

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCION, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO LABORAL.**

---

**HONORABLE CÁMARA:**

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Musante**, doña Camila; **Olivera**, doña Erika, y **Ossandón**, doña Ximena, y de los Diputados señores **Celis**, don Andres; **Cuello**, don Luis, y **Ojeda**, don Mauricio, contenido en el Boletín N° 15.093-13, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccoardo Bosoni**, junto al asesor legislativo de dicha Subsecretaría, don **Francisco Neira**.

Asimismo, concurrieron a sus audiencias el señor **Pablo Zenteno Muñoz**, Director del Trabajo; la señora **Alejandra Villegas**, asesora de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; la señora **Claudia Salgado Molina**, educadora de párvulo y hermana de Karin Salgado Molina, y el señor **José Tomás Freire**, Psicólogo.

**I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.**

**1.- Origen y urgencia.**

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en una moción de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Musante**, doña Camila; **Olivera**, doña Erika, y **Ossandón**, doña Ximena, y de los Diputados señores **Celis**, don Andres; **Cuello**, don Luis, y **Ojeda**, don Mauricio, contenida en el Boletín N° 15.093-13, sin urgencia.

**2.- Discusión general.**

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 30 de agosto del año 2022, por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, **Durán**, **Giordano**, **Leal**, **Santana**, **Sauerbaum**, **Ulloa** y **Undurraga**).

**3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.**

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni de quórum calificado.

#### **4.- Diputado Informante.**

La Comisión designó a don **Eduardo Durán Salinas**, en tal calidad.

## **II.- ANTECEDENTES GENERALES.**

### **Fundamentos de la iniciativa legal.**

La moción con la cual su autoras y autores someten a consideración de esta Cámara el proyecto de ley en Informe, hace presente que, existe en nuestro país una realidad silenciosa que viven miles de trabajadoras y trabajadores en sus lugares de trabajo, cuyas consecuencias se materializan no solamente en la realización de sus cotidianas labores, sino también en su vida personal, familiar y privada. Señalan, que el acoso laboral es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan hoy en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, e incluso, llegando a atentar contra su vida.

Expresan, asimismo, que, en primer lugar, se debe reflexionar en torno a la importancia que tiene el trabajo para cualquier persona, en ánimo de querer mantenerlo y cuidarlo, no sólo porque es su principal fuente de ingresos constantes, sino también porque es una vocación, una carrera profesional, o bien, una actividad en la cual se desarrollan con sus pares, generando relaciones de convivencia social y cooperación que perduran en el tiempo. Así las cosas, afirman, la pérdida de un trabajo es un episodio complicado para cualquier persona que querrá evitar las dificultades que ello plantea: cesantía, falta de ingresos, falta de cobertura de salud y previsional, etcétera; episodio que en ocasiones puede convertirse en traumático.

En segundo lugar, manifiestan, que se debe también poner en relieve el hecho de que, para las trabajadoras y trabajadores, en general, el trabajo es un lugar seguro, en el cual existe la certeza de que no sufrirán de situaciones perjudiciales o traumáticas, más allá de aquellas que puedan ser propias de la naturaleza de las labores que desarrollan. En este sentido, estiman, el trabajo debería ser un lugar apto para el desarrollo personal en el más amplio sentido, y no una amenaza o espacio de coacción a ese desarrollo.

Por ello, agregan, resulta de todo lógico que conductas de acoso laboral deban ser abordadas desde la perspectiva jurídica, promoviendo el establecimiento de medidas tendientes a asegurar la seguridad e indemnidad del trabajador en su lugar de trabajo, respecto de eventuales conductas realizadas por sus superiores, o bien, por otros trabajadores.

Atentatorio de lo anterior, estiman, es lo que se debe conceptualizar como “violencia en el trabajo”, concepto amplio que, tal como lo ha señalado el Instituto de Salud Pública en la “Guía para la detección y la prevención del acoso laboral” del año 2020, aborda diversas conceptualizaciones como mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

Del mismo modo, exponen que estas conductas pueden desarrollarse al interior del trabajo, ya sea en relaciones simétricas, asimétricas o de jerarquía, como también de forma interna, dentro de la organización, como también externa, vale decir, entre trabajadores internos y externos de la institución o entre personal y clientes, pacientes, proveedores, usuarios, etcétera.

