

PERIODO LEGISLATIVO

LEGISLATURA

SESIÓN N°

 PRIMER TRÁMITE CONST.

FECHA:

 SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL | <input type="checkbox"/> 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA |
| <input type="checkbox"/> 02.- DEFENSA NACIONAL | <input type="checkbox"/> 20.- BIENES NACIONALES |
| <input type="checkbox"/> 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO | <input type="checkbox"/> 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS |
| <input type="checkbox"/> 04.- EDUCACIÓN | <input type="checkbox"/> 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS |
| <input type="checkbox"/> 05.- HACIENDA | <input type="checkbox"/> 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES |
| <input type="checkbox"/> 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN | <input type="checkbox"/> 25.- SEGURIDAD CIUDADANA |
| <input type="checkbox"/> 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO | <input type="checkbox"/> 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA |
| <input type="checkbox"/> 08.- MINERÍA Y ENERGÍA | <input type="checkbox"/> 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 09.- OBRAS PÚBLICAS | <input type="checkbox"/> 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA | <input type="checkbox"/> 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> 11.- SALUD | <input type="checkbox"/> 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO |
| <input type="checkbox"/> 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | <input type="checkbox"/> COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE. |
| <input type="checkbox"/> 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL | <input type="checkbox"/> COMISIÓN MIXTA. |
| <input type="checkbox"/> 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO | <input type="checkbox"/> COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS. |
| <input type="checkbox"/> 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES | <input type="checkbox"/> EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE. |
| <input type="checkbox"/> 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN | <input type="checkbox"/> OTRA: |
| <input type="checkbox"/> 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS | |
| <input type="checkbox"/> 18.- LA FAMILIA | |

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

I. Fundamentos del proyecto

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

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

En segundo lugar, debemos también poner en relieve el hecho de que para las trabajadoras y trabajadores, en general, el trabajo es un lugar seguro, en el cual existe la certeza de que no sufrirán de situaciones perjudiciales o traumáticas, más allá de aquellas que puedan ser propias de la naturaleza de las



labores que desarrollan. En este sentido, el trabajo debería ser un lugar apto para el desarrollo personal en el más amplio sentido, y no una amenaza o espacio de coacción a ese desarrollo.

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

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

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

Dentro de esa perspectiva, cobra especial relevancia el rol que debe desempeñar el empleador, en el entendido que sobre él existe un deber de seguridad. Este deber se ha conceptualizado como parte del contenido no patrimonial del contrato de trabajo, que se traduce en la obligación del empleador de crear y mantener condiciones seguras en el ambiente y en las instalaciones de los



recintos de trabajo que están bajo su dirección. (Gajardo Harboe, 2014). Este deber debe ser apreciado en función de las garantías fundamentales del trabajador, puntualmente, como ya se ha esbozado, en el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de los trabajadores.

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

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

A nivel constitucional, resulta del todo conveniente complementar lo anteriormente dicho con las garantías que explícitamente reconoce el artículo 19 de la Constitución Política, puntualmente con lo señalado en su numeral 1° "El



derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.". Debe, por cierto, complementarse con lo que dispone el numeral 4° "El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales."

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

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



Trabajo y la aplicación de sanciones o medidas dentro de un determinado plazo.

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

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

En primer término, la promoción de un ambiente laboral seguro y sano exigirá poner los esfuerzos en la radicación de la violencia laboral en cualquiera de sus múltiples formas, pues como lo ha señalado la OIT, *"La violencia laboral se puede ejercer de diversas maneras, generalmente se catalogan como física, psicológica o verbal, sexual, o incivismo."* Entendemos en este orden de ideas a la violencia laboral como aquel *"Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales*



comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Como bien señalan Eduardo Caamaño y José Luis Ugarte (2014), la inclusión de un concepto de acoso laboral significó un gran avance desde el punto de vista de la tipificación de la conducta lesiva sancionable, “el legislador omitió... referencias a la normativa procesal que la rige, no encontrándose indicación directa acerca de las reglas de juicio por las que se debieran tramitar causas de esta índole”, haciendo posible emplear, por consecuencia, el procedimiento de tutela. No obstante, ello no constituye óbice para que dichas acciones aprovechen las ventajas que reporta la consecución del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que ha sido diseñado específicamente para hacer efectiva la declaración de protección del legislador en relación con dichos derechos.

