaramillo. Espero que hoy tenga una importante acogida en el Congreso, en su último trámite legislativo.

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Fernando Meza.

El señor MEZA.- Señor Presidente, estamos analizando un proyecto de ley, de origen en moción, que sanciona las prácticas de acoso laboral.

Debemos congratularnos de que este proyecto esté en discusión. Por cierto, la bancada radical va a contribuir con su voto afirmativo, porque estamos sancionando una práctica que, desgraciadamente, cada día se hace más frecuente en el ámbito empresarial y, por qué no decirlo, también en el de la administración pública.

¡Qué fácil es dirigir los dardos contra aquella persona, mujer u hombre, que no goza de las simpatías del jefe de turno, para, mediante el acoso laboral, hacerle renunciar a su trabajo! Si bien la pérdida del trabajo es grave, importante, hay situaciones de mayor gravedad que aquejan a los trabajadores y trabajadoras que sufren el acoso laboral.

Como se ha dicho, este desmedro, esta humillación, este atentado contra la dignidad de las personas ocasiona trastornos psicológicos y provoca que los trabajadores llenen las consultas de los especialistas. Es así como se extienden muchas licencias médicas por las consecuencias que ocasiona la vida imposible de soportar en el medio laboral.

Es necesario que haya fuertes sanciones para aquellos empleadores "amigos" del acoso laboral. Por cierto, se trata de personas que poseen un perfil psicológico muy particular: ególatras, que buscan llamar la atención, que sienten la necesidad de demostrar su superioridad frente a los demás, en circunstancias de que, en realidad, esconden un complejo de inferioridad que los lleva a descargar todas sus frustraciones y fracasos en sus dirigidos mediante el acoso laboral.

Indudablemente, este tipo de acoso tiene mucho que ver con el bullying, que hemos denunciado permanentemente, y que se produce en las escuelas y en las universidades de Chile y del mundo. Ese bullying

## Discusión en Sala

escolar se traduce en un bullying laboral cuando no son satisfechos los requerimientos de otra índole, que no tienen que ver con las obligaciones profesionales y laborales. Es así como aparece el acoso, que no siempre es de carácter sexual, que está recogido en otra ley de la república. Se trata de una forma más disimulada de atacar a los trabajadores.

Ahora bien, la denuncia ante la Inspección del Trabajo, como establece el proyecto, no siempre es positiva para el denunciante, toda vez que los inspectores no siempre recogen los méritos de la denuncia que conducirían a castigar al empleador acosador. ¿Por qué? Porque todavía -esto es parte de la tradición y se da mucho en las regiones- los inspectores del trabajo son más proclives a darle la razón a los empresarios, a congraciarse con los que ostentan el poder económico, y dejan de lado los reclamos de personas sencillas, de humildes trabajadores y trabajadoras que se ven menoscabados y humillados con este atentado a su dignidad en sus centros de trabajo.

Por eso, llamo a esos representantes del Ministerio del Trabajo, a los inspectores del trabajo, a dejar de lado esa práctica, que he podido constatar en mi distrito, en comunas como Villarrica, Pucón, Loncoche y otras, y que denuncio directamente. La gente que sufre agresiones laborales por parte de los empleadores ve con impotencia cómo los inspectores del trabajo no recogen sus quejas.

La creación de los juzgados laborales parece que de poco sirvió, porque los reclamos de los trabajadores tampoco llegan con fuerza, toda vez que siempre termina imponiéndose la presencia del empleador.

Por otro lado, la multa de 50 unidades tributarias mensuales, como tope máximo, no me resulta satisfactoria, menos cuando se afecta la estabilidad emocional y laboral del trabajador. Muchas veces, a través de atentar contra la dignidad de la persona, se obliga a renunciar al trabajador agredido. Por eso, no me parece suficiente la multa. Con todo, más vale poco que nada. Ojalá la educación pública, a través de educación cívica, se encargue de entregar a los futuros empresarios y futuros compañeros de trabajo de otros, que también son parte de la agresión laboral, las herramientas necesarias para evitar, en lo posible, la mala práctica del acoso laboral. Ojalá podamos erradicarla definitivamente.

Por lo expuesto, anuncio nuestro voto afirmativo para sancionar el acoso laboral, conducta detestable, que no debiera ocurrir en la sociedad.