Dentro de esa perspectiva, a juicio de las y los autores, cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad. Este deber se ha conceptualizado como parte del contenido no patrimonial del contrato de trabajo, que se traduce en la obligación del empleador de crear y mantener condiciones seguras en el ambiente y en las instalaciones de los recintos de trabajo que están bajo su dirección (Gajardo Harboe, 2014). Este deber debe ser apreciado en función de las garantías fundamentales del trabajador, puntualmente, como ya se ha esbozado, en el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Así las cosas, afirman que el deber de seguridad inevitablemente tiene una vinculación lógica con aquellas conductas de acoso laboral que se producen al interior del lugar de trabajo, por cuanto la reiteración de esas conductas las constituye como un foco de riesgo para los trabajadores, especialmente como un hecho que puede provocar el desarrollo de enfermedades de la salud mental dentro de su amplio abanico. Por ello, el deber de seguridad no debe ser apreciado exclusivamente bajo la idea de riesgos a la salud física de los trabajadores con ocasión del trabajo, sino dentro de una idea mayor, la seguridad y la salud íntegra de los trabajadores, incluso y especialmente cuando su afectación tenga como origen conductas de acoso laboral.

Desde el punto de vista de los instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral, precisan, que se debe tener a la vista el Convenio 155 de 1981 de la OIT, sobre “La Seguridad y la Salud de los Trabajadores” y el Convenio 190 de “Sobre la violencia y el acoso”, del año 2019. En particular respecto de este último, establece una serie de principios fundamentales, además de directrices respecto de la protección y prevención, las cuales deberán ser observadas por los Estados que hayan ratificado este convenio. Lamentablemente Chile, a la fecha, aún no ratifica este convenio.

A nivel constitucional, continúan, resulta del todo conveniente complementar lo anteriormente dicho con las garantías que explícitamente reconoce el artículo 19 de la Constitución Política,

puntualmente con lo señalado en su numeral 1º “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” lo cual debe, por cierto, complementarse con lo que dispone el numeral 4º “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales.”.

Afirman, asimismo, que desde el nivel legal, en términos estrictos, el Código del Trabajo, en su artículo 2º, inciso segundo, señala un concepto de acoso laboral, entendido como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.”. A la vez, el artículo 5 del Código del Trabajo señala que “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

Expresan, asimismo, que, adicionalmente, debe tenerse presente lo establecido en el título IV del Libro II, “De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual” del Código del Trabajo, por cuanto ya se contemplan una serie de normas que determinan la forma de proceder en caso de que se presente una denuncia por acoso al interior de la empresa, que podrían ser aplicables a casos de acoso laboral no constitutivo de violencia sexual. En específico, se contempla la forma de realizar la denuncia, obligaciones para el empleador luego de la recepción de la denuncia que tengan como principal objetivo la protección del trabajador denunciante, la posibilidad de denunciar directamente a la Inspección del Trabajo y la aplicación de sanciones o medidas dentro de un determinado plazo.

Manifiestan, más adelante, que se hace indispensable la promoción de una cultura al interior de cada empresa, en torno a la prevención de los riesgos laborales, especialmente aquellos que se materializan en una afectación de la salud mental de los trabajadores, con ocasión de alguna conducta desarrollada en función del trabajo. La pregunta dentro de ese ámbito será si las normas pueden motivar ese cambio de cultura, a partir de la imposición de determinados deberes para el empleador y para las empresas, derivados del genérico deber de seguridad que ya contempla el Código del Trabajo.

Señalan que, con esto, buscan generar una respuesta a mediano y largo plazo, y sostener dentro de cada empresa una dinámica o cultura del ambiente laboral seguro, pero a la vez, sano. La promoción de una cultura laboral en estos términos permite reducir de manera considerable los riesgos laborales y la deserción laboral, aumentando el compromiso por las labores, el compañerismo y fiato con los equipos de trabajo, en definitiva, un ambiente laboral sano, materializa un espacio de realización personal del trabajador en condiciones de seguridad integrales, que a la vez favorecen el desarrollo de la empresa organizacionalmente y productivamente.

En primer término, expresan, la promoción de un ambiente laboral seguro y sano exigirá poner los esfuerzos en la radicación de la violencia laboral en cualquiera de sus múltiples formas, pues como lo ha señalado la OIT, “La violencia laboral se puede ejercer de diversas maneras, generalmente se catalogan como física, psicológica o verbal, sexual, o incivismo.”. Entendemos en este orden de ideas a la violencia laboral como aquel “Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Con ese foco, señalan las y los autores de la moción, proponen este proyecto de ley, cuyo principal objetivo es disponer de las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los trabajadores, y de los empleadores para con los trabajadores, siguiendo algunos modelos ya recomendados e implementados, todo lo cual presupone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.

Precisan, a continuación, que han tenido a la vista una serie de documentos que describen aspectos claves dentro del proceso de denuncia, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso laboral, que destacan por poner énfasis en los procedimientos internos de la empresa o institución, promoviendo la detección y prevención del acoso laboral, con mecanismos participativos de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el “Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo (Instrumento IPS-GRPS)”, entrega un panorama general respecto de la aplicación de un particular instrumento que tiene como prioridad la prevención de conductas de acoso laboral.

