

**INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL.**

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, originado en moción de las Diputadas señoras Ximena Vidal y Adriana Muñoz, y de los Diputados señores Espinoza y Jaramillo.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; el señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval, y el Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.- Consideraciones preliminares.-

Sostienen los autores de esta moción que el origen del acoso laboral o sicoterror se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía, en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas,

paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Expresan que se está, ciertamente, ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas con el objeto de aislar al trabajador.

El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

Señalan que quien da la voz de alarma sobre este tratamiento es el sicólogo sueco Heinz Leyman quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los años 80, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5 % de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un

leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre, claro está, de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del acoso laboral.

El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representa algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente, etcétera, utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Es decir, agregan, se maltrata sicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

A juicio de los autores, las prácticas de acoso laboral o sicterror, conforman un contorno complejo y difícil de describir, pero definiéndolo desde la víctima, éste consiste en el hostigamiento realizado en el ámbito o contexto laboral en el que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros –con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como síquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.

Según el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel, quien sostiene en su libro, paradigmático en el tema, llamado “Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, que el acoso laboral *“tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicopáticas”*.

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos, la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad, destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

El sicoterror laboral, se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior, o a la inversa al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto, lo cual representa un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción y, que en la mayoría de los casos dice relación con

el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador siempre son nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, pues por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración pasando luego a constituirse en cuadros depresivos de diversa índole, llegando éstos a fraguar la actitud de que el trabajador deba inexorablemente tomar la resolución de tener que irse de su puesto de trabajo.

2.- Tipos o modalidades del acoso laboral.

La mayoría de los autores mas versados en el tema, están contestes en la existencia de modalidades del *mobbing* o acoso laboral, que no siempre suponen el abuso de una jerarquía sobre otra de rango inferior, siendo ésta, acaso, la particularidad mas visible y transversal que constituye al acoso laboral, dado que como se anticipó, aquél puede ser de carácter ascendente, descendente y horizontal según sea la jerarquía del acosador y del acosado. Así entonces se puede distinguir:

-- Acoso laboral ascendente: es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos o su dirección, etcétera. O puede darse también, cuando algún trabajador es

ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad de organizarlos y dirigirlos.

-- Acoso laboral descendente: esta es la situación más frecuente. Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de cambiar sus funciones menoscabando con esto a aquél o simplemente por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir, circunstancia que ya altera el "ius variandi" contemplado en el artículo 12 de nuestro Código del ramo.

-- Acoso moral horizontal: Aquí debe señalarse que el comportamiento de un grupo no es el resultado de los comportamientos individuales de quienes lo componen sino que el grupo circula y se deja ver ante esta situación con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento. Así entonces, este supuesto se compone con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder *de facto* superior que le permitiría realizar este tipo de prácticas. El ataque puede producirse en este caso por problemas puramente personales o bien porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.

3.- El acoso laboral en el derecho comparado.-

1.- Suecia.-

El país que más ha tratado el tema del acoso moral, es Suecia, siendo el primero en incorporar una norma legal contra las

formas de hostigamiento psicológico en el trabajo el año 1993, bajo la Ley Básica de Prevención de Riesgos.

En términos generales, de acuerdo con la normativa sueca, el empresario o empleador tiene la obligación de organizar el trabajo de modo que se prevenga el acoso; debe adoptar una política explícita contra éste acoso; debe tomar medidas si aparecen signos de acoso y proporcionar apoyo a la víctima y tener procedimientos específicos para ello. Esta ley establece principios y medidas que deben ser adoptadas por los empresarios. De este modo, hay dos principios generales que deben cumplirse:

a.- El empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

b.- El empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

En cuanto a las medidas que debe adoptar el empresario, la ley señala las siguientes:

Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizar un análisis para comparar si los mismos se deben a una inadecuada organización del

trabajo. Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata.

