



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

ANALISIS DE LA LEY 20.607 SOBRE ACOSO LABORAL O MOBBING EN CHILE

PAULA DANIELA ORDENES CANALES

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae,
para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile
2015

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. GENERALIDADES.	5
1.1 Concepto y origen del Acoso Laboral.	5
1.2 Condiciones para la existencia del Acoso Laboral.	9
1.3 Clases o Tipos de Acoso Laboral.	12
1.4 Comportamientos o formas de manifestación del Acoso Laboral.	13
1.5 Objetivo o propósito del Acoso Laboral.	14
1.6 Efectos del Acoso Laboral.	16
CAPÍTULO 2. GENESIS Y TRAMITACIÓN LEGISLATIVA RESUMIDA DE LA LEY N° 20.607 SOBRE ACOSO LABORAL.	17
2.1 Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados.	17
2.1.1 Moción Parlamentaria.	17
2.2. Segundo Trámite Constitucional: Senado	33
2.2.1. Primer Informe de la Comisión de Trabajo.	33
2.2.2. Segundo Informe de la Comisión de Trabajo	38
2.3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	50
2.4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados.	50
2.5. Publicación de Ley en el Diario Oficial	52
2.6. Ley N° 20.607.	52
CAPITULO 3. SENTIDO Y ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 20.607 SOBRE ACOSO LABORAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO	53
3.1. Relato y Análisis de cada una de las modificaciones al Código del Trabajo.	53

3.1.1. Modificaciones del artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo.	54
3.1.2. Modificaciones del artículo 160 del Código del Trabajo.	61
3.1.3. Modificaciones del artículo 171 del Código del Trabajo.	63
CAPITULO 4. TRAMITACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN CHILE.	
4.1. Procedimiento de Tutela Laboral.	66
4.1.1. La discriminación en el Procedimiento Judicial de Tutela.	66
4.1.2. Deber de Cuidado del empleador.	73
4.1.3. Atribuciones del Juez en el Juicio de Tutela.	74
4.1.4. El rol de la Inspección del Trabajo en el Juicio de Tutela.	76
CAPITULO 5. EL ACOSO LABORAL Y SU PRUEBA.	78
5.1. La Prueba en el Juicio de Tutela.	88
5.2. Despido Indirecto	91
5.3. Denuncia ante la Dirección del Trabajo..	93
	94
CAPITULO 6. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO LABORAL EN CHILE.	
6.1. Recurso de Protección.	95
	97
CAPITULO 7. EL ACOSO LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA	115
7.1. Antecedentes de Acoso Laboral en la Legislación comparada.	
CONCLUSIONES	115
BIBLIOGRAFÍA	126
ANEXOS	134
	138

INTRODUCCIÓN.

La sociedad moderna tiene una característica de fácil apreciación desde el punto de vista de la psicología laboral. Se trata de formas violentas y detestables originadas en los sistemas de producción de bienes y servicios, en empresas e instituciones, públicas o privadas.

La velocidad y el número de acciones diarias destinadas al cumplimiento de las tareas más elementales, ha transformado la alegría de trabajar y producir bienes para la sociedad; el compromiso individual que hace parte a los trabajadores del contrato social, entregando su fuerza de trabajo con la motivación de constituirse en parte del desarrollo social y económico del país; en un dolor profundo que amenaza el colectivo laboral con enfermedades hasta ayer desconocidas, inadvertidas o sencillamente despreciadas como tales y cuyo origen no es otro que el sistema laboral, o más precisamente, de gestión laboral.

Se habla hoy en los centros de salud de una de ellas, El mobbing o Acoso Laboral. Por ello conviene aproximarse a lo que los expertos laborales de las distintas disciplinas, entienden como: manifestaciones, causas y consecuencia de esta enfermedad.

En la constitución de la OIT aprobada en 1919, incluye como competencia de esta organización internacional, el deseo manifiesto de mejorar las condiciones de trabajo, tales como: la reglamentación de las horas de trabajo, la duración máxima de la jornada laboral, el salario, la libertad sindical, la protección de los trabajadores contra las enfermedades sean o no sean profesionales y contra los accidentes del trabajo, la situación de los emigrantes y la formación profesional.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948, plantea que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. En el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales de la ONU de 1966, dispone que “se debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres”.

En el Mercosur, Declaración Socio-Laboral adoptada en Río de Janeiro el 10 de Diciembre de 1998 expresa en su preámbulo, el deber de los Estados partes en adoptar las recomendaciones de la OIT y sus convenios para la promoción del empleo de calidad, condiciones saludables de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Su artículo 17 está dedicado a la salud y seguridad en el trabajo, donde se plantea el derecho de los trabajadores a que se preserve su salud física y mental; además, los Estados se comprometieron a formular, aplicar y actualizar políticas y programas en materia de salud, seguridad y medio ambiente, para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de la actividad de los trabajadores.

La OIT, a fines de la década de los 70 adoptó un programa internacional para el mejoramiento del ambiente y las condiciones de trabajo, cuyos objetivos son:

- Protección contra los efectos desfavorables de factores físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato.
- Prevención de la tensión mental resultante de la duración excesiva, del ritmo, del contenido y de la monotonía del trabajo.
- Promoción de mejores condiciones de trabajo, dirigida a la distribución adecuada del tiempo y del bienestar de los trabajadores.
- Adaptación de las instalaciones y locales de trabajo a la capacidad mental y física de los trabajadores mediante la aplicación de la ergonomía.

Para el Profesor M. Muñoz Astudillo, en Chile, el mobbing o acoso laboral ha existido desde siempre. En la Literatura chilena criollista se encuentran relatos en los que el patrón, el antiguo hacendado feudal, imponía sus normas y condiciones de trabajo desconociendo la dignidad y los derechos

de los trabajadores, quienes, obligados por el sistema social jerárquico y la necesidad de proveer techo y alimentación a sus familias debían soportar toda suerte de atropellos.

Hoy en el amanecer del tercer milenio, cabe preguntarse si ¿se han terminado estas prácticas de abuso y violencia laboral?

La realidad es mucho más sorprendente de lo que imaginamos. Cuando las doctrinas laicas, sociales de los derechos humanos coinciden con las proposiciones teológicas, especialmente con las cartas papales sobre el respeto a la dignidad del hombre y a sus derechos esenciales, pareciere ridículo plantearse esta interrogante. Sin embargo, con mayor frecuencia los Tribunales de Justicia, los Sindicatos, los organismos fiscalizadores del cumplimiento de la normativa laboral y del respeto a las buenas prácticas, toma conocimiento de un aumento en lo que se conoce como mobbing.

En efecto, muchas empresas, en su búsqueda incesante por mejoras productivas y aumento sostenido de sus utilidades, se han despreocupado de su obligación de mantener un clima laboral adecuado en el que efectivamente se respeten los derechos constitucionales y laborales de sus trabajadores.

Doctrinariamente el acoso moral se explica ya que en una relación laboral, en la que el empleador tiene la potestad de mando, de reglamentación y disciplina, los límites a estas amplias potestades deben estar expresamente definidos por el legislador para prevenir la vulneración tanto de los derechos laborales y previsionales, así como también de las garantías constitucionales y derechos fundamentales del trabajador como para sancionar adecuadamente los más graves, esto es los que atenten contra la dignidad del operario. Lo anterior se puede concluir puesto que la utilización desviada de las potestades del empleador puede redundar en técnicas abusivas, como el mobbing.

La doctrina nacional y extranjera, aportan una serie de conceptos de mobbing, pero todos coinciden en sus elementos fundamentales, hostigamiento frecuente y persistente, realizado en un periodo prolongado de tiempo, circunscrito

al ámbito laboral, que causa daño psicológico a tal nivel que la víctima no puede desarrollar su labor. Este hostigamiento u acoso puede provenir del empleador a un trabajador, entre trabajadores, o desde un trabajador a su empleador.

CAPÍTULO 1. Generalidades.

En este capítulo se analizará el concepto y origen del acoso laboral; condiciones para la existencia del acoso laboral; clases o tipos de acoso laboral; comportamiento y formas de manifestación del acoso laboral; objetivo o propósito del acoso laboral y efectos del acoso laboral.

1.1 Concepto y origen del Acoso Laboral.

“Forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta”¹

Etimológicamente el término mobbing deriva del vocablo inglés mob, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacar en grupo, y del latín mobile vulgus, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre”²

Los primeros estudios del tema no provienen del área de las ciencias jurídicas o sociales, sino que fueron realizados, en la década del 60 del siglo pasado, por Konrad Lorenz- etólogo de nacionalidad austriaca- quien constató que, en ciertas especies de animales, los individuos débiles de un grupo podían formar alianzas para atacar a los más fuertes.

Veinte años después, el psicólogo alemán Heinz Leymann utilizó el término para denominar un tipo de violencia que surge en los lugares de trabajo, al que define señalando que el “ Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma

¹Muñoz Astudillo, M. “Aproximación al estrés, mobbing, burn out y Acoso Laboral”.

² Riquelme, A. “Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo”.

sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social”, que tiene como fin 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”³

Marie France Hirigoyen, lo define como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”. Agrega que “sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva”.⁴

La doctrina nacional, liderada por Sergio Gamonal Contreras, entiende al acoso moral como un “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”⁵

Para Gamonal, “el acoso moral comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando incluso su renuncia, muchas veces

³ Cita extraída de Mazzo, R. (2009), “Mobbing o acoso laboral en Chile”.

⁴ Hirigoyen, M. “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”.

⁵ Gamonal, S. y Prado, P. (2006), Op. Cit. pág. 22-23.

acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”. Este es el concepto que actualmente prima en la doctrina nacional, el cual hace referencia tanto a la periodicidad como a los efectos o consecuencias.