De igual manera, han tenido presente distintos tipos de manuales y documentos que ha elaborado la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) que han servido de guía y modelo para empresas e instituciones de distintos ámbitos, en relación a la forma de proceder en caso de que ocurran actos de acoso laboral a su interior. A modo de ejemplo, el “Manual para la generación de la política de acoso laboral” pone como énfasis la adopción de una postura de tolerancia cero por parte del empleador respecto de conductas constitutivas de acoso laboral. Una declaración de principios en este sentido, constituye el primer paso la prevención y sanción del acoso laboral, seguido de un proceso de socialización al interior de la institución respecto de los tipos de conductas de acoso laboral, los procedimientos de investigación interna, la debida comunicación entre la víctima denunciante y los tomadores de decisiones en el trabajo, y sobre todo, el reforzamiento de que un ambiente laboral sano y respetuoso es responsabilidad tanto del empleador como de todos los trabajadores y trabajadoras.

Del mismo modo, señalan que, con este proyecto, también quieren recordar a aquellos trabajadores y trabajadoras que, siendo víctimas de constantes hostigamientos, abusos o actos de violencia, al interior de su trabajo, han visto afectada su vida diaria, su salud física y mental, e incluso, en

algunos casos, han tomado la decisión de quitarse la vida. Es una situación que como sociedad es intolerable, que debe ser el aliciente para revisar la normativa laboral en vista a disminuir su habitualidad.

Particularmente, sus autores recuerdan el caso de Karin Salgado, Técnico en Enfermería Nivel Superior, quien decidió quitarse la vida el día martes 12 de noviembre de 2019. Como es de público conocimiento, Karin, antes de morir, dejó un escrito en el cual cuenta su angustiada experiencia de acoso laboral al interior del Hospital Herminda Martín de Chillán, tras la realización de un sumario, en el cual si bien no era la persona investigada sino tan solo había sido llamada a declarar como testigo, se provocó una serie de injustas acciones en su contra por parte de sus superiores, descuentos en sus remuneraciones y otras humillaciones, que le hicieron insostenible seguir trabajando en el establecimiento. Karin fue descrita por sus cercanos como una funcionaria de la salud con una vocación de servicio destacada, con alto compromiso por sus labores en el establecimiento y por el respeto de sus compañeros de la Unidad de Pediatría.

Afirman, a continuación, que la historia de Karin Salgado es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores del país. Es la historia de enfermeras, cajeras de supermercados y muchas otras, que, por privacidad a las víctimas, no mencionan. Es una historia dolorosa para miles de trabajadores, que motiva la realización de cambios relevantes en nuestra legislación laboral, tanto en el ámbito público como privado, que aseguren el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas al interior de sus lugares de trabajo y con ocasión de las relaciones interpersonales que en el trabajo se desarrollan.

### **Contenido del proyecto**

Expresan las y los autores de la moción que este proyecto de ley tiene por finalidad introducir una serie de modificaciones al Código del Trabajo, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y, por cierto, establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo lo cual siendo proporcionado por el empleador.

El presente proyecto de ley se estructura de la siguiente manera:

- a. Incorpora dentro del deber de seguridad o de protección del empleador la mención expresa a salud física y mental, expandiendo las posibles interpretaciones al concepto de “salud” que emplea el artículo 184 del Código del Trabajo.
- b. Se agrega un nuevo inciso segundo con el fin de establecer la obligación para el empleador de adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador o trabajadora denunciante atención psicológica especializada inmediatamente luego de haber recibido la denuncia.

c. Se incorpora un artículo 211-E bis, a fin de establecer el deber de confeccionar protocolos de prevención y de investigación del acoso laboral (y sexual) al interior de la empresa, los cuales deberán constar en el reglamento de seguridad e higiene en los mismos términos que dispone el artículo 153 del Código del Trabajo. En este sentido, este proyecto de ley también modifica las normas aplicables en materia de reglamento de seguridad e higiene, a fin de que se establezca, dentro de su contenido obligatorio que indica el artículo 154, el protocolo sobre prevención y de investigación del acoso laboral anteriormente mencionado.

d. Dentro del protocolo, el empleador deberá designar en conjunto con los trabajadores y/o sus representantes, a un trabajador quien, voluntariamente y bajo la denominación de delegado de prevención, será la persona que hará las veces de canal de denuncia de cualquier conducta constitutiva de acoso, comunicando la denuncia al empleador y colaborando en la facilitación de atención psicológica inmediata a la denuncia. Se contempla además la designación de un delegado de prevención suplente, en caso de que el titular no pueda ejercer el cargo, ya sea por inhabilitación o recusación. Se contempla que el o los delegados de prevención gocen de fuero coincidente con el actual fuero sindical, en vista la necesidad de independencia e imparcialidad que debe mantener, especialmente respecto del empleador. A diferencia de otros proyectos de ley respecto de acoso laboral, éste sostiene que la participación de los trabajadores como mediadores dentro del conflicto de acoso laboral, debe reducirse a uno o dos trabajadores, que, en calidad de delegados de prevención, podrán resguardar la debida privacidad del denunciante, lo cual sería difícil de asegurar si se constituye un comité o una comisión al efecto.

