

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 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.

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 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, 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
LÁZARO.
DIPUTADA DE LA REPÚBLICA
LA REPÚBLICA.**

**XIMENA VIDAL
DIPUTADA DE**