Por otra parte, Cristina Mangarelli establece que el concepto jurídico de mobbing se construye incluyendo varios elementos: conductas hostiles reiteradas, de intensidad menor, pero que en su conjunto conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos- como dignidad, intimidad, honor, integridad física y psíquica-, susceptible de causar un daño al trabajador.⁶ En todo caso, parece haber acuerdo en que no constituye acoso moral una conducta episódica en la relación laboral, sino que se requiere que los actos y las conductas que la constituyan tengan cierta persistencia en el tiempo.

La propuesta conceptual y metodológica que aporta Mangarelli sería de gran utilidad para la jurisprudencia y doctrina nacional puesto que es un concepto práctico y operativo, al identificar claramente los elementos que debemos observar a la hora de enfrentar el fenómeno. Mangarelli plantea que existen ciertos elementos esenciales para delimitar el concepto:

Persecución. Para que exista acoso debe tratarse de un comportamiento que se reitere en el tiempo, lo que permite distinguirlo de otros actos abusivos en el trabajo.

Contenido de la persecución. Se persigue a otros con conductas que conforman una situación de maltrato, humillación, vejación, etc. Algunas conductas que describen psicólogos y psiquiatras son aquellas en que “se aísla a la víctima del resto de sus compañeros, se le impide comunicarse, no se le asignan tareas, se le hace el vacío, se ignora su presencia, se la somete a burlas, se corren rumores acerca de su reputación, se le asigna trabajo peligroso, etc” . En definitiva, se refiere a un conjunto de conductas que revisten gravedad, principalmente por su carácter violento.

⁶ Mangarelli, C. “El acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral”.

Sujeto que acosa. Puede ser el empleador, un subalterno, compañero de trabajo o cualquier miembro de la organización. El acoso puede configurarse aun cuando no exista una posición de mayor jerarquía en relación con la víctima, puesto que aun así se puede dar una diferencia de poder entre sujetos. También se incluyen terceros dentro de la categoría del acosador, es decir, aquellos que no pertenezcan a la misma empresa pero con quienes se tiene contacto frecuente a raíz del trabajo que se desempeña.

Un individuo o grupo de individuos. Las víctimas pueden ser acosadas por un individuo o por un grupo.

Hasta la fecha, han sido elaborados múltiples conceptos que buscan definir el mobbing, también llamado, acoso laboral, psicoterror laboral, violencia psicológica o acoso moral, entre otras denominaciones. Sin embargo, su conceptualización resulta difícil, ya que las conductas que lo constituyen pueden revestir variadas formas.

Con la reciente entrada en vigencia de la Ley 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), se introduce en nuestra legislación laboral, en su artículo 2 inciso 2 de dicho cuerpo legal, el concepto de Acoso laboral, entendido como “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”.⁷ La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es “... todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u

⁷ Ley N° 20.607. Modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

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 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”.⁸

1.2 Condiciones para la existencia del acoso laboral.

Según el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Diciembre 2011), el acoso laboral constituye un ataque a la salud e integridad de los trabajadores, lo que es el resultado del grave incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de adoptar todas las medidas tendientes a asegurar la protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores, sea que ese acoso provenga de él directamente, o provenga de los colegas o compañeros de trabajo del afectado. En consecuencia, es deber del empleador contemplar en los reglamentos de higiene y seguridad situaciones de riesgo laboral tales como acoso laboral o mobbing, las que deben ser prevenidas, bajo la sanción de que no contemplarlos, pueda constituir riesgo laboral no precavido por la empresa.

Existe consenso en que para definir un caso como acoso laboral deben darse, a lo menos, tres situaciones:

- Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse al interior de una empresa entre los miembros de una organización.
- Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los síntomas síquicos que pueden presentar las víctimas son depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, reacciones paranoicas,

⁸ Dirección del Trabajo. Ordenanza N° 3519/034.

disminución de la autoestima, entre otros. A nivel psico-fisiológico, están los disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos.⁹

- Es necesario que exista una diferencia de poder entre el/la agredido/a y su/s agresor/es, ya sea este de carácter formal o informal.

La psicología organizacional, y específicamente la laboral han abordado diferentes situaciones que pueden afectar al trabajador con consecuencias negativas, las que enturbian en mayor o menor medida el ambiente laboral, pero que al mismo tiempo no implica necesariamente que estemos frente al fenómeno del mobbing. Es así, como a juicio de Sergio Gamonal, podemos distinguir el acoso laboral de otras figuras con las que es posible confundirlo, entre ellas podemos mencionar el estrés laboral, que es “un estado biológico, lo que supone la existencia de un agente estresante y de una reacción del organismo sometido a la acción de ese agente. En el ámbito laboral el agente estresante estará constituido, por ejemplo, por las malas condiciones de trabajo, caso en el cual no necesariamente estamos frente a un acoso moral”.¹⁰ En este caso, dicha situación podría ser un síntoma primigenio de mobbing, pero no basta para catalogarlo de tal, ello puesto que faltan elementos como la real existencia de abusos graves, la permanencia en el tiempo de los mismos y la perturbación de los derechos fundamentales y dignidad de la víctima.

Tampoco hay que confundir el mobbing, con los conflictos temporales que pueden darse al interior de la empresa entre sus distintos miembros. Esos casos, no implican una actuación reiterada en el tiempo, con el objetivo de dañar a la víctima, sino que responden principalmente a los trances normales generados entre personas que interactúan periódicamente. En efecto, los conflictos

⁹ Mazzo, R. (2009), “Mobbing o acoso laboral en Chile”.

¹⁰ Gamonal, S. y Prado, P., (2006) Op. Cit. Pág. 31.

normalmente existen en un grupo humano y se trata de una problemática común al interior de las empresas, en la que se enfrentan posiciones diversas entre los integrantes de una organización, pero a diferencia del mobbing, tenemos que en el conflicto las posiciones están definidas y determinadas, teniendo cada persona su posición de acuerdo a su actividad, opinión personal e incluso ideología.

En el conflicto entonces, se trata de que los actores tienen posiciones claras, determinadas y explicables lógicamente, en cambio, en el mobbing los ataques a la víctima pueden ser del todo irracionales o relacionados con causales que no tienen una explicación lógica para la víctima, la que se ve vulnerada en su dignidad. No obstante ello, generalmente los conflictos mal enfrentados pueden generar o detonar en mobbing.

Otra situación que se verifica en trabajos difíciles es el hecho de que un trabajador sea afectado duramente por la rigurosidad del trabajo producida por la excesiva carga horaria, psicológica, competitividad o la exigencia de metas que se encuentren más allá de las reales posibilidades del trabajador de aumentar su productividad. Este tipo de situación ha sido denominada “burn out” e implica finalmente la salida del trabajador de una empresa porque no se encuentra de acuerdo con las condiciones de trabajo extremas a las que no logra adaptarse, ya sea por motivos personales o porque las condiciones objetivas del trabajo son tan difíciles que finalmente lo obtenido por concepto de remuneración y por satisfacción profesional, no compensa los padecimientos que el trabajador debe soportar en dicho empleo.

Se puede concluir en este caso, que el trabajador es quien no puede adaptarse a la dinámica de trabajo que debe desempeñar.

Finalmente no podemos confundir esta figura con el ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador. El empleador cuenta con la facultad de determinar el funcionamiento interno de su empresa, por lo que podría ordenar la extensión de las jornadas o someter a sus dependientes a condiciones precarias de trabajo, buscando obtener una mayor utilidad para su empresa. Si bien estas

conductas constituyen incumplimientos a la legislación, lo son por otros motivos, pero no constituyen casos de acoso laboral, puesto que son medidas aplicadas de modo general a todos los trabajadores de las faenas y su objetivo es principalmente económico. En efecto, puede que un empleador no respete los descansos semanales exigidos por el Código del Trabajo o bien se retrase en el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, pero ello no implica el hecho de que se verifique el acoso laboral. El Profesor Gamonal se refiere a esta hipótesis de la siguiente manera:

“Ahora bien, esto no significa que un ejercicio abusivo de los poderes del empresario se encuentre legitimado por el derecho, ya que necesariamente el empleador debe respetar los derechos del trabajador, tanto los de naturaleza estrictamente laboral, como los fundamentales, por lo que este ejercicio abusivo podría perfectamente redundar en la aplicación de sanciones de distinta índole”.

1.3 Clases o Tipos de Acoso Laboral.

La Dirección del Trabajo establece que en las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras atendiendo a la posición que ocupa tanto la víctima como el acosador dentro de la empresa, el mobbing puede clasificarse en:

- Acoso Laboral Ascendente, en este caso la víctima es acosada por sus subalternos. Esta modalidad, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.

- Acoso Laboral Descendente, también conocido como bossing, es la situación más frecuente, cuando una persona de nivel jerárquico superior hace valer su poder a través de desprecios, falsas acusaciones e insultos. También se aplica por la vía de cambiar las funciones de un trabajador para

menoscabarlo o situándolo en una posición donde no tenga funciones que cumplir.

- Acoso Laboral horizontal, se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

No obstante la clasificación anterior, es posible recoger la clasificación de acoso moral institucional, que se refiere a aquellas conductas que son parte del manejo de personal y característicos de una cultura organizacional que genera condiciones de trabajo estresantes. La otra categoría corresponde al acoso moral estratégico, la cual se despliega en contra de un trabajador que es percibido y catalogado como un elemento negativo por su empleador, y tiene como propósito conseguir su renuncia.

1.4 Comportamientos o Formas de manifestación del Acoso Laboral.

Pese a la dificultad que conlleva tratar de determinar qué actos pueden calificarse como mobbing, los diversos estudios realizados han podido distinguir una serie de conductas o comportamientos típicos, que pueden catalogarse como constitutivos de acoso laboral, es así como la Dirección del Trabajo elaboró un listado de situaciones que, al darse de manera sistemática, pueden constituir acoso laboral:

- Atentados en las condiciones de trabajo: por ejemplo, cambiar las funciones del trabajador o trabajadora por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar

constantemente las labores realizadas; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas.