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

Hemos tenido a la vista una serie de documentos que describen aspectos claves dentro del proceso de denuncia, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso laboral, que destacan por poner énfasis en los procedimientos internos de la



empresa o institución, promoviendo la detección y prevención del acoso laboral, con mecanismos participativos de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el "Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo (Instrumento IPS-GRPS)", entrega un panorama general respecto de la aplicación de un particular instrumento que tiene como prioridad la prevención de conductas de acoso laboral.

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

Con este proyecto también queremos recordar a aquellos trabajadores y trabajadoras que, siendo víctimas de constantes hostigamientos, abusos o actos de violencia, al interior de su trabajo, han visto afectada su vida diaria, su salud física y mental, e incluso, en algunos casos, han tomado la decisión de quitarse la vida. Es una situación que como sociedad es



intolerable, que debe ser el aliciente para revisar la normativa laboral en vista a disminuir su habitualidad.

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

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

II. Idea matriz



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

III. Contenido del proyecto

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

- a) Incorpora dentro del deber de seguridad o de protección del empleador la mención expresa a salud física y mental, expandiendo las posibles interpretaciones al concepto de "salud" que emplea el artículo 184 del Código del Trabajo.
- b) Se agrega un nuevo inciso segundo con el fin de establecer la obligación para el empleador de adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador o trabajadora denunciante atención psicológica especializada inmediatamente luego de haber recibido la denuncia.
- c) Se incorpora un artículo 211-E bis, a fin de establecer el deber de confeccionar protocolos de prevención y de investigación del acoso laboral (y sexual) al interior de la empresa, los cuales deberán constar en el reglamento de seguridad e higiene en los mismos términos que dispone el artículo 153 del Código del Trabajo. En este sentido, este proyecto de ley también modifica las normas aplicables en materia de reglamento de seguridad e higiene, a fin de que se establezca, dentro de su contenido obligatorio que indica el artículo 154, el protocolo sobre prevención



y de investigación del acoso laboral anteriormente mencionado.

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

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



imposición de medidas cautelares en contra de la persona denunciada, si las circunstancias y la gravedad de los hechos lo ameriten.

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

IV. Proyecto de ley

ARTÍCULO ÚNICO: Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo.

1. Sustitúyase el inciso primero del numeral 12 del artículo 154 por el siguiente "El procedimiento al que se someterán y las medidas de prevención, de acompañamiento psicológico al denunciante, de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y laboral, de conformidad al artículo 211-E bis".
2. Modifíquese el inciso segundo del numeral 12 del artículo 154, para incluir luego de la expresión "acoso sexual" la expresión "o laboral".
3. Modifíquese el artículo 184 del Código del trabajo para incluir, luego de la palabra "salud", lo siguiente "*, tanto física como psíquica,*".
4. Agréguese en el artículo 211-B, un nuevo inciso segundo, pasando el actual a ser tercero, del siguiente tenor. "*Asimismo, el empleador deberá adoptar todas las medidas tendientes a proporcionar al trabajador denunciante atención psicológica especializada inmediatamente después de haber recibido la denuncia.*".



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

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

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

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

Los delegados de prevención ejercerán su cargo por el período de dos años contados desde su aceptación al mismo,



pudiendo ser renovado por un período adicional por acuerdo del empleador y los trabajadores y/o sus representantes.

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

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

6. Incorpórese un artículo 211-E ter del siguiente tenor: *"En caso que los hechos denunciados y/o investigados como acoso laboral pudieran ser constitutivos de delito, el empleador deberá denunciarlos conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal".*
7. Incorpórese un inciso final al artículo 506 del siguiente tenor: *"La infracción a las obligaciones del empleador relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral a las que alude el artículo 211-E bis, será sancionada con multa de 150 a 300 unidades tributarias mensuales."*



ERIKA OLIVERA DE LA FUENTE

H. Diputada

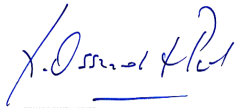




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ERIKA OLIVERA D.




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAURICIO OJEDA R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA MUSANTE M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS CELIS M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.

