

**PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL**

I. FUNDAMENTOS.

Como sabemos, la generación de empleos formales y de calidad, es el resultado esperable tras una precisa coordinación multisectorial, que abarca decisiones en materia de manejo microeconómico, regulaciones de acceso al crédito, desregulación municipal, simplificación de trámites ante organismos fiscalizadores en materia medioambiental, una estructura tributaria favorable, y condiciones laborales que no pongan trabas severas tanto al emprendimiento como a la expansión de inversiones en negocios ya existentes.

No son pocos los ejemplos de empresas multinacionales que observan y analizan en qué país las trabas para la generación de negocios son menores, considerando los aspectos señalados, pero, finalmente la estructura de contratación laboral, de las relaciones colectivas, y de los costos laborales asociados al inicio y término del contrato de trabajo, son lo que inclina la balanza en favor de uno u otro país.

En Chile, los casos de empresas como Mersk, Old Navy, Roxy, Esprit y Calzedonia, solo por nombrar algunos, fueron ejemplos de un fracaso en la creación y mantención del empleo, gatillados por factores laborales como altos costos e inestabilidad social.

En efecto, podemos ver que en nuestro Código del Trabajo existen diversos institutos que no se condicen con una necesaria flexibilidad para constituir y mantener relaciones laborales estables y duraderas.

Uno de los aspectos que ha generado controversias significativas en el mundo del trabajo ha sido la aplicación de las normas relativas a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual. En efecto, la ley 21.643 vino a regular estas conductas en el marco de la responsabilidad que le cabe al empleador por la salud física y psíquica de cada trabajador.

Sin embargo, considerando la absoluta necesidad de una legislación protectora en tal sentido, no es menos cierto que la aplicación prácticas de la misma ha presentado diversas dificultades entre las que podemos señalar las siguientes:

- Los informe con que la Dirección del Trabajo resuelve los casos o bien visa las investigaciones efectuadas por la propia empresa, tienen una demora de nueve a diez meses, dejando en la incertidumbre jurídica a víctima, victimario y el propio empleador. Por ello, se propone establecer que transcurrido el plazo legal para la Dirección del Trabajo, los hechos de la



investigación de la empresa y sus conclusiones se presuman como correctas, dejando salvaguardado el derecho del trabajador a derribar dicha presunción legal si impugna el despido.

- No se encuentra suficientemente claro en el texto legal vigente que la necesidad de resguardar la privacidad y honra de los trabajadores involucrados debe considerar tanto al denunciante como al denunciado, especialmente tratándose de quienes son acusados injustamente de una conducta de acoso.
- El texto legal no es preciso, tampoco, en diferenciar las conductas de acoso laboral con un hecho aislado de hostigamiento o maltrato, propios de un mal ambiente de trabajo o de errores de una persona. Ello no necesariamente implica la comisión de conductas ilícitas, dado que para ello se requiere el concurso de otra circunstancia tanto en acoso sexual como laboral y que se relaciona con la circunstancia de poner en riesgo las posibilidades laborales y de empleo de la víctima; para esto es importante considerar la reiteración de las conductas de acoso, condición que no es precisa en la actual legislación.
- Finalmente, en la definición de acoso sexual, se precisa el término de conducta indebida, puesto que el requerimiento de carácter sexual no consentido por la víctima no podría sino ser indebido (no hay acoso "debido") en el trabajo.

Considerando los fundamentos y razones expuestas, tengo la honra de someter a vuestra consideración la siguiente

MOCIÓN

ARTÍCULO ÚNICO.- Modifícase el código del trabajo contenido en el DFL 2 de 2002, de la siguiente manera:

1.- AL ARTÍCULO 2.

A.- Al literal a) del inciso segundo:

i) Para suprimir la expresión "de forma indebida".

ii) Para reemplazar la frase "que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", por la siguiente: "que amenace directamente su estabilidad y continuidad laboral y sus oportunidades de empleo.". "

B.- Para reemplazar la letra b) del inciso segundo por la siguiente:

"b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta, que constituya un hostigamiento o agresión psicológica reiterada, ejercida por el empleador o por el trabajador, y que tenga como



resultado para el o los afectados, perjuicios concretos en su situación laboral y en sus oportunidades de empleo; la afectación psíquica producto de conductas de acoso, deberá ser debidamente acreditada.”.

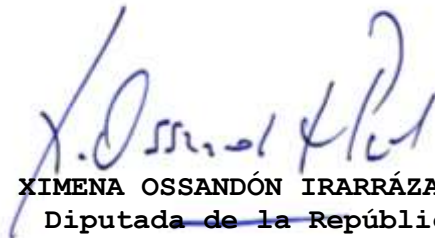
2.- AL ARTÍCULO 211-A MODIFICADO POR LA LEY 21.643.

Para reemplazar en el literal e) de su inciso tercero, la frase inicial “Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados”, por la siguiente: “Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra que por igual deben aplicarse tanto al denunciante como al denunciado”.

3.- AL ARTÍCULO 211-C MODIFICADO POR LA LEY 21.643.

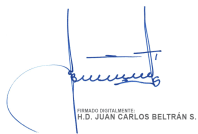
Para reemplazar, en el inciso tercero, a continuación de la expresión “conclusiones del informe,” el texto que sigue, por el siguiente:

“y se presumirá la veracidad de los hechos ahí contenidos a efectos de ser presentados en un eventual juicio por impugnación del despido del acosador, o de la adopción de medidas disciplinarias en la empresa, en su caso.”.


XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
Diputada de la República




FERNANDO OSSANDON
H.D. XIMENA OSSANDON I.


FERNANDO BELTRAN
H.D. JUAN CARLOS BELTRAN S.


FERNANDO CHANDIA
H.D. CARLOS CHANDIA A.


FERNANDO DURAN
H.D. EDUARDO DURAN S.


FERNANDO RAMIREZ
H.D. RODRIGO RAMIREZ P.