- Atentados a la dignidad personal: por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador afectado.
- Aislamiento: puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador afectado, ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo.
- Actos de violencia verbal o psicológica: como el uso de violencia menor en contra de un dependiente, insultos o gritos, entre otros.

Cualquiera sea la forma que decida utilizar el acosador, o los fines que persiga, según Leymann, “el mobbing 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”.¹¹

Dependiendo de su duración, intensidad y de las características propias del trabajador hostigado, el acoso puede producir en él distintos grados de perturbación anímica o de trastornos psicosomáticos, generando un daño en su salud. Estas conductas atentan, además, contra su dignidad, sin perjuicio que también pueden llegar a afectar sus derechos fundamentales, todos bienes jurídicos protegidos por nuestro ordenamiento.

1.5 Objetivo o Propósito del Acoso Laboral.

¹¹ Cita extraída de Mazzo, R. (2009). “Mobbing o acoso laboral en Chile”.

Según el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, la finalidad del acoso laboral puede ser de distinta índole, dependiendo de quién lo ejerza y según las circunstancias, sin embargo sea cual fuere el motivo, el acoso laboral busca, en definitiva, afectar a una víctima por medio de actos reiterados, pero aún esta finalidad última es posible que atienda a distintas causas. Por ejemplo, deshacerse de un trabajador de la empresa, ya sea por la modificación estructural de la misma o para evitar el costo que implica su despido; evitar que los trabajadores ejerzan ciertos derechos, tales como el de sindicalización, e incluso lograr que una jefatura renuncie, debido a estas conductas reiteradas de sus subalternos, entre otras.¹²

En otros casos, las conductas de acoso son parte de una estrategia del empleador para provocar un ambiente que facilite el posterior despido de la víctima, “como el deterioro del rendimiento o la comisión de errores, o coaccionar al acosado para que renuncie a alguno de sus derechos (sueldos o cargos) o a la defensa jurídica de los mismos”.¹³

¹² Dirección del Trabajo. “El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral”.

¹³ Gamonal, S. “Manual del Contrato de Trabajo”.

1.6 Efectos del acoso laboral.

Las consecuencias y efectos del acoso moral siempre son desastrosas para la persona que lo sufre tanto a nivel psicológico como físico, finalizando, en su gran mayoría, con la expulsión o abandono del puesto de trabajo por parte del afectado.

A esto se debe sumar los daños colaterales hacia la familia de los afectados y hacia la organización, con un balance negativo para el clima laboral de la empresa y con implicancias a nivel del rendimiento y costos económicos para la empresa.

CAPÍTULO 2. Génesis y Tramitación Legislativa resumida de la Ley 20.607 sobre Acoso Laboral.

2.1.- Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados.

2.1.1. Moción Parlamentaria.

Moción de los señores Diputados don Fidel Espinoza Sandoval, Enrique Jaramillo Becker y las señoras Diputadas Adriana Muñoz D'Albora, Ximena Vidal Lázaro. Fecha 04 de marzo, 2003. Cuenta en sesión 50. Legislatura 348.

Modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de sicoterror laboral.

Fundamentos y objetivos de la iniciativa.

Siendo de común entendimiento en la doctrina nacional e internacional la enorme relevancia, consagrada emanando de ella, preceptos consagrados en los artículos 1 y 5 de nuestra Carta Fundamental y en los tratados internacionales que se encuentran vigentes, como también en aquellas garantías que en particular se encargan de asegurar a las personas el respeto a la integridad en las distintas dimensiones de su existencia como por ejemplo, la de ésta en el trabajo, necesario resulta señalar que es de todo orden claro que ésta es digna en su quehacer laboral, pero para ello es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas y preceptuadas por la Constitución y la Ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario de las relaciones laborales.

De esta manera se fundamenta este proyecto, en los preceptos que dan mayor garantía a una característica tan inherente al Derecho del Trabajo como es su dimensión protectora del trabajador.

Quien desarrolla una labor remunerada se entrega a sí mismo no existiendo únicamente una entrega patrimonial, dado que el trabajo es el hombre

mismo desarrollándolo. Por eso con exactitud se ha afirmado por los autores que el Derecho del Trabajo concurre ante la modernidad, por la incapacidad del derecho Civil para regular una relación de tan especiales características.

El contrato conforme a las reglas del Derecho Civil tiene como centro y origen dos voluntades que se encuentran en sus intereses formando un consentimiento, en el Derecho del Trabajo en cambio, es de capital importancia el rol tutelar del trabajador para así mantener un equilibrio jurídico entre las partes, puesto que es de toda evidencia que mientras en el Derecho Civil la voluntad se compromete, en el Derecho del Trabajo, ésta se somete.

No puede existir un Estado Social y Democrático de Derecho sin el respeto por la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan.

Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral.

El origen del acoso laboral o sicoterror, se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Estamos ciertamente ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas

en torno a prácticas que dicen relación con un acoso y ataque sistemático durante cierto lapso de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objeto de aislar al trabajador.

El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto, hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

Quien da la voz de alarma sobre este tratamiento es el psicólogo sueco Heinz Leyman quien lo descubriera como fenómeno durante la década de los años 80, siguiendo con sucesivos estudios que han ido paulatinamente creando conciencia sobre el inmenso daño que se produce a la víctima, como además certificándose la ingente cantidad de casos que se producen a diario en la empresa privada como en las reparticiones públicas. Según cifras de la OIT, en estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, de un 3,5% de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los 80, éste se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer sicosocial del mundo laboral.

Hoy el acoso laboral es ampliamente estudiado y comentado en los entornos académicos europeos presentándose como una actitud que concita variadas modalidades y vías para expresarse en las relaciones de trabajo, siempre, claro está, de manera soterrada y escondida para quienes no están participando del acoso laboral.

El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, trabajador que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representan algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente,

etc, utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un costo económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

Referencia a la existencia de prácticas de acoso o sicoterror laboral en las relaciones de trabajo y los daños que éstos ocasionan.

Las prácticas de acoso laboral o sicoterror, conforman un contorno complejo y difícil de describir, pero definiéndolo desde la víctima, éste consiste en el hostigamiento realizado en el ámbito o contexto laboral en el que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros – con la permisividad del resto -, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como síquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica.

Según el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel quien sostiene en su libro, paradigmático en el tema, llamado “Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, que el acoso laboral “tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigar, que aprovecha la situación que le brinda la organización particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicopáticas”.

De esta suerte, el acosador laboral despliega una variada gama de recursos para dar cabida de forma directa a los celos, la envidia, las cuales no se centran sólo en los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, brillantez personal, ecuanimidad, destrezas específicas en relación a alguna profesión u oficio.

El sicoterror laboral, se da en una proliferación jerárquicamente diversa, es decir, al incorporarse nuevos trabajadores capaces de amenazar la promoción profesional de un superior, o a la inversa al tener esta actitud y prácticas alguien que se incorpora a la empresa acosando a su directivo o directivos para ocupar su puesto.

En fin, nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente sutil y perversa debido a que se trata de un comportamiento premeditado que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación laboral y personal de la víctima.

El acoso laboral trae consecuencias derivadas de su puesta en acción y, que en la mayoría de los casos dice relación con el desarrollo de cuadros patológicos vinculados a la depresión y a la gradual pérdida de la autoestima y valía personal.

Las consecuencias en el ámbito personal del trabajador siempre son nefastas, pues la alta probabilidad de que se desarrolle una patología hace que sea un tema de enorme trascendencia en el ámbito laboral, pues por la vía del acoso laboral la persona paulatinamente comienza con ofuscación y frustración pasando luego éstos a constituirse en cuadros depresivos de diversa índole, llegando éstos a fraguar la actitud de que el trabajador deba inexorablemente tomar la resolución de tener que irse de su puesto de trabajo.

Relato y descripción formal del contenido del proyecto.

Este proyecto consta de cuatro artículos que consagran la institución del acoso laboral, estableciéndose un concepto de éste de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, implantándose sanciones por la vía de la multa a beneficio fiscal, constando también con un plazo de prescripción de brevísimo tiempo para que la víctima pueda efectuar la denuncia correspondiente.

Además cabe agregar que se le hace aplicable la institución regulada en el artículo 171 del Código del ramo, que establece la posibilidad de que el trabajador que haya sido víctima de acoso laboral pueda ejercer el autodespido con el pago de las indemnizaciones legales y convencionales que correspondan en conformidad con la ley y con la estipulación de las partes.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esta H. Corporación, para ser tratada en la actual Legislatura Ordinaria, de sesiones del H. Congreso nacional, el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado “De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”:

Título VII

Artículo 183 bis A.- El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, a aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

Artículo 183 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 183 bis C.- El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

Artículo 183 bis D.- La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.

ADRIANA MUÑOZ DÁLBORA.

DIPUTADA DE LA REPÚBLICA.

XIMENA VIDAL LÁZARO.

DIPUTADA DE LA REPÚBLICA.

Informe de Comisión de Trabajo.

Cámara de Diputados. Fecha 16 de octubre, 2007. Cuenta en Sesión 99. Legislatura 355.

BOLETÍN N° 3198-13-1

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, originado en moción de las Diputadas señoras Ximena Vidal y Adriana Muñoz, y de los Diputados señores Espinoza y Jaramillo.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; el señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval, y el Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

En este punto, debemos remitirnos a lo señalado en: Los fundamentos y objetivos de la iniciativa; al origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral, y a la existencia de prácticas de acoso laboral en las relaciones de trabajo y los daños que éstos ocasionan.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es incorporar a la legislación laboral, y al Estatuto

Administrativo, un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto en cinco artículos permanentes.

III.- ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de la comisión, el proyecto de ley en informe no contempla normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

La Comisión recibió al señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade Lara; al señor Subsecretario del Trabajo, don Zarko Luksic Sandoval y al Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Rio Correa.

V.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto en informe no considera artículos o disposiciones que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSIÓN GENERAL.