e. Se establece la obligación del empleador de denunciar al Ministerio Público aquellos hechos de acoso laboral que pudieran constituir delito, de conformidad a lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal. Esta obligación permite asegurar que aquellas denuncias por hechos de acoso laboral con mayor gravedad sean investigadas por organismos públicos persecutores penalmente y, eventualmente, la imposición de medidas cautelares en contra de la persona denunciada, si las circunstancias y la gravedad de los hechos lo ameritan.

f. Finalmente, se contempla una sanción, específicamente una multa, en caso de incumplimiento por parte del empleador de la obligación de confección de protocolos de prevención, investigación y sanción de conductas de acoso laboral, la cual será de entre 150 a 300 unidades tributarias mensuales.

Durante su tramitación legislativa en esta Comisión, dicha moción no fue objeto de indicaciones de parte del Ejecutivo ni de sus integrantes.

### **III.- 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 señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es la de modificar el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en un artículo permanente.

### **IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.**

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

### **V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.**

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccoardo Bosoni**, junto al asesor legislativo de dicha Subsecretaría, don **Francisco Neira**.

Asimismo, concurrieron a sus audiencias el señor **Pablo Zenteno Muñoz**, Director del Trabajo; la señora **Alejandra Villegas**, asesora de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; la señora **Claudia Salgado Molina**, educadora de párvulo y hermana de Karin Salgado Molina, y el señor **José Tomás Freire**, Psicólogo.

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

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto de ley normas que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

### **VII.- DISCUSIÓN GENERAL**

El proyecto en Informe inició su tramitación el día **12 de julio** del año 2022 en curso, ocasión en la cual concurrió a la Comisión, de manera presencial, su autora, la diputada señora **Olivera**, doña Erika, quien manifestó que este proyecto tiene por finalidad introducir una serie de modificaciones al Código del Trabajo, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y establecer procedimientos,

proporcionado por el empleador, de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional al momento que se presente la denuncia de acoso laboral.

Al respecto, la señora **Olivera** hizo presente que existe en nuestro país una realidad silenciosa que viven miles de trabajadoras y trabajadores en sus lugares de trabajo, cuyas consecuencias se materializan no solamente en la realización de sus cotidianas labores, sino también en su vida personal, familiar y privada. El acoso laboral es uno de los principales problemas interpersonales que se desarrollan hoy en el mundo laboral, y que en ocasiones produce tal impacto que genera daños irreparables en la salud mental de quienes lo sufren, e incluso, llegando a intentar contra su vida.

De igual modo, llamó a reflexionar en torno a la importancia que tiene el trabajo para cualquier persona, en ánimo de querer mantenerlo y cuidarlo, no sólo porque es su principal fuente de ingresos constantes, sino también porque es una vocación, una carrera profesional, o bien, una actividad en la cual se desarrollan con sus pares, generando relaciones de convivencia social y cooperación que perduran en el tiempo.

Asimismo, puso en relieve el hecho de que, para las trabajadoras y trabajadores, en general, el trabajo es un lugar seguro, en el cual existe la certeza de que no sufrirán de situaciones perjudiciales o traumáticas, más allá de aquellas que puedan ser propias de la naturaleza de las labores que desarrollan. En este sentido, el trabajo debería ser un lugar apto para el desarrollo personal en el más amplio sentido, y no una amenaza o espacio de coacción a ese desarrollo.

Por ello, continuó la señora **Olivera**, resulta de todo lógico que conductas de acoso laboral deban ser abordadas desde la perspectiva jurídica, promoviendo el establecimiento de medidas tendientes a asegurar la seguridad e indemnidad del trabajador en su lugar de trabajo, respecto de eventuales conductas realizadas por sus superiores, o bien, por otros trabajadores.

Sobre las conductas, expresó que estas pueden desarrollarse al interior del trabajo, ya sea en relaciones simétricas, asimétricas o de jerarquía, como también de forma interna, dentro de la organización, como también externa, vale decir, entre trabajadores internos y externos de la institución o entre personal y clientes, pacientes, proveedores, usuarios, etc. Dentro de esa perspectiva, cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad.

A raíz de lo anterior, informó que el principal objetivo de este proyecto es disponer de las modificaciones legales necesarias a fin de promover, al interior de cada lugar de trabajo, una cultura de sano trato entre los trabajadores, y de los empleadores para con los trabajadores, siguiendo algunos modelos ya recomendados e implementados, lo cual presupone que todos los integrantes del lugar de trabajo asuman esta necesidad de un ambiente laboral seguro y sano como una responsabilidad colectiva.