2.- Francia

Introducidos en el Código de Trabajo por la Ley N° 2002-73, de Modernización Social del 17 de enero de 2002, los nuevos artículos L. 122-49 a L. 122-54, establecen que "los casos repetitivos de acoso moral tienen por objeto la degradación de las condiciones de trabajo, afectando los derechos del empleado asalariado y su dignidad, afectando su salud física o mental o su capacidad profesional".

La ley sanciona el acoso moral vertical de superiores (descendiente) e inferiores jerárquicos (ascendente) y el acoso moral horizontal efectuado por compañeros y clientes o usuarios de un servicio. Además, la ley contempla un procedimiento de mediación que puede ser solicitado por las víctimas del acoso como por el inculpado (artículo L.122-54).

En materia de pruebas, la ley precisa, que a fin de determinar las condiciones relativas al hostigamiento constitutivo de acoso moral, pertenece al empleado la obligación de establecer los hechos que permiten presumir si se es víctima de acoso, mientras el demandado, a la vista de estos elementos, debe aportar la prueba de que en razón no existe acoso moral (artículo L.122-52).

Por otro lado, las organizaciones sindicales de la empresa pueden ejercer, a favor del empleado involucrado, todas las acciones en justicia relativos a los hechos de acoso moral (artículo L.122-53).

Finalmente, esta misma ley introduce el delito del acoso moral en el Código Penal (artículo 222-33-2). Definido en los mismos términos que los hostigamientos del artículo L.122-49 del Código de Trabajo,

el acoso moral es castigado con un año de encierro y una multa de 15. 000 Euros y 3500 euros en el Código del Trabajo.

3.- Bélgica.-

Este país no posee regulación específica en el Código del Trabajo que sancione el acoso moral en el trabajo. Sin perjuicio en el Código Penal encontramos una figura que sanciona esta figura. La opción del ordenamiento jurídico laboral ha sido desarrollar medidas que hagan hincapié en la prevención, imponiendo al empleador la adopción de todas las medidas apropiadas para prevenir el acoso moral en su empresa.

Dentro de éste contexto, la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo, constituye la básica en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Por su parte, el Decreto Real de 17 de mayo de 2007, relativo a la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo incluidos la violencia, el acoso moral o sexual en el trabajo, reglamenta la obligación que tienen los empleadores de la adopción de medidas para prevenir el acoso moral en las empresas.

El decreto obliga a las empresas a tener en ellas a un consejero de prevención, dependiente de la empresa o un servicio externo para la prevención y la protección en el trabajo. Su función es analizar los incidentes de carácter psicosocial que se desarrollen y emitir un dictamen con las medidas de prevención que serán ejecutadas en la empresa que serán notificadas al Comité de Trabajadores y al empleador.

Para el análisis de casos cuenta con un registro que contiene todas las declaraciones con los hechos de violencia, de acoso moral o sexual en el trabajo causados por otras personas, así como de la

fecha de estos hechos. No incluye la identidad del trabajador, y tal registro se tiene a disposición del funcionario encargado de la vigilancia.

En este marco, toda persona justificando un interés puede dirigirse al tribunal del trabajo con el fin de que haga aplicar la ley, siendo el empleador quien deberá probar que no hay incumplimiento a estas disposiciones.

Por su parte, el Código Penal en el capítulo IV, tipifica el acoso como aquella conducta que afecte gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. El autor será sancionado con restricción de libertad de quince días a dos años y una multa de 50 a 300 francos. En el evento que el móvil del delito sea el odio, el menosprecio o la hostilidad respecto a una persona debido a su raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, sexo, orientación sexual, estado civil, nacimiento, edad, fortuna, convicción religiosa o filosófica, estado de salud actual o futuro, de una desventaja o de una característica física, la pena podrá duplicarse.