El proyecto de ley en informe fue aprobado, en general, por la Comisión en su sesión de fecha 9 de octubre, con el voto favorable de las Diputadas señoras Muñoz, doña Adriana; Sepúlveda, doña Alejandra y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Alinco y Bertolino, y la abstención del Diputado señor Melero.

Durante su discusión general, el Ejecutivo manifestó su apoyo en virtud de que el proyecto se enmarca en la línea de protección de los derechos que el trabajador tiene en cuanto persona y ciudadano de este país y que se encuentran consagrados constitucionalmente. En efecto, esta corriente de reconocimiento a los derechos constitucionales del trabajador en el entorno laboral, responde a las modernas concepciones de ciudadanía laboral, por la cual se hacen compatibles y se ordenan jerárquicamente la norma constitucional y la potestad reglamentaria del empleador, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De esta manera, el Gobierno señaló que la presente iniciativa avanza en forma relevante en la protección y desarrollo de una cultura de respeto al interior de la empresa, ya que las conductas de acoso laboral atentan gravemente contra la dignidad del trabajador pudiendo, en casos extremos, llevar a importantes perjuicios personales y materiales al afectado.

Sin embargo, subrayó la necesidad de precisar aspectos técnicos para otorgar mayor claridad, como: definir los elementos que nos permitan identificar las conductas de acoso laboral; la diferenciación del acoso cometido directamente por el empleador de aquél cometido por un subordinado; las sanciones para uno y otro caso y la objetivación de las conductas a las que se encuentra obligado el empleador a fin de no responder por actos de terceros. Junto a ello, determinar si la conducta acosadora se define por la intencionalidad de producir un perjuicio laboral al afectado o se define por el resultado visible de un perjuicio personal o material.

Y finalmente, mencionó la necesidad de precisar si las denuncias que se presenten por conductas de acoso laboral, al incidir en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, deberán ser conocidas en el nuevo procedimiento laboral a través de las normas sobre tutela de derechos fundamentales, que implican un mejoramiento de las condiciones probatorias para el trabajador y su pretensión.

Por su parte, los señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa coincidieron, mayoritariamente, en la necesidad de legislar respecto del acoso laboral. Sin embargo, manifestaron preocupación en establecer una adecuada conceptualización de lo que se debe entender por “acoso laboral”; al distinguir entre sus conductas constitutivas aquellas que ejerce el empleador- o quien lo represente- sobre los trabajadores, de aquellas que se dan entre los propios trabajadores.

Con respecto a los órganos competentes para conocer de las denuncias por acoso laboral, manifestaron distintas posiciones. Algunos señores Diputados eran partidarios de eliminar la instancia administrativa – Dirección del Trabajo-, estableciéndose la denuncia directa a los Tribunales del Trabajo, con el objeto de evitar dilaciones en la investigación y sanción, idea que, se rechazó, adoptándose la idea de reconocer la competencia de la Dirección del Trabajo, en base a su experiencia en relaciones laborales y a la posibilidad de evitar una excesiva judicialización del tema.

Finalmente, manifestaron su interés en consagrar esta figura en la legislación aplicable a los funcionarios públicos, introduciendo una norma con tal propósito en el Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACIÓN EN GENERAL.

No hubo en el seno de la Comisión opiniones disidentes al acuerdo de mayoría.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

En su sesión ordinaria celebrada el 16 de octubre del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley, el cual, según todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomendó la aprobación del siguiente **PROYECTO DE LEY:**

“ARTÍCULO PRIMERO.- Agrégase el siguiente Título VI nuevo al Libro II del Código del Trabajo denominado “Del acoso laboral y su sanción”:

Título VI

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.-El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Agregase al artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, la siguiente letra f) nueva:

f) Conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO TERCERO.- Modificase el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, sustituyendo la conjunción “y” entre las expresiones “a)” y “b)” por una coma (,) y agregando a continuación de la expresión “b)” las expresiones “y f)”.

ARTÍCULO CUARTO.- Agrégase al inciso sexto del artículo 171, a continuación de la frase “Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

ARTÍCULO QUINTO.- Agregase al artículo 78 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, la siguiente letra l) nueva:

l) Se prohíbe a los funcionarios públicos, agentes del Estado, cualquiera sea su función u organización pública en la que laboren o su calidad, todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

SE DESIGNA DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA XIMENA VIDAL LÁZARO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 16 de octubre de 2007.

Acordado en sesiones de fecha 4 y 11 de septiembre y 9 y 16 de octubre del año 2007, con asistencia de los señores Diputados Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Goic; Melero; Meza; Monckeberg; Muñoz; Recondo; Saffirio; Salaberry; Sepúlveda y Vidal.

Asimismo, asistió a la sesión del 16 de octubre el Diputado señor Pedro Pablo Álvarez-Salamanca, en reemplazo del Diputado señor Nicolás Monckeberg Díaz.

Pedro N. Muga Ramírez, Secretario Abogado de la Comisión.

Discusión en Sala.

Cámara de Diputados. Legislatura 356. Sesión 26. Fecha 08 de Mayo del año 2008. Discusión general.

Se aprueba en general (efectuado en votación económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 72 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones) y en particular 8efectuado la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 74 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones).

El señor Bustos, Presidente de la Cámara de Diputados, luego de analizar y votar el proyecto de ley, manda a despachar dicho proyecto.

Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora.

Oficio de Ley al Senado. Comunica texto aprobado. Fecha 08 de mayo, 2008. Cuenta en Sesión 19. Legislatura 356. Senado.

Oficio N° 7435. Valparaíso, 08 de mayo del 2008.

Con motivo de la Moción, Informe y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente PROYECTO DE LEY:

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

- 1) 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: “f) Conductas de acoso laboral”.
- 2) En el artículo 171:
 - a) Sustitúyese 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)”.
- 3) Agrégase el siguiente Título VI al Libro II: “Título VI del acoso laboral y su sanción”.

Artículo 211 bis A.- El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código.

Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.

Artículo 211 bis B.- El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, podrá denunciarlas en un plazo de 60 días contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral deberán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar, en su caso, las sanciones que a continuación se expresan.

Artículo 211 bis C.-El acoso laboral efectuado por el empleador, o por uno o más trabajadores con conocimiento de éste, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiere ejercer en conformidad a las reglas generales.

Cuando el autor del acoso sea uno o más trabajadores, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador, y determinará un plazo para ello.

En el caso de que el empleador, habiendo sido advertido en la forma señalada, no implemente las medidas necesarias para hacer cesar el acoso del afectado, podrá ser sancionado en la forma que dispone el inciso primero de este artículo.

Artículo 2°.- Agrégase en el artículo 84 de la ley 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, la siguiente letra m):

“m) Realizar todo acto calificado como laboral en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo”.

Artículo 3°.- Agrégase en el artículo 82 de la ley N° 18.883, la siguiente letra m):

“ m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo”

JUAN BUSTOS RAMÍREZ, Presidente de la Cámara de Diputados.

CARLOS LOYOLA OPAZO, Secretario General de la Cámara de Diputados.

2.2. Segundo Trámite Constitucional: Senado.

2.2.1 Primer Informe de Comisión de Trabajo.

Senado. Fecha 13 de Octubre, 2008. Cuenta en Sesión 60. Legislatura 356.

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral.

Dentro de dicho informe, se da a conocer los objetivos del proyecto como sus antecedentes, tanto de hecho como jurídicos.

En relación a los primeros, se menciona la importancia de la incorporación al Código del Trabajo, a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y a la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, normas que instauren un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

El objetivo principal del proyecto de ley es, establecer la figura del acoso moral entre las formas atentatorias contra la dignidad humana, y sancionar, laboral y penalmente, las conductas calificadas como tal, sea que se produzcan respecto de trabajadores pertenecientes al sector privado o de quienes se desempeñen en el sector público.

Para tales efectos, el proyecto propone incorporar las modificaciones pertinentes, en los artículos 2° y 160, N° 1 del Código del Trabajo, 84 de la Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, y 400 del Código Penal.

En cuanto a los antecedentes para el estudio del proyecto de ley, cabe mencionar, entre otros:

- El Código del Trabajo.
- La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda.
- La Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

Además de los antecedentes jurídicos mencionados, existen antecedentes de hecho que explican la propuesta legislativa a la luz de los siguientes aspectos:

- Fundamentos y objetivos de la iniciativa;
- Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral;
- Existencia de prácticas de acoso o sicoterror en las relaciones de trabajo y daños que éstas ocasionan;
- Tipos o modalidades del acoso laboral;
- Derecho comparado que regula esta materia, y
- Descripción del contenido del proyecto de ley.

Es menester señalar que en relación a cada uno de los puntos mencionados, el presente trabajo los ha abordado en detalle a lo largo de la lectura del mismo.

RESUMEN EJECUTIVO.

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL (Boletín N° 3.198-13).

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: fundamentalmente, incorporar al Código del Trabajo, a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y a la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, normas que instauren un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.
- II. ACUERDOS: aprobado en general (3x0).
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos permanentes.
- IV. NORMAS DE QUORUM ESPECIAL: no hay.
- V. URGENCIA: no tiene.
- VI. ORIGEN INICITIVA: Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señoras Adriana Muñoz y Ximena Vidal, y señores Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (72x0).
- IX. INICIO TRAMITE EN EL SENADO: 13 de mayo de 2008.
- X. TRAMITE REGLAMENTARIO: primer informe.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1. El Código del Trabajo. 2. La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005,

del Ministerio de Hacienda; y 3. La Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

Valparaíso, 13 de octubre

2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA, Secretario de la Comisión.

Discusión en Sala.

Senado. Legislatura 356. Sesión 61. Fecha 15 de octubre, 2008. Discusión general. Se aprueba en general el proyecto, fijándose un plazo para formular indicaciones hasta el 03 de noviembre, a las 12.

Boletín de Indicaciones.

Senado, 03 de noviembre de 2008. Indicaciones de Parlamentarios.