Por último, llamo a los trabajadores de Chile a no ser cómplices -lo digo, porque muchas veces se da- de los deseos de los empleadores, sean públicos o privados, de asediar y acosar a las personas con el objeto de apartarlas de su puesto de trabajo.

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Osvaldo Andrade.

El señor ANDRADE .- Señor Presidente , este es un buen proyecto. El Senado demoró bastante su segundo trámite, pero hizo bien con las modificaciones que le introdujo, fundamentalmente por una circunstancia nueva, que cuando se presentó el proyecto no estaba considerada. Me refiero a la reforma procesal laboral, que estableció los tribunales laborales, la cual se llevó a cabo mientras se tramitaba el presente proyecto. Ello permitió que la serie de aprensiones que planteaba la iniciativa original fueran subsanadas en el texto legal que dio origen a la nueva justicia laboral.

Ese hecho permitió al Senado simplificar en mucho el proyecto original, toda vez que lo actualizó en función de la reforma laboral.

Con todo, quiero referirme a tres o cuatro aspectos. En primer lugar, hacía mucha falta en nuestros textos legales definir la conducta de acoso laboral. El proyecto modificado por el Senado lo hace. Pero, además, sitúa esta conducta a continuación del concepto de acoso sexual, lo que es interesante desde el punto de vista de técnica jurídica, porque ambos conceptos están referidos a la dignidad del trabajador. En ese sentido, ubica esta conducta en el lugar que corresponde.

Además, establece como causal de despido el acoso laboral entre trabajadores del mismo empleo, sin perjuicio del derecho que tiene cada trabajador, por tratarse de una causal de despido, a generar el autodespido, esta vez, con mejores condiciones, en caso de que el acosador sea su empleador. Desde este punto de vista, hace simétrica la

## Discusión en Sala

situación de empleador-trabajador-acosador.

En seguida, incorpora la sanción a la denuncia injustificada, lo que también es interesante. No se trata de denunciar por denunciar, ni de acusar por acusar, sino que hay que acreditar la acusación, la que probablemente será materia de conocimiento del tribunal. No obstante, es un avance y equilibra las cosas.

Otro aspecto interesante es que hace asimilable la norma a funcionarios públicos y municipales, ámbitos en los que desgraciadamente se produce con mucha frecuencia este tipo de agresiones.

Este es un buen proyecto, que el Senado mejoró sustantivamente. Por eso, corresponde aprobarlo.

Es importante tener presente que las conductas atentatorias contra el normal desarrollo laboral del trabajador en una empresa serán cada vez más sofisticadas. El viejo esquema del empleador que brutalmente despedía a un trabajador por la vía de hechos está pasando a la historia. En el futuro, tales conductas serán más sofisticadas. Por eso, las normas que hoy queremos aprobar deben ser permanentemente actualizadas.

Lo rico del texto que hemos conocido es que se hace cargo de una expresión no muy feliz, desde el punto de vista jurídico, como es la del famoso psicoterror, que es esa conducta sostenida y sistemática de acoso a un trabajador o trabajadora. Así se actualiza nuestra legislación laboral a los nuevos tiempos.

Un último comentario, que es bueno para este proyecto y para cualquier otra cosa: la primacía de la realidad es normalmente mucho más importante que los textos en materia laboral.

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra la diputada señora Adriana Muñoz.

La señora MUÑOZ (doña Adriana).- Señor Presidente, este proyecto tiene una larga historia: data de 2003. Ha tenido un tratamiento lento, pausado, la misma suerte que han corrido otros tantos proyectos de este tipo, que apuntan a hacer visible y a instalar en la ley el atropello a la dignidad y a los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras en sus lugares de empleo. La misma suerte corrió el proyecto que sanciona el acoso sexual: doce años de tramitación. Demoró mucho convencer al Congreso que sancionar la violencia que sufren las trabajadoras en sus puestos de trabajo era materia de ley.

Por eso, valoro enormemente, tal como lo hizo el diputado Andrade, el trabajo que realizó el Senado, en el segundo trámite de este proyecto, toda vez que mejoró aspectos que, durante su tramitación en esta Cámara, habían sido poco desarrollados. Me refiero fundamentalmente a la definición de acoso laboral. El Senado avanzó muchísimo cuando instala esta conducta en el artículo 2° del Código del Trabajo, donde están las materias relativas a los derechos y a la dignidad de las trabajadoras y de los trabajadores.