Actualmente, en el Senado existe un proyecto de ley relativa al acoso moral, que tiene por objeto insertar la figura en la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo previendo que "el patrono debe tomar todas disposiciones necesarias con el fin de prevenir todo acoso moral por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo". La propuesta intenta también dar una definición del acoso moral: "toda conducta abusiva y repetida que se manifiesta, en particular, por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos unilaterales, que afecta, de manera intencional, a la personalidad, a la dignidad o a la integridad psíquica de una persona, que pone en peligro su empleo o que deteriora el clima de trabajo".

Por otra parte, la proposición de ley facilita la carga de la prueba que pesa sobre el trabajador en la medida en que prevé una inversión parcial de la carga de la prueba. En efecto, la víctima deberá aportar ante el tribunal del trabajo, los elementos de hecho que permitirán suponer la existencia de un acoso moral.

4.- Brasil

El asedio moral o violencia moral en el trabajo aún no forma parte del ordenamiento jurídico federal brasileño. Existen numerosos proyectos de ley en diferentes Estados (actualmente existen más de 80 proyectos), y solo algunos se han convertidos en ley, como es el caso del estado de Río de Janeiro.

Río de Janeiro, fue el pionero en la adopción de legislación específica sobre el tema, la Ley Provincial Nº 3.921, de agosto de 2002, que prohíbe específicamente a los órganos de los tres Poderes provinciales, y otras instituciones el acoso moral en sede laboral.

A nivel federal, se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional un proyecto de ley (PL nº 2.369/2003), que describe y sanciona la figura del acoso moral, no como crimen, pero específicamente como ilícito laboral, pudiendo generar así derecho a una indemnización.

No obstante a la inexistencia de una norma federal específica condenatoria o reguladora del acoso moral, esto no ha impedido que la Justicia del Trabajo haya sancionado esta figura en base a la vulneración a los derechos a la dignidad humana, a la honra y el derecho a la salud mental, consagrados en la Constitución de la República Federal de Brasil.

Asimismo, se señala que en los procesos donde se alega la ocurrencia de asedio moral, son esenciales para configurar el ilícito, los siguientes aspectos:

La regularidad de los ataques en el tiempo y desestabilizar emocionalmente la víctima, con el objeto de alejarla del trabajo.

De esta manera, se está frente a un conjunto de actos siempre percibidos como importantes por el trabajador en un primer momento, pero que, visualizados en su conjunto, tienen por objetivo exponer la víctima a situaciones incómodas, humillantes y transgresoras. Por su parte, la lista de actos que se pueden encuadrar como asedio moral es extenso y también se puede dar en forma vertical ascendente (trabajadores en contra de su superior directo) o horizontal (entre compañeros de misma jerarquía) – o la común - vertical descendente (jefe en contra de los trabajadoras). Se trata, por tanto, de una circunstancia individual o colectiva.

Particularmente, la ley de Río de Janeiro, ha regulado el asedio moral vertical, es decir, actos del superior jerárquico en contra del trabajador como atribuir tareas extrañas o incompatibles con el cargo, o en condiciones y plazos inequívocos; designar operarios calificados o especializados para funciones triviales; apropiarse de ideas, propuestas, proyectos o trabajos; torturar psicológicamente, despremiar, ignorar o humillar al servidor, aislar del contacto con sus compañeros y superiores jerárquicos; y divulgar rumores y comentarios maliciosos o críticas reiteradas y subestimar esfuerzos, afectando la salud mental del trabajador.

Así, el Tribunal Supremo Laboral (TST) señala que en la práctica la realidad supera las sucintas descripciones legales y que deben ser indemnizadas las víctimas. La fijación de valores para daño

moral, conforme viene siendo adoptada por el TST, tiene doble finalidad: compensar la víctima por el daño moral sufrido y, también, punir al infractor, a fin de cohibir la reincidencia en ese tipo de práctica. Lo que se recoge es un posible equilibrio entre “las posibilidades del que sufrió el daño ” – y el poder económico de la empresa – y las “condiciones del lesionado” – la extensión del daño causado.

