

NUEVA LEY DE ACOSO LABORAL

HAYA NUSSBAUM SINGER*

El 8 de agosto recién pasado fue publicada la Ley N° 20.607, Ley que modifica el Código del Trabajo sancionando prácticas de acoso laboral.

Dentro de las modificaciones realizadas se encuentra, en primer lugar, la introducción en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo- referente a la dignidad de la persona- del concepto de acoso laboral, indicando que se entiende 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.

Asimismo esta Ley modifica el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo -norma que regula el término de contrato de trabajo sin derecho a indemnización invocando alguna conducta indebida de carácter grave- estableciendo como nueva causal en su letra f) las “conductas de acoso laboral”.

Por último, se introducen dos modificaciones al artículo 171 del Código, norma referente al derecho que tiene el trabajador de poner término al contrato de trabajo con las indemnizaciones respectivas (años de servicios y mes de aviso previo) si concurrieran determinadas causales. La nueva Ley establece que si se aplica la causal del artículo 160 N° 1 letra f), es decir conducta de acoso laboral, el trabajador podrá demandar conjuntamente otras indemnizaciones a que tenga derecho, facultad que hasta antes de la publicación de esta Ley, solo se tenía en el caso que se aplicará las causales a) y b) del artículo recién mencionado, es decir falta de probidad, y conducta de acoso sexual. Además la nueva Ley establece que si el trabajador hubiese invocado la causal del artículo 160 N° 1 letra f), falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, el trabajador estará obligado a indemnizar los perjuicios causados. Agrega que si la causal fue invocada maliciosamente, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. Hasta antes de la publicación de esta Ley, las acciones antes referidas solo procedían en el caso que se invocara la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160, es decir conductas de acoso sexual.

* Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Abogada de Novoa & Araya Abogados.

Las demás modificaciones se refieren al estatuto administrativo y al estatuto administrativo para funcionarios municipales, elementos que no se analizarán en esta oportunidad.

En síntesis, dicha ley introduce el concepto de acoso laboral; establece que si el trabajador incurre en la conducta, el empleador podrá poner término a la relación laboral; también establece que si el empleador incurre en la conducta, el trabajador podrá poner término a la relación laboral, y por último, establece normas adicionales para evitar el uso irresponsable de la causal.

PROPIEDAD N&A ABOGADOS