Desde la Cámara de Diputados saludo a la gran red que lucha contra el acoso laboral en Chile. Esta red, a la cual pertenecemos varios y que dirige María Cristina Díaz, de La Serena, está dedicada a mantener y a acoger a miles de trabajadores y trabajadoras a lo largo del país que cotidianamente sufren esta violencia en sus lugares de trabajo.

Muchos trabajadores y trabajadoras de distintas reparticiones públicas y de diferentes sectores de la actividad privada han tenido resultados graves en su salud psicológica y física como consecuencia del acoso laboral.

Reitero, cuando un trabajador o una trabajadora son hostilizados diariamente por un empleador o por un trabajador, ya sea que guarden una relación laboral horizontal o jerárquica, ello deviene en una situación de deterioro grave para la salud física y psicológica del hostigado. Es importante que reconozcamos esta situación, porque sucede en la sutileza de las relaciones humanas, por lo que ella es poco visible. Cuando los pares o el jefe dejan de hablar a un trabajador o cuando se lo acosa por razones de raza, sexo, religión, etcétera, el afectado empieza a sufrir una situación de hostilidad diaria, que, aunque no es visible, la siente en su desempeño laboral.

Las personas sufren descalificaciones verbales, mofa; se las aparta de sus funciones -ocurre a menudo en la administración pública-; muchas veces no se les pagan las remuneraciones comprometidas, las que el trabajador o trabajadora ha incorporado a su ingreso mensual. El trato inequitativo y diferente, la ridiculización de las personas



## Discusión en Sala

en público con conductas de acoso laboral, llevan a que el trabajador o la trabajadora empiecen a sentir aislamiento e incomodidad en su lugar de trabajo, lo que muchas veces los lleva a renunciar. Tal como señaló el diputado Fidel Espinoza, ello redundaría en que no pueden acceder a ninguno de los derechos laborales que les reconoce el Código del Trabajo. En otras palabras, se los hostiga hasta el punto de que el trabajador o trabajadora se aburre y termina abandonando su lugar de trabajo.

La iniciativa moderniza mucho nuestro Código del Trabajo, al recoger una realidad invisible y compleja, pero que se encuentra en la base de las relaciones laborales de nuestro país.

Saludo a todas las mujeres y hombres que han organizado la Red Contra el Acoso Laboral y que han dado pelea en los tribunales; a quienes han sufrido enfermedades graves por este motivo y, especialmente, a las familias de quienes han decidido terminar con el hostigamiento por la vía del suicidio.

Señor Presidente, estamos hablando de una realidad compleja, grave, dramática y triste, que se desencadena al interior de las relaciones laborales de nuestro país. El proyecto completa su tercer trámite en la Cámara y sin duda fue mejorado. El Senado se demoró mucho tiempo en perfeccionarlo, por lo que considero que es muy importante que la Corporación lo apruebe hoy. Debemos darle un gran respaldo, porque con ello consagraremos en la legislación normas en contra de situaciones discriminatorias y de hostigamiento que dañan la salud psíquica y física de los trabajadores y trabajadoras. Además, se repone el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización cuando deben abandonar sus puestos de trabajo debido a una enfermedad causada por acoso laboral.

Señor Presidente, felicito a la autora de la moción, la diputada Ximena Vidal, quien invitó en 2003 a un grupo de parlamentarios a conocer y estudiar el tema.

La tramitación de la iniciativa se extendió por casi diez años. Felizmente, hoy es una realidad, que entregamos con mucho cariño y esperanza a los miles de trabajadores y trabajadoras que sufren el acoso laboral en sus puestos de trabajo.

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra el diputado señor Lautaro Carmona.

El señor CARMONA.- Señor Presidente, toda legislación que proteja los intereses de los trabajadores contará siempre con el apoyo de la bancada del Partido Comunista.

Afortunadamente, después de diez años, existe la posibilidad de entregar al país una legislación relacionada con el acoso laboral, que viene a sumarse a la arbitraria y violenta relación del capital y del trabajo.

Ya se da una violencia inusitada cuando un trabajador aporta con creces a la economía a través de sus capacidades, su esfuerzo y su sentido de responsabilidad, pero a cambio recibe un salario miserable. Eso también está vinculado con el incremento del salario mínimo, porque tiene que ver con el respeto a la dignidad de las personas y con el reconocimiento del aporte que hacen los trabajadores a la actividad productiva y de servicios del país, es decir, con su contribución a la creación de riqueza.