Boletín N° 3.198-13.

Indicaciones

03 noviembre 2008

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DEL ACOSO LABORAL.

En dicha discusión, el senador Allamand propuso ciertas modificaciones al proyecto de ley, las cuales fueron:

ARTICULO 1° numeral 3)

1.- Sustituir el inciso segundo del artículo 211 bis A, por el siguiente:

“Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión intencional, grave y permanente ejercida por el empleador contra un trabajador o por uno o más trabajadores ejercidas en contra de otro trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de coacción psicológica objetiva, que provoque un daño moral grave o material en el afectado, que lo induzca a poner término unilateralmente a su relación laboral”.

2.- Intercalar en el inciso primero del artículo 211 bis B, a continuación de la frase “podrá denunciarlas”, la palabra “personalmente” y reemplazar el guarismo “60” por “30”.

3.- Sustituir en el inciso segundo del artículo 211 bis B, las frases “ a Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas” por el Juez de Letras del Trabajo competente, el que de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 459 del Código del Trabajo, conocerá de ellas”.

4.- Intercalar en el inciso primero del artículo 211 bis C, a continuación de los términos “sin perjuicio de las”, a “medidas de resguardo que el tribunal que conozca del asunto pueda decretar a fin de poner término a la situación denunciada y de las”.

5.- Intercalar en el inciso segundo del artículo 211 bis C, a continuación de la frase “sea uno o más trabajadores”, a siguiente: “ y el empleador desconozca dicha situación, y suprimir la frase “o a la respectiva Inspección del Trabajo”.

6.- Eliminar en el inciso tercero del artículo 211 bis C, la frase “tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada”, e incorporar, a continuación de l punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la oración: “Estas medidas se podrán tomar aún cuando la persona involucrada tenga fuero laboral de cualquier naturaleza”.

7.- Suprimir el inciso cuarto del artículo 211 bis C.

2.2.2. Segundo Informe de Comisión de Trabajo.

Senado. Fecha 08 de mayo del 2012. Cuenta en Sesión 15. Legislatura 360.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social presenta al Honorable Senado, el segundo informe del proyecto de ley en cuestión. En él se señalan las personas que han asistido e intervenido en las distintas sesiones de la tramitación: La Directora del Trabajo de la época, señora Patricia Silva; el Jefe de la División Jurídica de la Dirección del Trabajo, señor Rafael Pereira; el Subsecretario del Trabajo, señor Marcelo Soto, junto a su asesor, señor Edmundo Piffre; Asesor Legislativo, señor Francisco del Río; Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Mattei Fornet; Profesores de Derecho del Trabajo, señores Sergio Gamonal Contreras y Alfredo Sierra Herrero; Abogada Asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez; Asesor del Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, señor Pedro Pablo Rossi; Asesor de la Honorable Diputada señora Ximena Vidal, el señor David Duque.

El Profesor de Derecho del Trabajo, señor Manuel Muñoz Astudillo, hizo llegar a la comisión sus observaciones por escrito en torno al proyecto de ley en estudio.

Previo al estudio pormenorizado de las indicaciones presentadas al proyecto de ley, la Comisión revisó las diferentes enmiendas que ellas proponen, especialmente las referidas al concepto de acoso laboral, a su sanción y al procedimiento aplicable para tales efectos.

En síntesis, todos concordaron en cuanto a la necesidad de establecer una definición legal de acoso laboral. Para tales efectos, se solicitó al Ejecutivo preparar la redacción de un concepto, a fin de ser analizado por la Comisión, el cual contenga los diversos elementos a que se ha hecho mención en el debate.

Además coincidieron en que el procedimiento contemplado en la iniciativa en estudio para la tramitación de estos procesos, estaría superado o

desfasado tras la puesta en marcha de la nueva justicia del trabajo y la aplicación del procedimiento de tutela laboral que ella contempla.

Sumado a lo anterior, compartieron la pertinencia de introducir diversas modificaciones al texto del proyecto de ley en informe, para lo cual estimaron atiente revisar tanto las indicaciones presentadas al mismo, como las nuevas propuestas que resulten procedentes.

Posteriormente la Comisión recibió un informe preparado por la Biblioteca del Congreso Nacional, titulado “Cuadro comparativo: Concepto de Acoso Moral en la Legislación Extranjera”. Dicho informe fue considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un anexo que se adjunta al original del informe.

En las sesiones siguientes, la Comisión revisó las enmiendas propuestas al texto aprobado en general, especialmente en lo relativo a la definición de acoso laboral. Sin embargo los miembros de la Comisión coincidieron en la necesidad de efectuar un acucioso examen de esta materia, dado la complejidad e importancia que reviste. Para ello, concurrieron a la sesión próxima, los profesores de Derecho del Trabajo, Sergio Gamonal Contreras y Alfredo Sierra Herrero.

En primer lugar, hizo uso de la palabra el profesor Gamonal, para quien no es necesario legislar sobre este tema, toda vez que nuestra normativa laboral es bastante amplia y, por lo tanto, las situaciones que configuran el acoso laboral podrían considerarse ya contempladas en las disposiciones vigentes. Agregó que existen fallos emanados de nuestros Tribunales de Justicia en los cuales se condenan las prácticas constitutivas de mobbing, especialmente tras la puesta en marcha de la reforma procesal laboral y la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador.

Además, realizó algunas observaciones respecto del proyecto de ley en informe:

- Respecto al procedimiento aplicado, señaló que conlleva riesgo el instaurar una doble regulación procesal para la persecución de estos casos, por lo tanto pareciera ser más conveniente recurrir por la vía del procedimiento tutelar en razón de las características que le son propias, entre otras, el sistema de prueba indiciaria por el cual se rige.

- Otro tema importante, dice relación con la definición de Acoso Laboral. El mobbing analizado desde una perspectiva jurídica, obliga a efectuar algunas precisiones y ajustes a fin de generar una noción lo más cercana posible al objetivo trazado al legislar.

La definición que la iniciativa legal propone, señala que las conductas de “hostigamiento” deben ser “reiteradas”, es decir, exige repetición de las mismas en el tiempo, haciendo alusión a la periodicidad, aunque no la precisa.

Por otra parte, agrega, que esta definición, en sus actuales términos, parece ser demasiado amplia, toda vez que podría derivar en situaciones que no constituyen acoso laboral propiamente dicho. Advirtió que en el mundo del trabajo se producen, naturalmente, una serie de situaciones que pueden ser propias del quehacer laboral como el ejercicio del *ius variandi* abusivo por parte del empleador o, simplemente, un mal día de trabajo, circunstancias que, si bien ameritan ser sancionadas laboralmente, no necesariamente configuran el mobbing. En ese orden de ideas, agregó que es posible distinguir el acoso laboral concebido en términos muy generales, donde podrían quedar comprendidas las situaciones aisladas antes descritas, y el mobbing, entendido como una manifestación específica de aquél y donde las conductas hostiles se configuren como tales para ser analizadas en su conjunto.

El profesor Gamonal presentó una redacción alternativa para la definición de acoso laboral, la cual sugirió incorporar al inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, conforme al siguiente tenor:

“Asimismo, atenta contra la dignidad del trabajador el acoso moral laboral, conformado por un conjunto de acciones u omisiones del empleador u otros trabajadores o de ambos, con la finalidad de crear un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente la integridad psíquica o dañando la salud de los afectados, con miras a provocar un menoscabo personal o material en la víctima, o bien poniendo en riesgo su situación laboral”.

Además, sugirió introducir una modificación en el artículo 485, inciso segundo, del mencionado código, a fin de disponer la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a la tramitación de las causas motivadas en el acoso laboral. Para ello, propuso agregar a dicha norma lo siguiente:

“Asimismo, quedarán comprendidas en este procedimiento las conductas de acoso moral del inciso segundo del artículo 2°. En este caso el plazo del inciso final del artículo 486 se contabilizará desde el último acto de acoso”.

Con las modificaciones señaladas, se incorporaría a nuestra legislación laboral I la figura del acoso moral, contemplando tanto una definición legal de las conductas a sancionar como el procedimiento a aplicar para la investigación judicial de las mismas.

No obstante lo anterior, señaló que la propuesta debiera contemplar la sanción del acoso moral en los estatutos de los funcionarios públicos. Asimismo, aclaró que el plazo a que se hace referencia en la modificación sugerida, corresponde al lapso de tiempo dentro del cual debe efectuarse la denuncia de acoso laboral, el cual corresponde que sea contabilizado desde el último acto de acoso.

Finalmente, compartió la propuesta contenida en el numeral 1 del artículo 1° del texto aprobado en general, la cual incorpora el mobbing en el artículo 160, número 1 del Código del Trabajo, entre las conductas indebidas de carácter grave que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Todas estas sugerencias, las acompañó por escrito, documento que fue considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un anexo único que se adjunta al original del informe.

A continuación de la exposición realizada por el profesor Gamonal, le tocó el turno al profesor señor Sierra, quien expuso algunas apreciaciones generales en torno al tema del acoso laboral y, luego, planteó observaciones particulares respecto al proyecto de ley en informe.

En su opinión, en el marco de la nueva justicia laboral, los tribunales han resuelto adecuadamente las demandas sobre acoso laboral, dentro del sistema de tutela de los derechos fundamentales, acogiendo o rechazando las alegaciones de los trabajadores en forma que, estimó, es mayoritariamente correcta. Es decir, para resolver dichas causas no fue necesaria una mayor regulación sobre la materia, resultando suficiente la normativa existente y la jurisprudencia previa que, paulatinamente, ha definido los parámetros jurídicos que permiten delimitar la figura del acoso en el trabajo.

Señaló que resulta atinente conocer las sentencias pronunciadas con anterioridad a la reforma procesal laboral, y en las que se definía esta figura. Para ello hizo mención a un fallo emitido por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, en septiembre del 2007, mediante la cual, el tribunal de alzada ratificando la sentencia de primera instancia, declaró que sufría acoso laboral, quien recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el lugar de trabajo, por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, cuyo fin es hostigar, intimidar o perturbar al trabajador para que renuncie, o se vea abatido o sometido por alguien.