a. Ley N° 3921 de Rio de Janeiro

La provincia de Río de Janeiro fue la pionera en la adopción de legislación específica sobre el tema, estableciendo la prohibición a los órganos de los poderes provinciales, reparticiones, entidades de la administración centralizada, fundaciones, empresas públicas, sociedades y concesionarias de servicios públicos, de: “el ejercicio de cualquier acto, actitud o postura que se pueda caracterizar como asedio moral en el trabajo, por parte de superior jerárquico, contra operario, servidor o empleado que implique en violación de la dignidad de ese”

El ilícito consiste en la exposición “del operario, servidor o empleado a una situación humillante, o cualquier acción, o palabra gesto, practicada de modo repetitivo y prolongado por el órgano o entidad, y, por agente, delegado, jefe o supervisor jerárquico o cualquier representante que, en el ejercicio de sus funciones, y abusando de la autoridad que le fue conferida, tenga por objetivo afectar el auto-estima y la autodeterminación del subordinado, produciendo daños en el ambiente laboral, a los servicios prestados al público y al propio usuario, así como, obstaculizar la evolución de la carrera o la estabilidad del trabajador”.

La sanción para el asedio moral en el trabajo ejecutado por el agente en el ejercicio de sus funciones, constituye una infracción grave y se somete a las siguientes penalidades:

a.- Advertencia: Será aplicada por escrito, en los casos en que no se justifique imposición de penalidad más grave. Puede ser convertida en la asistencia obligatoria de programa de perfeccionamiento y mejoría del comportamiento.

b.- Suspensión: Será aplicada en caso de reincidencia de faltas punitivas con advertencia. Eventualmente, cuando sea conveniente para el servicio, esta sanción podrá ser convertida en multa.

c.- Dimisión: La dimisión será aplicada en caso de reincidencia de las faltas sancionadas con suspensión, en los términos reglamentarios y mediante proceso administrativo propio.

5.- España

El ordenamiento jurídico español no contempla de manera específica el acoso moral, sin embargo un estudio sobre el *mobbing* dirigida por Pinuel y Zavala, sobre la violencia en el entorno del trabajo concluye, entre otras cosas:

- Más del 16, 5 de la población activa (2,38 millones de trabajadores ha manifestado ser objeto de violencia psicológica o *mobbing*, se calcula que aproximadamente el 15 % de la población activa es víctima de este tipo de acoso.

- Uno de cada tres trabajadores activos ha declarado haber sido víctima de maltratos psicológicos en su experiencia laboral.

- Dos de cada tres trabajadores afectados por el *mobbing* ignora estar afectado por el problema.

A pesar de no contar con una regulación específica, esto no ha sido obstáculo para que a nivel jurisprudencial la figura del acoso moral se vincule con la vulneración de derechos consagrados por la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, como son la dignidad de la persona, la integridad física y moral, derecho al honor y a la imagen propia, la promoción profesional y a la ocupación profesional efectiva.

La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha recogido el *mobbing* como una conducta que provoca consecuencias en la salud del trabajador. La Ley General de la Seguridad Social, define el accidente del trabajo como “toda lesión corporal de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo” y agrega “se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

En España el desarrollo jurisprudencial, ha sido recogido por los proyectos de ley presentados hasta hoy relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. El primero de ellos pretende la reforma de varios aspectos de la normativa laboral y el segundo una modificación en el Código Penal.

Se ha situado el acoso moral dentro de los denominados riesgos o factores de riesgo psicosocial, los que son definidos por Manuel Velásquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene el potencial de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

6.- Argentina

A nivel federal, no existe una normativa sobre el *mobbing* pero si algunas provincias han regulado el maltrato físico y psíquico a saber: Tucumán, Jujuy, Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A nivel jurisprudencial se ha acogido la figura del acoso moral, aplicando la normativa laboral vigente para proteger al trabajador del *mobbing*. La profesora Silvina Maria Liveparra concluye respecto a la legislación laboral argentina que *“es posible encontrar diversas respuestas dentro del plexo normativo vigente que preserve al trabajador del fenómeno del mobbing. Así será posible que los jueces acuerden la indemnización por daño moral ocasionado por el acoso psicológico del empleador, los colegas del trabajador a algún superior jerárquico, sea que el contrato laboral siga su curso normal una vez denunciado el hecho y adoptadas las medidas o bien que dicha situación lleve al distracto laboral”*.

a. Buenos Aires.

