Modifica el Código Procesal Penal para imponer al Ministerio Público la obligación de informar a la Dirección del Trabajo los antecedentes relativos a delitos y cuasidelitos de que tome conocimiento, ocurridos en el ámbito de una relación laboral y en que puedan verse afectados la vida, salud o integridad de los trabajadores

Boletín N° 12594-13

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho hincapié en que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son inaceptables e indiscutiblemente incompatibles con el trabajo decente, por lo que deben remediarse. En su Informe V "Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo"[1] publicado el año 2018 se señala que "Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas"

Según Workplace Bullying Institute[2] se estima que más de 36 millones de personas (27% del total de trabajadores estadounidenses) habían sido objeto de «conducta abusiva» en el trabajo durante su vida activa

En cuanto a Chile, "estudios de carácter exploratorio realizados en el país, principalmente desde la década del 2000, han aportado valiosos indicios que advierten que la violencia laboral constituye un problema que se ha instalado en forma permanente en las relaciones laborales y que afecta más a las mujeres.[3]

Por otra, parte, según Cifras del Departamento de Salud y Estadísticas del Ministerio de Salud[4] el Número de Defunciones en Fuerza laboral mayor de 15 años por accidentes del trabajo entre los años 2010 y 2016 alcanzó el N° de 3.333 personas fallecidas, de las cuales el 8,9% (286) tuvo como origen agresiones (incluso con armas de fuego), envenenamientos, y exceso de esfuerzo, viajes, privación de los trabajadores.

---

[1] Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

[2] Ver Workplace Bullying Institute, 2014, pág. 3.

[3] (Carrasco & Vega, 2009; Castellón, 2011; Díaz, Mauro, Toro, Villarroel & Campos, 2015; Díaz, Ansoleaga, Mauro & Toro, 2017; Dirección del Trabajo, 2011; González, Pincheira & Moyano, 2010; Letelier & Valenzuela, 2002; Macía, 2008; Macía & Reynaldos, 2009; Paravic, Valenzuela & Burgos, 2004; Paredes & Paravic, 2006). Citados en "Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile Considerando diferencias ocupacionales y de género. Estudio en tres sectores económicos." 2018. Disponible en http://cem.cl/wp-content/uploads/2019/01/Documento-Cientifico-dovt.pdf.pdf

[4] Ver http://www.deis.cl/estadisticas-laborales/

Actualmente el artículo 76 de la Ley 16.744 que "Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" señala que "*en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud*". Dicha norma tiene por objeto precaver la ocurrencia de hechos simliares que puedan afectar la integridad física y mental del resto de los trabajadores de una determinada empresa.

Asimismo, el artículo 40 del Código del Trabajo hace partícipe de la labor de denuncia de infracciones a la ley laboral también a otras autoridades, al establecer que "Sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores del trabajo, los inspectores municipales y el personal de Carabineros de Chile podrán también denunciar ante la respectiva Inspección del Trabajo las infracciones a lo dispuesto en el presente párrafo de que tomen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que les son propias.", se trata entonces de un reconocimiento del legislador a la idea de una acción de cuidado compartida y que permite al ente especializado - Dirección del Trabajo – recibir denuncias de diversas fuentes y actuar frente a situaciones que puedan serle puestas en conocimiento por otras autoridades, cuestión que parece del todo razonable, sobre todo ante situaciones que puedan exigir una acción pronta de cuidado y protección en favor de los trabajadores.

Ahora bien, las acciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, así como otras en que puedan verse afectadas garantías como la vida o integridad de los trabajadores, por la entidad de los bienes jurídicos protegidos, muchas veces dan origen a investigaciones criminales, antes que laborales y es por esta razón que la comunicación efectiva entre la instancia de persecución penal y la de fiscalización laboral es fundamental para evitar las nefastas consecuencias e incluso más, para tomar acciones inmediatas de protección para los trabajadores que se ven expuestos a ella, así como para las propias empresas y la sociedad en su conjunto .

Un ejemplo de lo anterior, son los resultados de la encuesta realizada por Eurofound en 2013 que mostró que, después de ser objeto de violencia física, los trabajadores tienen tres veces más probabilidades de experimentar depresión y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Los trabajadores que han sido intimidados o acosados tienen cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más probabilidades de confrontarse a problemas para dormir y

el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Además, las personas que han presenciado actos de violencia, así como los amigos y familiares de las personas objeto de violencia y acoso, también pueden experimentar estrés y traumas psicológicos graves[5]

IDEA MATRIZ DEL PROYECTO

Como se señaló, las acciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, así como aquellas acciones que puedan comprometer la vida, salud y/o la integridad de los trabajadores, deben ser sancionadas, de ahí la necesidad de una acción coordinada e informada de las autoridades y la idea de hacer partícipe de la labor de denuncia también al Ministerio Público cuando, por querella o denuncia, llegue a conocer de situaciones que pudieren significar la vulneración de garantías como la vida, la salud e integridad de los trabajadores , de modo que tales situaciones sean puestas en conocimiento de la autoridad laboral a fin de que la misma pueda, si corresponde, arbitrar las medidas de protección y sanciones que, en el ámbito de su competencia, puedan ser procedentes. Por esta razón el proyecto de ley que sometemos a consideración del H. Cámara de Diputados plantea la introducción de un nuevo a la Ley 19.696, que establece el Código Procesal Penal.

Por las consideraciones que se han expuesto previamente, los H. Diputados que suscribimos, venimos en proponer a esta Honorable Cámara, el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Agréguese a la Ley 19.696, que establece el Código Procesal Penal, un nuevo artículo 19 bis del siguiente tenor:

“El Ministerio Público informará a la Dirección del Trabajo los antecedentes que reciba por denuncia y/o querella cuando los mismos estén relacionados con delitos y cuasidelitos ocurridos en

[5] EverSafe, 2015. Citado por OIT Informe V “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”

el ámbito laboral y que afecten o puedan afectar el derecho a la vida, salud y a la integridad física de los trabajadores”

FRANCISCO EGUIGUREN CORREA

DIPUTADO