El modelo imperante, basado en la relación entre capital y trabajadores, genera un nuevo hecho, una suerte de discreción en la que algunos empleadores o jefaturas de los sectores público y privado consideran que pueden disponer de un trabajador a su antojo. Si no lo logran, llevan adelante una campaña de hostigamiento en contra del trabajador, lo que, como se ha dicho aquí, afecta no solo la salud mental de este, sino que a toda su familia.

Debemos preguntarnos en qué medida se ve afectada la estabilidad emocional, la autoestima y el desarrollo de un niño en formación cuando este sabe que su padre o su madre deben soportar maltrato psicológico en sus lugares de trabajo. Son palabras de una profundidad mayor si nos asumimos integrados a la civilización del siglo XXI, en el que las relaciones debieran basarse en el respeto por la condición humana de cada persona.

Por eso, hace bien la iniciativa cuando señala que el acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo del Código del Trabajo.

## Discusión en Sala

Estamos a favor de toda norma que reivindique el derecho de los trabajadores a su dignidad y que los proteja en caso de que sean tratados en forma abusiva. Actuar en esa dirección constituye un avance en favor de un trabajo digno en cuanto a remuneración y respeto a la condición de ser humano del trabajador.

Lamentablemente, en el sector público, el sistema es muy débil en cuanto a contratos, ya que permite que las jefaturas actúen en forma discrecional y no los renueven una vez cumplido el plazo estipulado en el mismo. Es necesario que se apliquen medidas legales que protejan la estabilidad laboral, con el objeto de que ello constituya un claro avance en la tranquilidad psicológica y en el resguardo de la salud mental de los trabajadores y de sus familias. Ello debe ser complementario de las reivindicaciones y de un trato digno en el plano de las remuneraciones que reciben los trabajadores, en relación con el aporte que realizan a la actividad económica y de servicios del país.

Todo lo que permita terminar con la inestabilidad laboral será de ayuda para limitar el autoritarismo con que algunas personas se relacionan con sus trabajadores o con sus colegas en el plano laboral, lo cual incidirá en que la relación entre seres humanos, incluida la parte laboral, no se base en la imposición de uno sobre otro. Nadie tiene derecho a eso. El trabajador debe ser evaluado estrictamente por la contribución que haga a la actividad productiva, según lo estipulado en su contrato, único elemento de relación en el plano laboral.

Por estas razones, votaré favorablemente el proyecto, en la idea de que deben continuar aumentando los beneficios en favor de los trabajadores.

He dicho.

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra la diputada señora Mónica Zalaquett.

La señora ZALAQUETT (doña Mónica).- Señor Presidente, en primer lugar, quiero hacer un reconocimiento a los autores del proyecto, no sin antes hacer notar que transcurrieron nueve años para llegar a esta instancia. Por eso, considero importantísimo que hoy se apruebe la iniciativa sobre acoso laboral.

Regular el acoso laboral es, sin duda, una necesidad y un deber. No podemos seguir negando esta dura realidad que, según algunos estudios, afecta a cerca del 8 por ciento de los trabajadores de nuestro país, tanto del sector público como del privado. Además, no podemos desconocer que la mayoría de las veces las víctimas de este hostigamiento reiterado por parte de empleadores o de compañeros de trabajo son mujeres.

Como país, no podemos permitir que esta situación se incremente. Los hombres y mujeres que pasan gran parte de su jornada en sus fuentes de trabajo merecen estar en un ambiente adecuado, de buen clima laboral.

Existe considerable evidencia de cómo este factor incide en la calidad de vida de las personas y en la productividad de las empresas. Por eso considero fundamental que se legisle sobre este problema. Sabemos que en nuestro país es importante elaborar una tipificación especial para estas conductas y determinar su sanción de manera clara. Es fundamental establecer de manera expresa que este tipo de conductas se condenan porque afectan la dignidad de las personas y sus relaciones laborales.

Asimismo, aquí queremos sancionar no solo al empleador que hostiga al trabajador, sino también el acoso, efectuado por los compañeros de trabajo, que tenga por resultado el menoscabo, el maltrato o la humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo. Debemos proteger la dignidad de nuestros trabajadores y, por ende, su salud física y emocional.