La legislación de la ciudad autónoma de Buenos Aires, Ley N° 1225 previene y sanciona la violencia laboral de los superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los artículos tercero a séptimo del libro segundo de la Constitución de la ciudad autónoma de Buenos Aires. Define y sanciona la violencia laboral comprendiendo toda acción en contra de un trabajador que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico. Cada una de estas acciones se encuentra definida por la ley.

Respecto al maltrato físico, éste se define como *“toda conducta del/de la superior jerárquico o que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los trabajadores”*.

Particularmente, por maltrato físico y social, el artículo 3 señala que se comprende toda “hostilidad continua y repetida del/ de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social de las siguientes acciones ejercidas contra el trabajador:

a.- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.

b.- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.

c.- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.

d.- Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.

e.- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

f.- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.

g.- Encargarle trabajo imposible de realizar.

h.- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.

i.- Promover su hostigamiento psicológico.

j.- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.

k.- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos. jerárquico

En cuanto a las sanciones, la ley establece responsabilidades a quienes realicen las conductas de violencia laboral con la suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es incorporar a la legislación laboral, y al Estatuto Administrativo, un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto en cinco artículos permanentes.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, el proyecto de ley en informe no contempla normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

La Comisión recibió al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; al señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval y al Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa;

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión, el proyecto en informe no considera artículos o disposiciones que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto de ley en informe fue aprobado, en general, por vuestra Comisión en su sesión de fecha 9 de octubre en curso, con el voto favorable de las Diputadas señoras Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco y Bertolino, y la abstención del Diputado señor Melero.

Durante su discusión general, el Ejecutivo manifestó su apoyo a esta iniciativa en virtud de que el proyecto se enmarca en la línea de protección de los derechos que el trabajador adquiere en cuanto persona y ciudadano de este país y que se encuentran consagrados constitucionalmente. Derechos fundamentales, como el de acceso igualitario a las oportunidades laborales, el derecho a no ser discriminado, el derecho a la intimidad y otros, que deben ser ejercidos en armonía con la potestad reglamentaria del empleador, a la que se encuentra sujeto desde el momento en que se relaciona con éste a través de un contrato de trabajo.

En efecto, manifestaron los representantes de Gobierno, esta corriente de reconocimiento a los derechos constitucionales

del trabajador en el entorno laboral, responde a las modernas concepciones de ciudadanía laboral, por la cual se hacen compatibles y se ordenan jerárquicamente la norma constitucional y la potestad reglamentaria del empleador expresada en órdenes, instrucciones, mecanismos de control, vigilancia y, sobre todo, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De esta manera, el Ejecutivo manifestó que la presente iniciativa avanza en forma relevante en la protección y desarrollo de una cultura de respeto al interior de la empresa, ya que las conductas de acoso laboral atentan gravemente contra la dignidad del trabajador pudiendo, en casos extremos, llevar a importantes perjuicios personales y materiales al afectado.

Asimismo, el Gobierno manifestó que ha sido una política constante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social el apoyar y participar activamente en las mociones parlamentarias que colaboren a un perfeccionamiento de la legislación laboral vigente, como es el presente caso. En este sentido, el Gobierno puso a disposición de esta Comisión un trabajo de complementación de varias iniciativas similares a la presente, entre ellas una del Senador señor Alejandro Navarro, junto a un trabajo de homologación de textos a fin de fusionar los diferentes esfuerzos que sobre la materia se han realizado y, de esta manera arribar a un texto de proyecto que contara con la participación de un mayor número de parlamentarios.