Asimismo, con la iniciativa presentada se busca recordar a aquellos trabajadores y trabajadoras que, siendo víctimas de constantes hostigamientos, abusos o actos de violencia, al interior de su trabajo, han visto afectada su vida diaria, su salud física y mental, e incluso, en algunos casos, han tomado la decisión de quitarse la vida.

Particularmente, la diputada señora **Olivera** se refirió a la historia de Karin Salgado, señalando que es la historia de miles de trabajadoras y trabajadores del país. Es una historia dolorosa para miles de trabajadores, que motiva la realización de cambios relevantes en nuestra legislación laboral, tanto en el ámbito público como privado, que aseguren el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas al interior de sus lugares de trabajo y con ocasión de las relaciones interpersonales que en el trabajo se desarrollan.

El diputado señor **Giordano** señaló que, evidentemente, el tema del acoso laboral y sexual en el trabajo, es un ámbito que debe ser abordado por esta instancia y que va en línea del convenio 190 de la OIT, que se someterá a discusión dentro de las próximas semanas. De igual modo, manifestó que esta iniciativa se presenta como una oportunidad para dotar de ciertos elementos para que las y los trabajadores puedan defenderse de conductas violentas en el espacio laboral. En este contexto, sostuvo que la definición de acoso laboral en la normativa actual es bastante restrictiva porque obliga a acreditar una conducta reiterativa, intencionada y direccionada sobre un trabajador o compañero de trabajo por parte del empleador, por tanto, esta es la oportunidad para incorporar definiciones de violencia y formas de maltrato, no necesariamente reiterativas, y que puedan ser susceptibles de causar daño.

Por su parte, el diputado señor **Cuello** expresó que este proyecto es relevante, pues establece un concepto de trabajo decente, no solamente en cuanto a que sea bien remunerado o con horario justo, sino que respecto a que se trabaje en un espacio seguro. Además, destacó que el proyecto, junto con contar con un afán sancionatorio, tiene un fin preventivo.

Para continuar el estudio del proyecto en informe, la Comisión recibió en su sesión de fecha **30 de agosto** del año 2022, al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Neira**, asesor legislativo de dicha Subsecretaría.

Al respecto, el señor **Boccardo** manifestó que, desde el Ejecutivo, cuentan con un compromiso programático respecto a la erradicación de la violencia y acoso laboral, fundamentalmente también por razones de género, compromiso que se confirmó por medio del anuncio de la ratificación del Convenio 190 de la OIT por un trabajo libre de violencia y acoso, que, como país, nos obligará a ir construyendo un cierto estándar en términos de protocolos, procedimientos y de alcance de aspectos relativos a la violencia y al acoso laboral, y que implicará una revisión normativa importante.

Asimismo, hizo presente que actualmente en el Congreso existen una serie de iniciativas que buscan ir normando de manera específica

distintos ámbitos en donde hoy en día las situaciones de violencia y acoso se producen.

En este contexto, el señor Subsecretario, compartiendo completamente el espíritu de este proyecto y de la necesidad imperiosa de avanzar en esta dirección, propuso reunir las distintas iniciativas que se han presentado sobre la materia, convocando al mismo tiempo a sus autores, con el fin de articularlas, unificando sus definiciones, y así avanzar al alero de lo que obliga el Convenio 190 de la OIT.

El diputado señor **Giordano** se manifestó a favor de lo recién expuesto, dado que así se producirá una armonización de las normas para todos los sectores, tanto público como privado, a fin de combatir los espacios de violencia en el trabajo, no solo desde una óptica cerrada respecto al acoso laboral y sexual, sino que abarcando otras formas de maltrato.

La diputada señora **Olivera** señaló que, como país, se debe dar un paso importante con el fin de mejorar la legislación y combatir la violencia. En este marco, se manifestó a favor de lo propuesto por el señor Subsecretario y dispuesta para trabajar con dicho fin.

**-- Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, **Durán**, **Giordano**, **Leal**, **Santana**, **Sauerbaum**, **Ulloa** y **Undurraga**).

#### **VIII.- DISCUSION PARTICULAR.**

La Comisión discutió en particular del proyecto en su sesión del **23 de enero** recién pasado, con la participación del señor **Pablo Zenteno Muñoz**, Director del Trabajo y de la señora **Alejandra Villegas**, asesora de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, recibió a la señora **Claudia Salgado Molina**, educadora de párvulo y hermana de Karin Salgado Molina y al señor **José Tomás Freire**, Psicólogo, adoptando, respecto de su articulado, los acuerdos siguientes:

#### **PROYECTO DE LEY:**

*Artículo único. - Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo.*

*1. Sustitúyase el inciso primero del numeral 12 del artículo 154 por el siguiente:*

*“El procedimiento al que se someterán y las medidas de prevención, de acompañamiento psicológico al denunciante, de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y laboral, de conformidad al artículo 211-E bis”.*

*2. Modifíquese el inciso segundo del numeral 12 del artículo 154, para incluir luego de la expresión “acoso sexual” la expresión “o laboral”.*

3. Modifíquese el artículo 184 del Código del trabajo para incluir, luego de la palabra "salud", lo siguiente " , tanto física como psíquica,".