Tengo la convicción de que como país debemos asumir el desafío de tener mejores ambientes de trabajo y dar protección efectiva a la integridad de nuestros ciudadanos.

Todo lo que incentive y ayude a que los chilenos vivamos en un ambiente sano y adecuado, repercutirá, sin lugar a dudas, en nuestro núcleo familiar. Es así como construiremos una sociedad más sana y amigable. El desarrollo exige que nos hagamos cargo de este tipo de situaciones.

Por lo tanto, anuncio que votaré favorablemente el proyecto de ley.

He dicho.

## Discusión en Sala

El señor RECONDO (Vicepresidente).- Tiene la palabra la diputada señora Carolina Goic.

La señor GOIC (doña Carolina).- Señor Presidente , en primer lugar, me sumo a las felicitaciones a los autores de la iniciativa, en particular a la diputada señora Ximena Vidal , a quien debo reconocer su constancia, interés y compromiso en sacar adelante este proyecto, el cual, inicialmente, fue objeto de una discusión que no fue fácil. Me imagino que la tramitación fue similar a la del proyecto que buscó tipificar el acoso sexual, a fin de proteger a muchas mujeres víctimas de esas prácticas realizadas por superiores al interior de sus trabajos. En un momento, hubo dudas de que se pudiera implementar, ello debido a la repercusión que tendría una medida como esa en términos de contratación de mujeres. Pero la experiencia demostró que era una herramienta que debía ser incorporada a nuestra legislación, pues permitió proteger a muchas trabajadoras víctimas de abusos, los que traen aparejados costos en salud física y mental.

Sin embargo, hoy nos abocamos a examinar el acoso laboral en términos más amplios. Se trata de una práctica de la que son víctimas muchos trabajadores y trabajadoras, que termina, habitualmente, con el autodespido, el abandono del trabajo o con problemas de salud mental grave para el acosado.

Por eso, quiero hacer un reconocimiento a la disposición del Senado para retomar la discusión del proyecto y, con bastante celeridad, generar el acuerdo que, espero, se ratifique en esta Sala en forma unánime.

También, quiero plantear un desafío y una necesidad, más allá del despacho de esta iniciativa y su promulgación como ley de la república.

En estos temas existe la necesidad de reforzar el rol de la inspección del trabajo. Sería positivo llevar a cabo una campaña informativa para dar a conocer cómo opera esta práctica y sensibilizar a las personas. Debe generarse una tarea conjunta entre empleadores y trabajadores, tanto en el sector público y en el privado. Esa campaña debe dar a conocer esta herramienta, que es un aporte efectivo a la situación que hoy viven muchos trabajadores. Ojalá esto sea parte de los compromisos que surjan en la Comisión técnica, de modo que este esfuerzo proteja de mejor manera a los trabajadores y trabajadoras del país.

Por lo tanto, anuncio que la bancada de la Democracia Cristiana votará favorablemente la iniciativa.

He dicho.

El señor MONCKEBERG, don Nicolás ( Presidente ).- Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre las modificaciones del Senado en los siguientes términos:

El señor MONCKEBERG, don Nicolás ( Presidente ).- En votación las enmiendas del Senado al proyecto de ley, iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 97 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor MONCKEBERG, don Nicolás ( Presidente ).- Aprobadas.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Aguiló Melo Sergio; Álvarez-Salamanca Ramírez Pedro Pablo; Andrade Lara Osvaldo; Araya Guerrero Pedro; Arenas Hödar Gonzalo; Ascencio Mansilla Gabriel; Auth Stewart Pepe; Barros Montero Ramón; Bauer Jouanne Eugenio; Becker Alvear Germán; Bertolino Rendic Mario; Bobadilla Muñoz Sergio; Browne Urrejola Pedro; Calderón Bassi Giovanni; Campos Jara Cristián; Carmona Soto Lautaro; Castro González Juan Luis; Ceroni Fuentes Guillermo; Cornejo González Aldo; De Urresti Longton Alfonso; Delmastro Naso Roberto; Díaz Díaz Marcelo; Edwards Silva José Manuel; Eluchans Urenda Edmundo; Espinosa Monardes Marcos; Espinoza Sandoval Fidel; Fa-rías Ponce Ramón; Kort Garriga Issa; Girardi Lavín Cristina; Godoy Ibáñez Joaquín; Goic