Subrayó la necesidad de definir con claridad elementos como las conductas de acoso laboral, la diferenciación del acoso cometido directamente por el empleador de aquél cometido por un subordinado, las sanciones para uno y otro y la objetivación de las conductas a las que se encuentra obligado el empleador a fin de no responder por actos de terceros. Junto a ello, es preciso -manifestó-

determinar si la conducta acosadora se define por la intencionalidad de producir un perjuicio laboral al afectado o bien se define por el resultado visible de un perjuicio personal o material y, al igual que el acoso sexual, por el peligro en que se sitúa al trabajador en su situación laboral.

Otro aspecto de orden técnico a considerar, a juicio del Ejecutivo, es que las denuncias que se presenten por conductas de acoso laboral, al incidir en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, deberán, necesariamente, ser conocidas en el nuevo procedimiento laboral a través de las normas sobre tutela de derechos fundamentales, que implican un mejoramiento sustantivo de las condiciones probatorias para el trabajador y su pretensión.

Finalmente, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social realizó un reconocimiento a los autores de este proyecto, reiterando su apoyo en todas las fases de tramitación del mismo, a la vez que celebra el nivel de consenso con que se han debatido sus normas, considerando la complejidad de las mismas y lo amplio de los contornos del tema sustantivo que tratan.

Por su parte, los señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa coincidieron, mayoritariamente, en la necesidad de legislar respecto del acoso laboral. Sin embargo, manifestaron una especial preocupación respecto de establecer una adecuada conceptualización de lo que se debe entender por “acoso laboral”; al distinguir entre sus conductas constitutivas aquellas que ejerce el empleador –o quien lo represente- sobre los trabajadores, de aquellas que se dan entre los propios trabajadores.

Asimismo, manifestaron diversas posiciones respecto del o los órganos competentes para conocer de las denuncias por

acoso laboral, planteándose por algunos señores Diputados, integrantes de esta Comisión, la idea de eliminar la instancia administrativa –Dirección del Trabajo-, estableciéndose la denuncia directa a los Tribunales del Trabajo, con el objeto de evitar dilaciones en la investigación y sanción, idea que, en definitiva, se rechazó, adoptándose la idea de reconocer la competencia de la Dirección del Trabajo, en base a su experiencia en relaciones laborales y a la posibilidad de evitar una excesiva judicialización del tema.

Finalmente, manifestaron su interés en consagrar esta figura en la legislación aplicable a los funcionarios públicos, introduciendo una norma con tal propósito en el Estatuto Administrativo, contenido en la ley N° 18.834.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo de mayoría.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el día 16 de octubre del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su articulado:

“ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

-- Indicación de los Diputados señores Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para reemplazar el epígrafe contenido en el artículo único del proyecto, que pasa a ser Artículo Primero, por el siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo, denominado “Del acoso laboral y su sanción”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

Artículo 183 bis A.- El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para eliminar en el inciso primero del artículo 183 bis A la expresión “llamado también sicoterror laboral”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz,

doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar al final del inciso primero del artículo 183 bis A, a continuación de la palabra “humana”, la siguiente oración *“y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código”*, precedida de una coma.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar un inciso final al artículo 183 bis A, del siguiente tenor:

“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.”

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

Artículo 183 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para:

a) reemplazar en el inciso primero del artículo 183 bis B la expresión “deberán” por “podrá”, y suprimir la palabra “hábiles”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

b) reemplazar en su inciso segundo la expresión “podrán” por “deberán”, y para agregar a continuación de la palabra “aplicar”, la expresión “, en su caso,”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por cinco votos a favor, dos en contra y ninguna abstención.**

Artículo 183 bis C.- El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 a UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

-- Indicación de la Diputada señora Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para sustituir el artículo 183 bis C, por el siguiente:

“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.”

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

Artículo 183 bis D.- La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para suprimir el artículo 183 bis D.

-- Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Monckeberg, don Nicolás; Recondo y Salaberry, para agregar al artículo 160 número 1, del Código del Trabajo, la siguiente letra f:

“f) Conductas de acoso laboral.”