4. Agréguese en el artículo 211-B, un nuevo inciso segundo, pasando el actual a ser tercero, del siguiente tenor:

*"Asimismo, el empleador deberá adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador denunciante atención psicológica especializada inmediatamente después de haber recibido la denuncia."*

5. Incorpórese un nuevo artículo 211-E bis del siguiente tenor: *"Sin perjuicio de lo anterior, en conformidad al deber de seguridad establecido en el artículo 184, el empleador deberá elaborar un protocolo de prevención e investigación de conductas de acoso laboral al interior de la empresa, el cual deberá constar en el Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad al que hace referencia el artículo 153.*

*El protocolo deberá hacer mención expresa a medidas de prevención del acoso laboral, las medidas de acompañamiento psicológico para la víctima desde el momento de la denuncia, el procedimiento de investigación interna, la publicidad o reserva del procedimiento de denuncia y las posibles sanciones al responsable.*

*Para asegurar y fiscalizar su cumplimiento, el protocolo deberá contemplar, dentro de los trabajadores de la empresa, la designación de un delegado de prevención, quien será el encargado de recibir la denuncia y proveer, en coordinación con el empleador, las medidas de acompañamiento psicológico al denunciante de manera coetánea a la denuncia, además de efectuar todas las diligencias necesarias para su adecuada canalización.*

*El empleador tiene la obligación de designar oficialmente al menos dos personas de la empresa como delegados de prevención, de los cuales uno de ellos ejercerá el cargo en calidad de titular, y el otro u otros lo ejercerán como suplentes, de acuerdo al orden previamente establecido en el protocolo, en caso de inhabilitación o recusación del titular.*

*Los delegados de prevención ejercerán su cargo por el período de dos años contados desde su aceptación al mismo, pudiendo ser renovado por un período adicional por acuerdo del empleador y los trabajadores y/o sus representantes.*

*El empleador deberá proporcionar capacitaciones periódicas en materia de acoso laboral y sexual a los delegados de prevención, además de proporcionarles los recursos y medios necesarios para el desempeño eficaz de su cargo.*

*Los delegados de prevención gozarán de fuero en los mismos términos del artículo 234."*

6. Incorpórese un artículo 211-E ter del siguiente tenor:

*"En caso que los hechos denunciados y/o investigados como acoso laboral pudieran ser constitutivos de delito, el empleador deberá denunciarlos conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal".*

7. Incorpórese un inciso final al artículo 506 del siguiente tenor:

*“La infracción a las obligaciones del empleador relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral a las que alude el artículo 211-E bis, será sancionada con multa de 150 a 300 unidades tributarias mensuales.”.*

En primer lugar, la señora **Salgado**, junto con agradecer la invitación y, particularmente, el apoyo de la diputada señora Olivera y de los miembros de esta instancia, relató la experiencia sufrida por su hermana, Karin Salgado Molina, tens en enfermería, chillaneja, animalista y rescatista, quien sufrió de acoso laboral por parte de sus jefaturas y colegas por defender a una compañera de trabajo en un sumario. Informó que ella dejó una carta con todo lo que vivió y las evidencias, para luego quitarse la vida en noviembre del año 2019.

Continuó su relato subrayando que su hermana fue hostigada, maltratada, vulnerada, quedando en total abandono y desprotección de quiénes debieron velar por su integridad. Asimismo, hizo presente que nunca se le aplicaron protocolos psicosociales ni ayuda psicológica, siendo que lo solicitó varias veces.

Al respecto, solicitó que se apruebe el proyecto de ley que se encuentra en tabla de la Comisión, apoyado por todos los sectores, que aboga por un trato humano y digno, con el objeto de que las personas tengan mayor protección ante situaciones de acoso laboral para prevenir, investigar y sancionar al acoso; para generar acompañamiento y atención psicológica a quiénes denuncien y para establecer sanciones para los acosadores laborales.

A continuación, el señor **Freire**, quien trabaja en el área de salud mental desde el año 2008, informó que, desde su experiencia, la mayor cantidad de ingresos en las mutualidades se debe a causas de salud mental. En este contexto, a propósito del relato de la señora Salgado y a la normativa que sirve para medir como el trabajo puede afectar la salud mental que rige desde hace 10 años aproximadamente, señaló que el trabajo puede ser un factor protector; que otorgue bienestar; que aporte al desarrollo personal o un lugar que sirva de identificación, sin embargo, también puede llegar a producir patologías o malestar, y en algunos extremos puede llegar a lo que se conoce en Japón como *karoshi*, esto es, fallecer por exceso de trabajo.