En esa sentencia, agregó, el juez consideró que, ya en el sistema procesal laboral antiguo, el sentenciador se encontraba obligado a garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona humana, en pleno

conocimiento de que la incorporación del procedimiento de tutela laboral, que estaba aún en proyecto, tendría expresamente tal propósito.

Además, expresó que en el acoso laboral es posible que se produzcan una enorme variedad de situaciones, de distinta naturaleza, en las que juega un importante papel la percepción subjetiva del afectado, que puede estimarse o sentirse acosado, ante prácticas que, para otra persona, no revistan importancia alguna. El problema señala, reside en que cada persona percibe las cosas de acuerdo a su real saber y entender y en forma distinta a las demás, aunque se trate de un mismo hecho.

Otra arista del problema, indicó, dice relación con el daño psicológico o depresión laboral que normalmente se asocia al acoso en el trabajo. Así, por ejemplo, una persona con depresión suele creer que su estado ha sido provocado por las condiciones en que se desenvuelve en una determinada empresa, pese a que tal enfermedad, como puede ocurrir con la generalidad de las enfermedades laborales, puede tener una causa externa a la empresa y completamente ajena a la misma.

Enseguida, se refirió a lo peligroso de establecer una definición legal de acoso laboral, ya que toda conceptualización es compleja, porque conlleva riesgos implícitos. Por un lado, podrían haber situaciones que no queden comprendidas en la definición, perjudicando con ello a los trabajadores y, por el otro lado, podrían resultar incluidas algunas conductas susceptibles de entenderse como razonables y propias del poder de dirección del empleador.

Ante tales riesgos, resaltó la conveniencia de complementar dicha definición, para delimitar el ámbito del acoso, con una mención en términos negativos que señale que no podrán considerarse como tal acoso, aquellas prácticas que digan relación con la condiciones laborales propias de la empresa, como podrían ser el cumplimiento de metas, o con tareas específicas, como las labores de gran responsabilidad. Delimitar los conceptos y precisar los derechos y

las obligaciones, agregó, ayudará a evitar malas prácticas y que se judicialicen innecesariamente las relaciones laborales.

Coincidiendo con el profesor Gamonal, expresó que la definición en comento debe contener dos puntos esenciales:

- El primero, de carácter objetivo, dice relación con la reiteración de la conducta, lo que implica establecer parámetros que permitan decidir cuándo ella es reiterada y cuando no, materia que resulta compleja y que, en definitiva, terminará siendo delimitada por la jurisprudencia.
- El segundo, de carácter subjetivo, se refiere al problema de la intencionalidad del acosador. En este punto estimó que el proyecto aprobado en general, no resulta lo suficientemente claro sobre dicha intención, o que se ve mejorado por la indicación número 1, del Honorable Senador Allamand que, al menos, la exige expresamente.

Advirtió, que la definición contemplada en la referida indicación resulta demasiado rigurosa, haciendo surgir otras complicaciones, por ejemplo, al exigir que la conducta “implique alguna forma de coacción psicológica que produzca un daño moral grave”. Indicó que una definición de este tipo, implicaría establecer una relación directa entre el acoso laboral probado y el daño moral consiguiente, lo que podría dar lugar a una multiplicidad de indemnizaciones, toda vez que, al resarcimiento del daño moral, habría que sumar la indemnización adicional propia del procedimiento tutelar y las demás indemnizaciones que contempla la ley con motivo del término de la relación laboral.

Se refirió también, al establecimiento del acoso laboral como una causal que habilite para poner término al contrato de trabajo, señaló que, tal acoso es perfectamente subsimible en alguna de las causales que ya contempla el artículo 160 del Código del Trabajo, tanto para los efectos del despido directo como del indirecto. En tal sentido, invocó por ejemplo, las conductas indebidas de carácter grave (como la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones) y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Advirtió que, el problema de consagrar una causal especial, radica en que una situación atentatoria contra la dignidad del trabajador, podría no constituir un acoso laboral. La extrema especificidad de la norma, impide, que la calificación de los hechos se efectúe acertadamente. Lo anterior, acotó, podría redundar en una defensa jurídica inadecuada del trabajador, por invocar una causal legal errónea que, finalmente, signifique que su demanda resulte desestimada.

Desde otro punto de vista, manifestó la necesidad e importancia de exigir que las denuncias motivadas en situaciones de acoso laboral, tengan un grado de seriedad indiscutible. Lo anterior obliga a tener un cuidado extremo al configurar legalmente la conducta a sancionar y, una forma de hacerlo, señaló, es determinar claramente que cuando se formulen acusaciones manifiestamente falsas en esta materia, se sancionen laboralmente al acusador, pudiendo, si se estimare pertinente, facilitar su despido.

Finalmente, expresó que hay que ser especialmente cuidadoso en materia probatoria, toda vez que en este tipo de causas sería conveniente, por ejemplo, que el tribunal exija peritajes psicológicos antes de dar curso a la reclamación, lo cual no sólo contribuirá a sostener la acusación, sino que, simultáneamente, se transformará en un freno ante intentos poco serios para demandar por esta causa.

Concluidas las exposiciones de los profesores invitados, la Comisión analizó el tema en debate a la luz de los planteamientos y consultas que realizaron a ambos docentes.

En sesión posterior, la Comisión continuó analizando el proyecto de ley en informe, prosiguiendo el debate que ha desarrollado en forma previa al estudio pormenorizado de las indicaciones presentadas a la iniciativa. Para ello, estimó pertinente invitar a diversas entidades vinculadas al tema, a fin de conocer el problema en sus distintas manifestaciones, tanto en el ámbito del sector privado como en el público.

En sesión celebrada el día 2 de mayo de 2012, la Comisión se abocó a la discusión en particular del proyecto, teniendo en consideración las sugerencias formuladas por los profesores de Derecho del Trabajo que concurrieron especialmente invitados y las opiniones de sus integrantes respecto de dichas sugerencias. En todas ellas se advierte la remisión al procedimiento de tutela laboral consagrado en el párrafo 6°, del Título I del Libro V del Código del Trabajo, en concordancia con el establecimiento de una definición de acoso laboral en el artículo 2° del mismo Código.

En consecuencia, atendido el tenor del acuerdo precedente que consagra un concepto de acoso laboral en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, sujetando el conocimiento y la sanción de las conductas constitutivas del mismo al procedimiento de tutela laboral dispuesto en los artículos 485 al 495 del Estatuto Laboral, la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte) dio por rechazadas las indicaciones números 2.3.4.4 bis, 5, 6, 7 y 8.

Cabe dejar constancia que la misma unanimidad acordó aprobar enmiendas de carácter formal a los artículos 2° y 3°, correspondientes a capítulos de modificaciones de texto aprobado en general. Dichas enmiendas adecuan la redacción del texto de los artículos 2° y 3° al tenor de lo acordado sobre el concepto de acoso laboral.

RESUMEN EJECUTIVO

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL. (Boletín N° 3.198-13).

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** fundamentalmente, incorporar al inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo el concepto de acoso laboral para instaurar un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso.

Asimismo, se consagran en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, normas en el mismo sentido.

II. ACUERDOS: Indicaciones:

Números

1 Aprobada con modificaciones (Unanimidad 4x0 Senadora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte).

2, 3, 4, 4 bis, 5, 6, 7 y 8. Rechazadas (Unanimidad 4x0 Senadora señora Rincón y señores Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:

consta de tres artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUORUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de las Honorables Diputadas señoras Adriana Muñoz y Ximena Vidal, y de los Honorables Diputados señores Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo.

VII. TRAMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (72x0).

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 13 de mayo de 2008.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: segundo informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA

MATERIA: 1. El Código del Trabajo; 2. La Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de año 2005 y 3. La Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Valparaíso 8 de mayo del 2012.

Pilar Silva García, Secretaria de la Comisión.

Discusión en Sala.

Senado. Legislatura 360. Sesión 19. Fecha 22 de mayo, 2012. Discusión particular. Se aprueba en particular con modificaciones.

En dicha sesión, por 27 votos a favor y 2 pareos, se aprueban las proposiciones acordadas por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, quedando despachado en particular el proyecto.

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen.

Oficio aprobación de Proyecto con modificaciones. Fecha 22 de mayo, 2012. Cuenta en sesión 33. Legislatura 360. Cámara de Diputados.

El Senado dio su aprobación al proyecto de ley, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral, correspondiente al Boletín N° 3.198-13, con las siguientes enmiendas:

Artículo 1°

Ha incorporado el siguiente número 1), nuevo, en reemplazo del número 3) de este artículo:

“1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, la 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Número 1)

Ha pasado a ser número 2), sin enmiendas.

Número 2)

Ha pasado a ser número 3), sin modificaciones.

Número 3)

Ha sido reemplazado por el número 1), nuevo

Artículo 2°

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 2° Modifícase el artículo 84 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “y” por un punto y coma (;)
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma(;))
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo” “.

Artículo 3°

Lo ha reemplazado por el que sigue:

“Artículo 3° Modifícase el artículo 82 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “,” por un punto y coma (;)
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por un punto y coma(;))
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo” “.

2.3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados.

Discusión en Sala.

Cámara de Diputados. Legislatura 360. Sesión 50. Fecha 04 de Julio, 2012. Discusión única. Se aprueban las modificaciones.

Una vez concluido el debate, la sala se pronunció sobre las modificaciones del Senado. Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 96 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora.

Comunica aprobación de modificaciones. Fecha 4 de julio, 2012. Cuenta en sesión 33. Legislatura 360. Senado.

La Cámara de Diputados, en sesión de esta fecha, ha tenido a bien prestar su aprobación a las enmiendas propuestas por ese H. Senado al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, correspondiente al boletín N° 3198-13.