## Discusión en Sala

Borojevic Carolina; González Torres Rodrigo; Gutiérrez Pino Romilio; Harboe Bascuñán Felipe; Hasbún Selume Gustavo; Hernández Hernández Javier; Hoffmann Opazo María José; Isasi Barbieri Marta; Jaramillo Becker Enrique; Jarpa Wevar Carlos Abel; Jiménez Fuentes Tucapel; Kast Rist José Antonio; Latorre Carmona Juan Carlos; Rosales Guzmán Joel; Lorenzini Basso Pablo; Macaya Danús Javier; Martínez Labbé Rosaura; Melero Abaroa Patricio; Meza Moncada Fernando; Monckeberg Bruner Cristián; Monckeberg Díaz Nicolás; Montes Cisternas Carlos; Morales Muñoz Celso; Moreira Barros Iván; Muñoz D'Albora Adriana; Nogueira Fernández Claudia; Norambuena Farías Iván; Núñez Lozano Marco Antonio; Ojeda Uribe Sergio; Ortiz Novoa José Miguel; Pascal Allende Denise; Pérez Arriagada José; Pérez Lahsen Leopoldo; Recondo Lavanderos Carlos; Rivas Sánchez Gaspar; Robles Pantoja Alberto; Rojas Molina Manuel; Saa Díaz Ma-ría Antonieta; Sabag Villalobos Jorge; Sabat Fernández Marcela; Saffirio Espinoza René; Salaberry Soto Felipe; Sandoval Plaza David; Santana Tirachini Alejandro; Sauerbaum Muñoz Frank; Sepúlveda Orbenes Alejandra; Silber Romo Gabriel; Silva Méndez Ernesto; Squella Ovalle Arturo; Tarud Daccarett Jorge; Teillier Del Valle Guillermo; Torres Jeldes Víctor; Tuma Zedan Joaquín; Ulloa Aguillón Jorge; Letelier Aguilar Cristian; Urrutia Bonilla Ignacio; Vallespín López Patricio; Van Rysselberghe Herrera Enrique; Velásquez Seguel Pedro; Venegas Cárdenas Mario; Verdugo Soto Germán; Vidal Lázaro Ximena; Vilches Guzmán Carlos; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Walker Prieto Matías; Ward Edwards Felipe; Zalaquett Said Mónica.

El señor MONCKEBERG, don Nicolás (Presidente).- Despachado el proyecto.

## Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

**3.2. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora**

Oficio Aprobación sin Modificaciones . Fecha 04 de julio, 2012. Oficio en Sesión 33. Legislatura 360.

VALPARAÍSO, 4 de julio de 2012

Oficio N° 10250

A S. E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

La Cámara de Diputados, en sesión de esta fecha, ha tenido a bien prestar su aprobación a las enmiendas propuestas por ese H. Senado al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, correspondiente al boletín N°3198-13.

Lo que tengo a honra decir a V.E., en respuesta a vuestro oficio N° 541/SEC/12, de 22 de mayo de 2012.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ

Secretario General de la Cámara de Diputados

## 4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados

### 4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

Oficio Ley a S. E. El Presidente de la República. Fecha 04 de julio, 2012. Oficio

VALPARAÍSO, 4 de julio de 2012

Oficio N° 10249

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Tengo a honra comunicar a V.E., que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker, correspondiente al boletín N°3198-13.

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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."

2) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

"f) Conductas de acoso laboral."

3) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de

## Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

b) Remplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa “y”.

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”.

Dios guarde a V.E.

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ

Secretario General de la Cámara de Diputados



## Ley N° 20.607

## 5. Publicación de Ley en Diario Oficial

### 5.1. Ley N° 20.607

Tipo Norma	:	Ley 20607
URL	:	<a href="http://www.leychile.cl/N?i=1042709&amp;t=0">http://www.leychile.cl/N?i=1042709&amp;t=0</a>
Fecha	:	31-07-2012
Promulgación		
URL Corta	:	<a href="http://bcn.cl/2cday">http://bcn.cl/2cday</a>
Organismo	:	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Título	:	MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL
Fecha	:	08-08-2012
Publicación		

LEY NÚM. 20.607

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.".

2) En el número 1) del artículo 160:

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

"f) Conductas de acoso laboral.".

3) En el artículo 171:

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador

## Ley N° 20.607

hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.""

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 31 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.