

newsletter

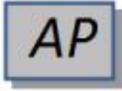
LEY SOBRE ACOSO LABORAL

El mobbing es una conducta consciente y sistemática, repetitiva, de hostigamiento contra un trabajador. La más común es la que se da de un jefe a un empleado (descendente), pero también se puede dar entre pares (horizontal), o incluso de subordinados hacia sus jefes(ascendente).

Si bien puede darse en forma de gritos y amenazas, una de las formas más comunes se manifiesta aislando a la víctima de su entorno laboral. Pueden asignársele tareas inútiles, exponerlo a trabajos de alto riesgo o demasiado exigentes, cambiar frecuentemente sus tareas y responsabilidades, ridiculizarlo por alguna razón (discapacidad, herencia étnica, forma de hablar, entre otras), rehuendo contacto con él por parte de superiores, ya sea aislándolo físicamente o socialmente (no se le habla) criticando su trabajo o su vida privada, interrumpiéndolo cuando habla o evitando contacto visual con él, etc. Con todo, estas conductas tienen un elemento común: la sistematicidad en su ejecución, y el daño que ello lleva aparejado, puesto que debe diferenciarse claramente el acoso de un simple mal ambiente laboral.

Son muchas las formas en que se puede dar el fenómeno, y muchas de ellas difíciles de probar. Incluso el afectado puede empezar a dudar de sí mismo y pensar que él es culpable de su propio maltrato. Además, normalmente el agresor logra implicar a otros miembros de la organización, quienes pueden ser o no conscientes de lo que pasa.

En el caso del mobbing, éste suele realizarse “de un modo muy cuidadoso, sofisticado (de no dejar pruebas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica, su efecto estigmatizador”.



newsletter

“El mobbing, -según **Heinz Leimann**, académico de la Universidad de Suecia- es un proceso de destrucción; se compone de **una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia**, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo”.

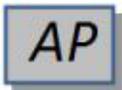
Nueva Ley.

A este respecto, vario Diputados presentaron una iniciativa legal a fin de definir y sancionar las prácticas de acoso laboral.

Originalmente y conforme al texto aprobado en la Cámara de Diputados, el proyecto de ley contenía una definición que no se ajustaba con exactitud a los conceptos señalados anteriormente, pero adicionalmente contenía una serie de reglamentaciones complejas y extensas sobre la forma en que el trabajador podía reclamar ante conductas de acoso laboral; de hecho se proponía la denuncia ante la inspección del trabajo en un plazo perentorio de 60 días contados desde la última acción, pero sin determinar qué se debía entender como tal; asimismo se proponía que en caso del acoso horizontal, el trabajador debía iniciar un procedimiento de reclamos dentro de la misma empresa.

La explicación de estos contenidos radica en el hecho de que este proyecto se aprobó con anterioridad a la vigencia del procedimiento laboral, el cual hoy día ya establece un procedimiento especial en caso de vulneración de derechos fundamentales.

El Ejecutivo haciéndose partícipe del fondo del proyecto, propuso en el Senado que se simplificara el texto de la iniciativa, eliminándose varias de dichas reglamentaciones a fin



newsletter

de legislar solamente sobre los elementos esenciales de la materia, los cuales son los siguientes:

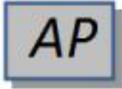
1.- Mejorar la definición de acoso laboral proponiendo la siguiente: **toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**

Esta definición tiene el mérito de recoger las diferentes modalidades y elementos que puede tomar el acoso laboral: se requiere de una conducta por parte del acosador, pero que dicha conducta deba ser una agresión u hostigamiento reiterados y no una mera acción aislada que puede deberse a cualquier circunstancia puntual; puede ser ejercida tanto por el empleador como por otros trabajadores; y debe tener necesariamente un resultado dañoso como lo su menoscabo maltrato o humillación, o bien un perjuicio en su situación laboral u oportunidades de empleo.

2.- Ubicar esta definición a continuación del concepto de acoso sexual que contiene el artículo 2° del Código del Trabajo entendiendo que se trata también de materias relativas a la dignidad del trabajador.

3.- Establecer el acoso laboral como causal de despido sin derecho a indemnización, en el artículo 160 del Código del Trabajo. Esta medida implica la facultad del empleador de despedir por esta causa a un trabajador que acosa a otro, lo que de ordinario ocurrirá por parte de un mando medio de la empresa hacia un trabajador.

De la misma forma, esta norma permite al trabajador poner término al contrato de trabajo ejerciendo el derecho a pedir las indemnizaciones que correspondan, cuando es el empleador quien lo acosa laboralmente. **Se debe aclarar que ésta y no otra es la razón de**



newsletter

su incorporación referencial en el artículo 171 del Código del Trabajo, es decir que el trabajador puede poner término al contrato de trabajo e impetrar las indemnizaciones a que haya lugar, solo en cuanto sea el empleador quien lo ha acosado laboralmente.

4.- Incorporar una sanción a la denuncia injustificada, al igual que lo determina la norma del acoso sexual.

5.- Hacer aplicable la definición y sanción a las normas que rigen a los trabajadores del sector público y municipal.

Se espera la promulgación de la ley para los próximos días.

Fuente: Ministerio del Trabajo.

Si requiere mayor información, sobre éste u otros temas, no dude en contactarnos a través de nuestro mail newsletter@apmabogados.cl o por vía telefónica.

A. Pizarro & Cía.
Abogados