2.4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados.

Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo.

Oficio de Ley a S.E. El Presidente de la República. Comunica texto aprobado por el Congreso Nacional. Fecha 4 de julio, 2012.

El Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz y Ximena Vidal y de los Diputados señores, Fidel Espinoza y Enrique Jaramillo, correspondiente al Boletín N° 3198-13.

PROYECTO DE LEY.

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

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

2) En el número 1) del artículo 160:

- a) Sustitúyese en la letra d) la coma(,) y la conjunción copulativa “y” que le sigue, por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa “y”.
- c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

“f) Conductas de acoso laboral” .

3) En el artículo 171:

- a) Sustitúyese 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 hubiese invocado la causal de la letra b)”, la expresión “o f)”.

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).

- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa “y”.
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:
“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.

Artículo 3°.-Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión “, y” por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final(.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa “y”.
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:
“m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.

2.5. Publicación de Ley en Diario Oficial.

2.6. Ley 20.607.

Tipo de Norma: Ley 20.607.

Fecha Publicación: 08-08-2012.

Fecha Promulgación: 31-07-2012.

Organismo: Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.

Título: Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

CAPÍTULO 3. Sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley 20.607 sobre Acoso Laboral al Código del Trabajo.

En este capítulo se abordará el relato y análisis de cada una de las modificaciones al Código del Trabajo; Modificaciones del Artículo 2 del Código del Trabajo: Incorporación de la figura de Acoso Laboral, Concepto Legal de Acoso Laboral y Sujetos de la acción; Modificaciones al Artículo 160 del Código del Trabajo: Acoso Laboral, nueva causal de Término del Contrato de Trabajo; y Modificaciones del Artículo 171 del Código del Trabajo: Despido Indirecto, Indemnización por Término de Contrato, Otras Indemnizaciones y Sanciones para el trabajador.

3.1 Relato y Análisis de cada una de las modificaciones al Código del Trabajo.

El 08 de Agosto del año 2012 comenzó a regir la ley relativa al acoso laboral (Ley 20.607). Antes de esta ley, no existía regulación específica sobre este tema en Chile, lo que en ningún caso suponía autorizar que los trabajadores soportaran este tipo de actos.

Según Fernando Villalobos Valenzuela, regular y precisar legalmente el acoso laboral y sus consecuencias dentro de las empresas y servicios públicos, tiene que ver con proteger la paz social y no dificultar a una persona ejercer su trabajo. Al final, es común que en las relaciones laborales exista una permanente relación personal y cotidiana que den lugar a desavenencias, discusiones y malos ratos. En todo caso, estas situaciones no pueden conducir a eventos de acoso laboral que gatillen injustas situaciones de hostigamiento, frustración o molestia excesiva en contra de un trabajador.¹⁴

Según los Registros de la Dirección del Trabajo, específicamente en su Departamento de Estudios, durante el año 2011 se presentaron en Chile 2.253 denuncias por acoso laboral. Desglosados en términos regionales, las 3 regiones

¹⁴ Villalobos, F. "Manual de consultas laborales y previsionales".

en las que se presentaron más denuncias fueron la Metropolitana (614), Valparaíso (411) y Antofagasta (196). Por su parte, desglosados por rama de actividad, las 3 actividades en las que se presentaron más denuncias fueron comercio (504), actividades inmobiliarias y de alquiler (265) y enseñanza (210).

La ORD. N°3519/034, de la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 1° de la Ley 20.607, que modifican los artículos 2°, 160 y 171 del Código del Trabajo.

3.1.1 Modificación del Artículo 2°, inciso 2° del Código del Trabajo.

Incorporación de la figura de acoso laboral.

Concepto Legal del Acoso Laboral.

Sujetos de la Acción.

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, en los siguientes términos:

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

- 1) Agrégase en el inciso segundo del artículo 2°, 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 2° 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”.

Para el Abogado y Magister en Derecho Administrativo, Omar Ahumada Mora, es interesante analizar el concepto que el legislador ha entregado a este flagelo, ya que su tipificación deberá considerarse para establecer su real sentido y alcance, y principalmente para apreciar la adecuación de los comportamientos que se estimen como parte de las alternativas que entrega el ilícito descrito en la ley, y por ende, para establecer su existencia en los hechos y su eventual sanción y demás responsabilidades que procedan. Lo mismo ocurre para efectos probatorios, ya que los medios utilizados deben estar orientados y ser suficientes para establecer todos los elementos que configuran el comportamiento ilícito que está previsto en la ley.

La ley define el acoso laboral como una conducta contraria a la dignidad de la persona. Esta primera definición es fundamental, ya que la dignidad de la persona es la fuente de todas las garantías constitucionales, y evidentemente, es la esencia de los derechos humanos. Y es, una señal clara de la gravedad que implica, con actuaciones que son generalmente pluriofensivas en la afectación a las personas. Por eso, la Constitución Política de la República, en su primera disposición señala claramente “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Como señala H.Nogueira “De la dignidad del ser humano emana la libertad y la igualdad como principios básicos que, a su vez, concretan los derechos humanos.

La autodeterminación del ser humano lleva al libre desarrollo de la personalidad, posibilitando el despliegue de sus capacidades psíquicas, morales, sociales, culturales y económicas, la búsqueda de los ideales del ser humano y de protagonista de la sociedad en que vive en un momento histórico determinado”.¹⁵

A continuación, la Ley 20.607 entiende como acoso laboral “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más 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”.

Este concepto se incorpora por la referida ley al Código del Trabajo, en su artículo 2°, y también en el artículo 84 de la Ley 18.883 de Estatuto Administrativo para funcionarios públicos; y en el artículo 82 de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales. Estos últimos se remiten a la definición que realiza el Código del Trabajo cuando aluden al acoso laboral, como prohibiciones estatutarias.

Para el Abogado Omar A. Mora, los elementos de la tipificación son:

Cuando se señala que involucra “*cualquier conducta*”, esta amplitud evidentemente abarca los “comportamientos activos, pasivos, directos e indirectos, o por interposita personae. Desde el punto de vista de los medios, podrían clasificarse en medios escritos, verbales, simbólicos, y también gestuales. Este último en el sentido de lo que entendemos como comunicación corporal o no verbal.

Además podría considerarse el ámbito en que se desarrolla, esto es, si es público, privado, encubierto o notorio. El ámbito físico será siempre laboral, por la relación existente entre víctima y victimario, pero sin duda, el comportamiento

¹⁵ Nogueira, H. “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales”.

podría verificarse más allá del lugar de trabajo, e invadir el ámbito o entorno social, familiar, o grupal de la persona.¹⁶

Es clara la *intención del legislador de no considerar una eventual conducta aislada*, como constitutiva de acoso laboral, lo cual es un error, ya que la alta gravedad, magnitud y efectos de una sola agresión, podría ser absolutamente devastadora para la víctima, y de esta manera tendría que esperar su reiteración para configurar el ilícito. Por lo tanto, queda una brecha o vacío en una situación como la mencionada, que resulta aberrante.

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”, “maltrato”, “hostigamiento”, “menoscabo” 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 en su artículo 20, inciso 1°, 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 la Dirección del Trabajo 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”, faltando al respeto, actuar con violencia, ofender o provocar, humillar, menoscabar, intimidar, amenazar, en definitiva, aquello que interfiere injustamente en la libertad, dignidad, integridad física, en la salud y estabilidad psicológica cognitiva y emocional de la persona. Es un ataque intencionado que sobrepasa la normalidad de respeto en las relaciones interpersonales, cualquiera sea la posición en la organización laboral y las exigencias derivadas de las obligaciones

¹⁶ Ahumada, O. “Acoso Laboral en Chile. Análisis de la Ley N° 20.607”.

contractuales o estatutarias en el cumplimiento de las funciones a que está sometida legalmente la víctima.

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”. Parece tener un tono menor a la agresión, la motivación de la insistencia está en este caso en un escenario ilegítimo y abusivo, sobrepasando la normalidad de quien legítimamente ejerce mando o control sobre ciertas personas y actividades. Sin embargo, a veces la propia organización se propone metas o exigencias de un supuesto alto rendimiento, que superan la normalidad de las capacidades y aptitudes del personal disponible, con jornadas extenuantes, rendimientos decrecientes y deterioro de la salud de las personas, lo que hace coautora, cómplice o encubridora del acoso.

En todos estos casos se trata de exigencias que no sean soportables conforme a la actividad que corresponde al cargo o función y a las tareas que en su volumen o complejidad corresponde realizar, de acuerdo al contrato o descripción de funciones del cargo y su marco legal.

El mismo repertorio léxico define la palabra “menoscabo” como “efecto de menoscabar” y, a su vez, respecto de “menoscabar” contempla entre otras acepciones “Causar mangua o descrédito en la honra o en la fama”.

A su turno el concepto “maltrato”, “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”.

La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, en diversas materia ha estimado como *reiterado* aquello que se repite más de una vez, y esa situación es más factible acreditar en el caso de la agresión, con el alcance ya expuesto sobre esta exigencia.

Sin embargo en el caso del hostigamiento, no parece bastar una sola reiteración, sino que la insistencia va a requerir la acreditación de una serie de actuaciones similares o distintas, con el mismo objetivo, que logren establecer claramente una insistencia ilegítima y no soportable en las condiciones estatutarias, laborales o contractuales preestablecidas.

En relación al *victimario o acosador*, la ley considera que el ilícito puede ser cometido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores.

En el ámbito laboral privado, el concepto de empleador está establecido en el Código del Trabajo como: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Artículo 3, letra A del Código del Trabajo). Y en consecuencia, es trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, tal como indica el mismo cuerpo normativo.

