Escaneado

**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA EXIGIR QUE EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA CONTENGA DISPOSICIONES SOBRE PERSECUCIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES APLICABLES EN CASOS DE ACOSO LABORAL**

**Boletín N° 12951-13**

**Vistos:**

Lo dispuesto en los Artículos 63° y 65° de la Constitución Política de la República; en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y en el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

**Considerando:**

1.- El acoso laboral es toda conducta que constituye 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.

El acoso laboral se incorpora al Código del Trabajo como un acto contrario a los principios de las leyes laborales y a la dignidad de la persona, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° inciso 2° de dicho cuerpo legal.

2.- La Doctrina en materia de acoso laboral o mobbing, en particular el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien aplica el término mobbing a la psicología laboral, define la figura como aquella: "Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".'

3.- A partir de esta definición, Leymann ilustra el fenómeno señalando que el mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente, contra un único individuo, quien a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de abandono e indefensión que induce a que continúe el comportamiento de acoso. Según Leymann, estas acciones deben ocurrir muy frecuentemente (por lo menos una vez por

1 Heinz, Leymann citado en Caamaño, Eduardo y Ugarte Jase Luis: "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los Derechos fundamentales".

semana) y a lo largo de un periodo de tiempo (al menos de 6 meses). De esta manera, debido a la alta frecuencia y duración de la hostilidad, el maltrato resulta en una considerable miseria mental, sicosomática y social. [2]

4.- Como lo pone de manifiesto Marie-France Hirigoy, sea cual sea la definición final, el acoso laboral "es *una violencia en pequeñas dosis, que no* se *advierte* y *que, sin embargo,* es *muy destructiva. En otros términos, dicho ataque, tomado por separado, no* es *realmente grave, sino que* es *el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes* y *repetidos lo que constituye la agresión*"' [3]

5.- En base a lo dicho y a la definición legal del acoso laboral ya dada, los requisitos para que éste se constituya son:

> 1.- Que exista un sujeto agresor;
> 2.- Que exista una conducta de agresión u hostigamiento;
> 3.- Que esta conducta sea reiterada en el tiempo;
> 4.- Que exista como resultado de la conducta antes dicha, menoscabo, maltrato o humillación a quien es víctima de acoso.

6.- Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. *3519/034* de 09.08.2012 que acoso laboral es "todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados". Dictamen *3519/034* de 09.08.2012.

7.- Además, cabe destacar que, según este Servicio, con la expresión "o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo. Este sería el caso, por ejemplo, de la utilización del acoso laboral como un medio para inducir a que la víctima renuncie a su empleo, con lo cual perdería el reconocimiento de los derechos laborales asociados a la antigüedad, en particular, la indemnización por años de servicio, o bien, para afectar derechos que se le reconocen a la víctima del acoso en razón de su estado o actividad, como ocurre con el fuero maternal o sindical.

2 Caamaño, Eduardo y Ugarte Jose Luis.

3 Caamaño, Eduardo y Ugane Jose Luis.

8. - Ahora aún cuando el acoso laboral es una de las prácticas consideradas como vulneración grave a los derechos fundamentales de los trabajadores y puede ser denunciado a través de la Inspección del Trabajo y ante Tribunales Laborales a través del Procedimiento Especial de Tutela Laboral, no existe obligatoriedad para las empresas de mantener regulado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, un protocolo para recabar e investigar las conductas constitutivas de acoso laboral.

9.- El artículo 153 señala la obligatoriedad de las empresas de mantener un Reglamento Interno de Orden y Seguridad el que señala:

> *"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.*
> *Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores: Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.*
> *Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente".*

10.- Por su parte el artículo 154 señala las consideraciones mínimas que debe contener el Reglamento Interno el que indica:

> *"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*
> *1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;*
> *2. - los descansos;*
> *3. - los diversos tipos de remuneraciones;*
> *4.- el lugar, día y hora de pago;*
> *5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;*
> *6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;*
> *7. - las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de*

*apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;*
*8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;*
*9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;*
*10. - las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;*
*11. - el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;*
*12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro 11, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y*
*13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.*
*Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".*

11.- Como se aprecia en el artículo antes transcrito, el Código del Trabajo no exige a las empresas el establecimiento de protocolo formal para casos de acoso laboral, sino que solo para casos de acoso sexual, por tanto la idea de la presente iniciativa es incorporar el protocolo de acoso laboral dentro de las consideraciones mínimas que debe tener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe estar presente en toda empresa que cuenta con 10 o más trabajadores.

12.- Existen empresas sin embargo que adoptan de manera voluntaria la regulación del acoso laboral en sus respectivos reglamentos internos de orden, higiene y seguridad más no es una obligación legal como ya se ha advertido. En el sector público por su parte, las conductas constitutivas de acoso laboral implican una transgresión al principio de probidad administrativa y se someten al procedimiento de denuncia e investigación establecido en los artículos 90 A Y 90 B del Estatuto Administrativo.

13.- Por tanto, yen mérito de lo expuesto, los diputados que suscriben, vienen en someter a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Modifíquese el Código del Trabajo en su artículo 154 número 12 en el siguiente sentido:

1.- Incorpórese en el inciso primero del numeral 12 a continuación de la expresión "acoso sexual" la frase "y acoso laboral";

2.- Incorpórese en el inciso 2° del numeral 12, entre la expresión "acoso sexual" y el signo de puntuación "," la frase "o acoso laboral".