En cuanto al suicidio por causas laborales, el expositor hizo presente que, en el año 2014, el señor Marco Antonio Cuadra, operador de Redbus, se quitó la vida debido a malas prácticas laborales. Asimismo, agregó que, a raíz de la pandemia, se han elevado las atenciones y los ingresos por salud mental en las mutualidades, por tanto, este proyecto de ley permitiría reducir este fenómeno que se viene dando para así no seguir lamentando más casos como el de Karin.

Para finalizar, el señor **Freire** sostuvo que el terror psicológico debido a la violencia o acoso laboral, no son solamente problemas de trabajo, sino que son problemas que impactan en la estabilidad psíquica de las personas, perturbando, al mismo tiempo, el entorno laboral y social del afectado, generando una huella psicológica que puede durar mucho tiempo si es que esta no es tratada.

Por último, el señor **Zenteno**, Director del Trabajo, comunicó que el Ejecutivo tiene una opinión favorable respecto del proyecto de ley, el cual se encuadra en el compromiso general de trabajo decente como eje del programa de gobierno, que dice relación con el respecto y la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

De igual modo, informó que el gobierno se ha comprometido con la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que se encuentra actualmente en el Senado, el cual se relaciona con esta moción en estudio en cuanto a la promoción de espacios liberados de violencia y acoso en el mundo del trabajo, acortando brechas en el ámbito procedimental y en el acompañamiento de las medidas de protección a las víctimas cuando hay denuncias en este sentido. A mayor abundamiento, remarcó que este proyecto avanza en el sentido de erradicar la violencia y acoso en el mundo laboral.

En concreto, el Director del Trabajo destacó que, en cuanto al procedimiento establecido en el proyecto, es adecuado que se incorpore una regulación en la ley al respecto, pues, actualmente en el Código del Trabajo (CT) no existe un procedimiento específico y más bien ha sido la Dirección del Trabajo la que, a través de órdenes de servicio y circulares, ha incorporado procedimientos en esta línea. De igual modo, señaló que en la normativa laboral actual no existen medidas de resguardo, por tanto, es adecuado que se establezcan medidas de protección a las víctimas a través de esta obligación que deberá cumplir el empleador y que, además, existan funcionarios encargados de velar por el adecuado procedimiento.

A modo de observación, el expositor hizo presente que, en la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, en el ámbito de la protección efectiva de la salud y seguridad en el trabajo que contempla el artículo 184 del CT, ya ha considerado todo tipo de salud, por tanto, la inclusión de la protección de la salud en la futura normativa debe ser considerado como un fortalecimiento a lo ya reconocido por la jurisprudencia en este sentido.

Terminadas las presentaciones, el diputado señor **Undurraga** (Presidente) valoró el testimonio dado a conocer por la señora Salgado, y manifestó la idea de que, en base a esta iniciativa, se contribuya a que más personas no sufran lo mismo a lo padecido por su hermana, Karin Salgado.

La señora **Olivera** destacó el apoyo hacía este proyecto por parte de la Comisión y también el apoyo brindado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, lamentó el hecho de tener que llegar a estas instancias para poder resguardar a los trabajadores y trabajadoras de este país; sin embargo, finalizó, es necesario para conseguir dicha protección a fin de erradicar el acoso laboral y dignificar a las personas.

El diputado señor **Giordano** expresó que este es un proyecto que da voz a un sinnúmero de otros casos anónimos que dan cuenta de que las violencias laborales afectan la vida irreversiblemente de las y los trabajadores, lo que va en sintonía con el Convenio 190 de la OIT, que, espera, sea ratificado prontamente por el Senado, para que el Estado asuma como su

responsabilidad el que las empresas cambien culturalmente y cuiden la vida de quienes prestan servicios en sus dependencias, y para que como sociedad se tome consciencia de lo que significa la violencia en términos amplios en cada espacio laboral, como maltrato y como acoso sexual, que afecta principalmente a mujeres.

La diputada señora **Ossandon** manifestó que espera que estos sean los proyectos que terminen cambiando la cultura, dado que, por ejemplo, una persona que ejerce violencia laboral es una persona que también requiere de ayuda. Además, junto con buscar las herramientas para proteger y resguardar a las víctimas, también es importante que se le crea su testimonio y no poner en duda lo que esa persona está denunciando, tal como fue el proceso de Karin, quien, por decir la verdad, le generó problemas con las consecuencias ya conocidas.

En la misma línea, el diputado señor **Labbé** hizo presente su deseo de que este proyecto vea la luz pronto, debido a que el acoso laboral es tremendamente grave y, por ende, hay que erradicarlo con todas sus letras.

Ante consulta del diputado señor **Ulloa** acerca de cuál es el punto de partida que existe en materia procedimental y de reconocimiento de acoso en el mundo del trabajo, para así considerar hacia donde se puede llegar por medio de esta propuesta, el señor **Zenteno** informó que la normativa actual contempla que, tanto el acoso sexual como el laboral, son actos contrarios a la dignidad. A su vez, para el acoso sexual se establece la obligación para las empresas de regular un procedimiento, sin embargo, en cuanto al acoso laboral, no existe una regulación al respecto, por ende, es menester la aprobación de esta normativa.

