



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: Nº 3519 / 034 /

MAT.: Derechos Fundamentales. Acoso Laboral. Concepto. Sujetos de la acción. Nueva causal de término del contrato de trabajo. Despido indirecto. Sanciones.

RDIC.: Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2º, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Ley N° 20.607, de 8 de agosto de 2012. Código del Trabajo, Artículos 2º, 160 y 171.

SANTIAGO, 9 de agosto de 2012

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 1º de la ley N°20.607, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 2012, que modifican los artículos 2º, 160 y 171 del Código del Trabajo.

1. Modificación del artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo

1.1. Incorporación de la figura de acoso laboral

El artículo 1º de la ley precitada, en su número 1), modifica el inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo, incorporando un nuevo párrafo, relativo al concepto de acoso laboral, en los siguientes términos:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Asimismo, 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.”.

De este modo, el texto actual del inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo es el siguiente:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, 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 que la intención del legislador ha sido, por una parte, 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, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes, destacándose, entre estas últimas, por ser directamente aplicable en la especie, la del Título III del Libro I del Código del Trabajo, del Reglamento Interno, que en su

artículo 153, inciso 2º, prescribe: *“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”.*

En el mismo sentido, cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, que establece el deber de protección en el ámbito laboral, en los siguientes términos: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo la condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.*

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance del concepto de acoso laboral introducido por la ley en comento, resulta necesario, primeramente, desentrañar el significado de los términos “agresión” y “hostigamiento”, “menoscabo”, “maltrato” y “humillación”, utilizados por el legislador para determinar la verificación de las conductas asociadas a la acción que pretende sancionar.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1º del su artículo 20, según el cual, *“Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;”.*

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el *Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española, según el cual la expresión “agresión” es el “Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño”, definida también como “acto contrario al derecho de otra persona”.

A su turno, la expresión “hostigamiento” es la “Acción y efecto de hostigar” y entre las acepciones de su infinitivo “hostigar”, se cuentan las siguientes: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente” e “Incitar con insistencia a alguien para que haga algo”.

El mismo repertorio léxico define la palabra “menoscabo” como “efecto de menoscabar” y, a su vez, respecto de “menoscabar” contempla, entre otras acepciones “Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”. A su turno, el concepto “maltrato” como “Acción y efecto de maltratar”, en tanto que su infinitivo “maltratar” está definido como “tratar mal a alguien de palabra u obra” y también “Menoscabar, echar a perder”.

Por último, la expresión humillación está definida por el citado diccionario como “Acción y efecto de humillar o humillarse y el infinitivo “humillar”, por su parte, como “herir el amor propio o la dignidad de alguien” y “Dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo”.

Conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, 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, según ya se precisara, 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.

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión “[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Ello guarda armonía, por lo demás, con lo sostenido en dictamen N° 1133/36, de 21.03.2005, emitido por este Servicio respecto del sentido y alcance de la norma sobre acoso sexual, también incorporada en su oportunidad al artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo y que fue concebida, en cuanto a los resultados exigidos para dar por establecidas tales acciones, en forma similar a aquellas calificadas como acoso laboral analizadas en la especie.

1.2. Concepto de acoso laboral

Sobre la base de lo ya expuesto debemos entender por tal, todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

1.2.1. Sujetos 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. Ello permite precisar que los sujetos de la acción son los siguientes:

- a) **Sujetos activos:** Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral, en los términos y condiciones señalados en el precepto analizado.
- b) **Sujetos pasivos:** Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias previstas en el citado precepto.

2. Modificación del artículo 160 del Código del Trabajo

2.1. Acoso laboral. Nueva causal de término del contrato de trabajo

El número 2 del artículo 1º de la ley N°20.607, modifica igualmente el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

“2) En el número 1) del artículo 160:

- a) *Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción “y” que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)*
- b) *Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (;) y agrégase a continuación la conjunción “y”.*
- c) *Agrégase la siguiente letra f) nueva:*
- d) *Conductas de acoso laboral.”.*

De este modo, mediante la introducción de las modificaciones antes transcritas, el texto actual del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, pasa a ser el siguiente:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

“1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
- b) Conductas de acoso sexual;*
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;*
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;*
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y*
- f) Conductas de acoso laboral”.*

Tal modificación legal se traduce, entonces, 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.

3. Modificación del artículo 171 del Código del Trabajo

3.1. Despido indirecto

Asimismo, y en concordancia con la modificación ya analizada en el punto anterior, a través de las letras a) y b) del número 3) del artículo 1º 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, modificando, para tal efecto, los incisos 2º y 6º del artículo 171 del Código del Trabajo, en la forma que sigue:

“3) En el artículo 171:

- a) Sustitúyase en el inciso segundo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión “b)” lo siguiente: “y f)”.*
- b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.*

Es así, entonces, que mediante la introducción de las modificaciones antes transcritas, el texto actual del artículo 171 del Código del Trabajo, queda fijado como sigue:

“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho”.

“Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes”.

“El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados”.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

“Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste”.

“Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan”.

3.2. Indemnizaciones por término de contrato

La modificación introducida por la ley en referencia al inciso segundo del artículo 171 antes transcrito, ha tenido por finalidad incluir las conductas de acoso laboral dentro de las causales imputables al empleador que habilitan al trabajador para poner término al contrato de trabajo por la vía del denominado *despido indirecto*, cuya consecuencia es 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 4º del artículo 162 del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicio establecida en el inciso 1º del artículo 163 del mismo cuerpo legal o la de su inciso 2º, según corresponda, aumentadas en la forma allí también prevista.

3.3. Otras indemnizaciones

De acuerdo a la normativa en análisis, el trabajador que ponga término a su contrato de trabajo por la causal de acoso laboral, tendrá derecho a reclamar de su empleador, además de las ya indicadas y en forma simultánea, otras indemnizaciones a que pudiere tener derecho.

3.4. Sanciones para el trabajador

Cabe hacer presente, por último, que en conformidad a la modificación efectuada por dicha normativa al inciso sexto de la citada disposición legal, las sanciones allí establecidas en caso de haber invocado el trabajador falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, que esta última ha incurrido en conductas de acoso sexual en su contra, se hacen extensivas también a las conductas de acoso laboral que se hubieren invocado en los mismos términos y condiciones y siempre que el tribunal respectivo hubiese declarado la correspondiente demanda carente de motivo plausible. En tal caso, 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2º, del número 1 del artículo 160 y al de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo, es el señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