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

-- Indicación de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, para introducir el siguiente artículo nuevo:

“Modifícase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a” y “b” por una coma y agregando a continuación de la expresión “b” las expresiones “y f)”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

-- Indicación de los Diputados Bertolino; Melero; Monckeberg, don Nicolás; Recondo y Salaberry, para agregar al inciso sexto del artículo 171 del Código del Trabajo, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)” la expresión “o f)”.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

-- Indicación de las señoras Diputadas Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Recondo y Salaberry, para agregar al artículo 78 del Estatuto Administrativo una letra l), nueva, del siguiente tenor:

l) Se prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados presentes en la Sala.**

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

Durante la discusión en particular de esta iniciativa de ley se rechazaron las siguientes indicaciones:

-- Indicación de las Diputada señora Sepúlveda, doña Alejandra y del Diputado señor Bertolino, para incorporar en el artículo 183 bis B un inciso tercero, del siguiente tenor:

“Dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde el último acto constitutivo de acoso laboral, el trabajador, haya o no denunciado estos hechos ante la Inspección del Trabajo respectiva, podrá requerir la tutela jurisdiccional en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes.”

-- Puesta en votación fue rechazada por cuatro votos en contra y dos a favor.

-- Indicación de las Diputadas Muñoz, doña Adriana y Vidal, doña Ximena y del Diputado Aguiló, para agregar un artículo 183 bis D, pasando el actual artículo 183 bis D a ser 183 bis E, del siguiente tenor:

“Artículo 183 bis D.- El acoso laboral será una condición agravante de aquellos crímenes y simples delitos considerados en el artículo 400 del Código Penal, en tanto dicha conducta tenga una relación causal directa con el delito de que se trate.”

-- Puesta en votación fue rechazada por siete votos en contra.

-- Indicación de los Diputados Bertolino y Monckeberg, don Nicolás, para sustituir el artículo 183 bis D, por el siguiente:

“Artículo 183 bis D.- El trabajador o empleador que realizare una denuncia de acoso laboral falsa o hecha con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, y el Tribunal respectivo la declarar sin motivo plausible, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las acciones que el denunciado pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.”

-- Puesta en votación fue rechazada por seis votos en contra y uno a favor.

Cabe hacer presente, para una mejor comprensión del texto aprobado, que la Comisión facultó a la Secretaría de ella para adecuar la concordancias numéricas que pudieran ser requeridas en el desarrollo de su articulado. Ello en razón de que el texto del Código del Trabajo ha sido modificado con posterioridad a la presentación de ésta moción.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo denominado “Del acoso laboral y su sanción”:

Título VI

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.

ARTICULO SEGUNDO.- Agregase al artículo 160 N° 1, del Código del Trabajo, la siguiente letra f) nueva:

f) Conductas de acoso laboral.

ARTICULO TERCERO.- Modifícase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agregando a continuación de la expresión “b)” las expresiones “y f)”.

ARTICULO CUARTO.- Agrégase al inciso sexto del artículo 171, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

ARTICULO QUINTO.- Agrégase al artículo 78 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, la siguiente letra l) nueva:

l) Se prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

**SE DESIGNO DIPUTADA INFORMANTE, A
DOÑA XIMENA VIDAL LÁZARO.**

SALA DE LA COMISION, a 16 de octubre de
2007.

Acordado en sesiones de fecha 4 y 11 de
septiembre y 9 y 16 de octubre del presente año, con asistencia de los
señores Diputados Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Goic, doña Carolina;
Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Muñoz, doña Adriana (Presidenta);
Recondo; Saffirio; Salaberry; Sepúlveda, doña Alejandra, y Vidal, doña
Ximena.

Asimismo, asistió a la sesión de 16 octubre el
Diputado señor Pedro Pablo Álvarez-Salamanca, en reemplazo del Diputado
señor Nicolás Monckeberg Diaz.

Pedro N. Muga Ramírez
Secretario Abogado de la Comisión