El señor **Freire**, complementando la respuesta anterior, informó que, si bien es cierto existe la obligación de establecer protocolos explícitos en sus reglamentos internos, los trabajadores, en la práctica, desconocen los protocolos y a los representantes que se encargan del procedimiento en estas situaciones, por tanto, propuestas como estas darían impulsos más potentes de los que existen en la actualidad y evitaría desenlaces negativos. Asimismo, señaló que la prevención, desde el punto de vista psicológico, es uno de los más grandes aportes que se puede hacer, pues, en la actualidad, el foco es sancionatorio, sin que exista un abordaje integral de la violencia en el trabajo, el cual es multifactorial.

A continuación, la comisión acordó, por unanimidad, someter a una sola votación todo el articulado del proyecto de ley.

**-- Sometido a votación todo el articulado del proyecto de ley, fue aprobado por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Orsini**, doña Maite y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**, don Andrés; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.)

-----

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

### **“PROYECTO DE LEY**

Artículo único. - Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo.

1. Sustitúyase el inciso primero del numeral 12 del artículo 154 por el siguiente:

“El procedimiento al que se someterán y las medidas de prevención, de acompañamiento psicológico al denunciante, de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y laboral, de conformidad al artículo 211-E bis”.

2. Modifíquese el inciso segundo del numeral 12 del artículo 154, para incluir luego de la expresión “acoso sexual” la expresión “o laboral”.

3. Modifíquese el artículo 184 del Código del trabajo para incluir, luego de la palabra “salud”, lo siguiente “, tanto física como psíquica.”.

4. Agréguese en el artículo 211-B, un nuevo inciso segundo, pasando el actual a ser tercero, del siguiente tenor:

“Asimismo, el empleador deberá adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador denunciante atención psicológica especializada inmediatamente después de haber recibido la denuncia.”.

5. Incorpórese un nuevo artículo 211-E bis del siguiente tenor: “Sin perjuicio de lo anterior, en conformidad al deber de seguridad establecido en el artículo 184, el empleador deberá elaborar un protocolo de prevención e investigación de conductas de acoso laboral al interior de la empresa, el cual deberá constar en el Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad al que hace referencia el artículo 153.

El protocolo deberá hacer mención expresa a medidas de prevención del acoso laboral, las medidas de acompañamiento psicológico para la víctima desde el momento de la denuncia, el procedimiento de investigación interna, la publicidad o reserva del procedimiento de denuncia y las posibles sanciones al responsable.

Para asegurar y fiscalizar su cumplimiento, el protocolo deberá contemplar, dentro de los trabajadores de la empresa, la designación de un delegado de prevención, quien será el encargado de recibir la denuncia y proveer, en coordinación con el empleador, las medidas de acompañamiento

psicológico al denunciante de manera coetánea a la denuncia, además de efectuar todas las diligencias necesarias para su adecuada canalización.

El empleador tiene la obligación de designar oficialmente al menos dos personas de la empresa como delegados de prevención, de los cuales uno de ellos ejercerá el cargo en calidad de titular, y el otro u otros lo ejercerán como suplentes, de acuerdo al orden previamente establecido en el protocolo, en caso de inhabilitación o recusación del titular.

Los delegados de prevención ejercerán su cargo por el período de dos años contados desde su aceptación al mismo, pudiendo ser renovado por un período adicional por acuerdo del empleador y los trabajadores y/o sus representantes.

El empleador deberá proporcionar capacitaciones periódicas en materia de acoso laboral y sexual a los delegados de prevención, además de proporcionarles los recursos y medios necesarios para el desempeño eficaz de su cargo.

Los delegados de prevención gozarán de fuero en los mismos términos del artículo 234.”

6. Incorpórese un artículo 211-E ter del siguiente tenor:

“En caso que los hechos denunciados y/o investigados como acoso laboral pudieran ser constitutivos de delito, el empleador deberá denunciarlos conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal”.

7. Incorpórese un inciso final al artículo 506 del siguiente tenor:

“La infracción a las obligaciones del empleador relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral a las que alude el artículo 211-E bis, será sancionada con multa de 150 a 300 unidades tributarias mensuales.”.

-----

**SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON EDUARDO DURAN SALINAS.**

**SALA DE LA COMISIÓN, a 23 de enero de 2023.**

Acordado en sesiones de fechas 12 de julio y 30 de agosto de 2022, y 23 de enero de 2023, con asistencia de las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite, y **Ossandón**, doña Ximena, y de los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbe**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

**Pedro N. Muga Ramírez**  
Abogado, Secretario de la Comisión