



Gonzalo Bustos
Abogado
Coordinación de Estudios Legales CChC

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO REFERIDO A NUEVAS NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL

La Dirección del Trabajo ha emitido recientemente un interesante dictamen (N°3519/034 de 2012), donde se analiza, desde el punto de vista del ente fiscalizador, el alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 1° de la ley N°20.607, de 2012, que Modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

En concreto, el artículo 1° de la ley precitada, en su número 1), modifica el inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, incorporando un nuevo párrafo, relativo al concepto de acoso laboral, de modo que el nuevo texto queda como sigue: “..Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

El análisis del precepto antes transcrito permite inferir, en opinión de la Dirección del Trabajo, que la intención del legislador ha sido, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en su trabajo.

En el mismo sentido, agrega el dictamen, cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del

artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el deber de protección en el ámbito laboral por parte del empleador.

En opinión de la Dirección del Trabajo es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Ahora bien, la norma en comento exige, además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS DE LA ACCIÓN

Según aparece de manifiesto en el concepto contemplado en la norma analizada, las conductas constitutivas de acoso laboral allí descritas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores.

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 160 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El número 2 del artículo 1° de la ley N°20.607, modifica el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, modificación que se traduce, en la incorporación de una letra f) nueva al número 1 del citado artículo 160, que establece causales de término del contrato individual que, por ser imputables

al trabajador, niega a este último el derecho a percibir cualquier indemnización que le hubiera correspondido a consecuencia de dicho despido por el empleador.

En efecto, a través de la modificación en referencia, se incorporan las conductas de acoso laboral a las ya previstas en la norma antes transcrita como causales de término de la relación laboral que el empleador puede invocar y que lo liberan de toda indemnización que haya podido corresponder al trabajador respectivo por tal motivo.

DESPIDO INDIRECTO

Asimismo y en concordancia con la modificación ya analizada en el párrafo anterior, a través de las letras a) y b) del número 3) del artículo 1° de la ley en estudio, el legislador ha establecido la procedencia de que sea el trabajador quien pueda poner término al contrato, cuando el empleador ha incurrido en conductas de acoso laboral.

En este caso, será posible dar por extinguida con efecto inmediato la relación laboral respectiva, además de otorgar al trabajador que accionó en tal sentido el derecho al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicio establecida en el inciso 1° del artículo 163 del mismo cuerpo legal o la de su inciso 2°, según corresponda.

Cabe hacer presente, por último, que se establecen sanciones en caso que un trabajador invoque falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, la causal de acoso laboral, las que se remiten a las sanciones establecidas para este mismo efecto respecto de la falsa denuncia de acoso sexual. Es así como, declarada la correspondiente demanda carente de motivo plausible, el trabajador estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado, quedando, además, sujeto a las otras acciones legales que procedan, en el evento de haber invocado maliciosamente alguna de dichas causales.