

**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.

Para tales efectos, el referido proyecto propone incorporar las modificaciones pertinentes, en los artículos 2° 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 1° y 5° 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 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 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 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 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, 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.

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 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, 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 circunscribe 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 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 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 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 quien 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 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 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 configuran 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.

- 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 aliviana 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 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.

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 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 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.

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.

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 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.

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 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

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 1º.- 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 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° 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

- - -