De esta manera, el empleador es una persona natural o jurídica que actúa por sí o a través de otra persona, según se trate, con las atribuciones de contratar o representar. En el ámbito público, el empleador será el Estado u órgano público autónomo, que actúa a través de quien tiene su representación legal conforme a la ley. Debemos comprender como sujeto activo también a aquel personal que por disposición del empleador, ejerce la dirección, supervisión o mando respecto de las tareas que debe cumplir el trabajador, ya que se encuentra autorizado por éste para tal efecto, y en este sentido debe entenderse como un representante de aquel.

Es necesario asimilar el concepto de empleador para su adecuación a la posición jurídica del funcionario público o municipal, que aplicado en sentido estricto debiera ser la autoridad que tiene la facultad para investir o nombrar en su cargo al funcionario. La disposición debe entenderse extensivamente para su complementación sistemática, ajustada al espíritu del legislador, que debe comprenderse asimismo al superior jerárquico que ejerce la supervisión de las tareas del funcionario, como órgano representativo del ente público empleador, conforme a las atribuciones legales de que dispone o que, por la vía de la delegación, le han sido asignadas.

Se considera también la frecuente hipótesis de que los acosadores y acosados sean trabajadores, los cuales pueden estar en una posición igualitaria o inferior en la organización respectiva. Es decir, entre pares o agredidos u hostigados por subordinados. La ley ha sido amplia al considerar la posibilidad del acoso, y por tanto, la hipótesis del ilícito tiene asidero también en situaciones de esta naturaleza.

La definición legal de acoso ha sido amplia en relación a considerar *cualquier medio* que tenga la idoneidad para inferir el agravio, ya sea escrito, gráfico, verbal, sonoro, gestual, electrónico, o también mediante comportamientos no activos, pero moral, social o legalmente esperables, cuya omisión se entiende como una ofensa.

Es importante la preocupación que debe tener la víctima por la constitución de pruebas que objetivamente den cuenta de los hechos, y que aunque sean aislados, puedan tener una relación que permita constatar o presumir sin lugar a dudas la intencionalidad del acosador.

La ley establece que el *resultado* de un acoso debe ocasionar un efecto lesivo en la persona de la víctima. No le basta a esta definición de acoso, la mera intencionalidad en el uso de los medios objetivamente comprobables, sino que las acciones tengan un efecto como resultado, en forma de menoscabo, maltrato o humillación. Todo lo anterior, hace necesario acreditar dichos efectos a través de

los medios de prueba más idóneos, y que no dejan de tener dificultades ya que estos resultados se presentarán más notorios cuando el deterioro de la víctima alcanza un nivel importante de desgaste psicológico, estrés o deterioro de la salud física.

La ley debió considerar la posibilidad del grado de tentativa y de frustración, ya que solo ha previsto la amenaza respecto de la situación laboral o de oportunidades de empleo, no considerando como un ilícito el simple acoso, exigiendo que se produzca un efecto pernicioso para lograr su configuración de ilícito.

3.1.2 Modificación del Artículo 160 del Código del Trabajo.

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

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

“Artículo 1°.- 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:

“f) 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 de contrato individual de trabajo que, por ser imputables al trabajador, niega a este último el derecho a percibir cualquier indemnización que le hubiere 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.

3.1.3 Modificación del artículo 171 del Código del Trabajo.

Despido indirecto.

En concordancia con la modificación ya analizada en el punto 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, modificando, para tal efecto, los incisos 2° y 6° del artículo 171 del Código del Trabajo, en la forma que sigue:

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 de trabajo 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”.

“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”.

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 cuales 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 1° del artículo 163 del mismo cuerpo legal o la de su inciso 2°, según corresponda, aumentadas en la forma allí también prevista.

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.

Sanciones para el trabajador.

Cabe hacer presente, por último, que en conformidad a la modificación efectuada por dicha normativa el 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.

Es menester señalar que para los funcionarios públicos y municipales, también se establece la prohibición de realizar actos de acoso laboral, al incorporar en sus Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, el “realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo”.

CAPÍTULO 4. Tramitación del Acoso Laboral en Chile.

En este capítulo se analizará El Procedimiento de Tutela Laboral: La Discriminación en este procedimiento, el Deber de Cuidado del Empleador, Atribuciones del Juez en este Procedimiento, El Rol de la Inspección del Trabajo en este Procedimiento y La Prueba en este Procedimiento.

4.1 Procedimiento de Tutela Laboral.

La situación jurídica del acoso laboral o mobbing en Chile todavía es de muy reciente regulación y la jurisprudencia le ha dado solo un reciente reconocimiento. Sin perjuicio, expresamente hoy la reforma procesal laboral regula acciones tendientes a sancionar cualquier atentado contra los derechos fundamentales de los trabajadores o que signifiquen privación de garantías constitucionales, a través del llamado Procedimiento de Tutela Laboral, consagrado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. El Procedimiento de Tutela Laboral fue fruto de una enorme reforma a la justicia laboral que se llevó a cabo mediante varias leyes. Sin embargo, con posterioridad fue necesario realizar algunas correcciones al nuevo procedimiento judicial laboral, lo que se llevó a cabo con la Ley 20.164 (pospone la entrada en vigencia de la ley 20.087); con la Ley 20.260 (modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral) y con la Ley 20.252 (cuyo objeto fue reforzar la judicatura laboral).

Antes de referirme exclusivamente al Procedimiento de Tutela Laboral, es menester entregar algunas observaciones previas realizadas por el Profesor Muñoz Astudillo. En Chile, toda persona que sufra de acoso moral puede reclamar ante los Tribunales, sea funcionario público como del área privada. Una vez que la víctima ha tomado conciencia de su situación y decide libremente poner término a los atropellos a su dignidad y salud, podrá recurrir ante los Tribunales a través de un Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión. Dicha asesoría podrá ser realizada por las Corporaciones de Asistencia Judicial, que tienen recursos humanos suficientes, o de manera particular (se están haciendo diligencias por

privados para formar a nivel nacional una gran Corporación de Estudio y Asesoría a las víctimas de mobbing, con el ético objetivo de enseñar a los ciudadanos sus derechos y a los empleadores y ejecutivos sus obligaciones de respeto a la dignidad y demás derechos fundamentales de los trabajadores).¹⁷

Si la víctima decide iniciar un juicio ante a los Tribunales, deberá comenzar dicho procedimiento a través de una demanda. En relación a la demanda, el Profesor Muñoz Astudillo nos señala que ésta deberá contener los antecedentes ciertos y reales, por ejemplo, Certificados Médicos, especialmente psiquiátricos y psicológicos; contrato de trabajo. Ojala la víctima pudiera contar con testigos de los hechos que constituyan acoso: insultos; burlas; agresión a la dignidad frente a los compañeros de trabajo; exceso de trabajo; inculpaciones falsas; imputaciones en ausencia; aislamiento del grupo; temor de los otros a entablar conversación con la víctima; etc.

En atención a los fundamentos de la demanda, ésta deberá contener:

- Fundamentos Legales encontrados en los Tratados, Pactos y Convenciones Internacionales tanto de las Naciones Unidas, la O.E.A., la U.E.
- Leyes internas como la Constitución Política de Chile, el Código del Trabajo y las leyes sobre accidentes y enfermedades laborales (Ley 16.744 y D.s. S.s. reglamentarios).

Lo importante a juicio del Profesor Muñoz Astudillo, es tener claro que lo que se demanda no es mobbing, sino Indemnización de perjuicios por Daño Moral causado por las prácticas de mobbing que han dejado huella en la psiquis del trabajador.

Por último, el procedimiento utilizado, es aquel incorporado al Código del Trabajo por la Ley 20.087 de 2006, tiene como objetivo brindar un mejor acceso a la justicia, permitiendo investigaciones judiciales expeditas sobre situaciones que hayan supuesto, por parte de empleadores, la vulneración de algún derecho

¹⁷ Muñoz, M. “¿Cómo demandar el Mobbing?”.

fundamental de sus trabajadores. Esta nueva tutela judicial sobre los derechos de los trabajadores, supone materializar en el ámbito laboral, la protección legal de los derechos de igualdad y dignidad en el trabajo, que ahora gozan de medios judiciales fortalecidos, lo que permite el acceso a una justicia eficaz y oportuna para ser defendidos.

Se debe señalar que durante la vigencia del contrato de trabajo, las partes tienen derechos y obligaciones recíprocas que van más allá de las señaladas con claridad y precisión en el documento contractual laboral, ellas son las que la doctrina ha llamado el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, al que se refiere el Profesor Gamonal:

“... cabe recordar que una parte importante de la doctrina nacional ha distinguido tres contenidos en el contrato de trabajo: a) de naturaleza jurídico-institucional: comprensivo de la facultad de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, b) patrimonial: consistente en la obligación de prestar sus servicios convenidos así como en su respectiva remuneración, c) ético-jurídico: basado en que el contrato de trabajo tiene un profundo contenido ético con manifestaciones jurídicas”.

En efecto, el llamado contenido ético-jurídico del contrato de trabajo implica la necesaria y recíproca fidelidad entre los co-contratantes, la buena fe en el ejercicio de las facultades y obligaciones conferidas tanto por el contrato como por la ley, y la lealtad que ambas partes se deben en una suerte de comunidad de intereses entre empleadores y trabajadores.

Es en este último punto donde podemos visualizar que existe un límite a esta obligación de fidelidad resultante del contenido ético-jurídico, cual es el respeto a la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales, llamados por la doctrina laborista moderna como “inespecíficos”.

Para el Profesor José Luis Ugarte, en el derecho del trabajo se ha producido una evolución hacia la idea de “ciudadanía en la empresa”, esto es, que en el ámbito de la relación laboral el trabajador es portador de derechos

fundamentales no estrictamente laborales, tales como la vida privada, la no discriminación o la libertad de expresión. Según la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, "...en el ámbito nacional es posible afirmar que existe, a no dudarlo, un claro reconocimiento de la idea de ciudadanía en la empresa, al contemplarse en el sistema normativo constitucional no solo derechos fundamentales de corte específicamente laboral- por ejemplo, la libertad sindical- sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales –inespecíficos o de la personalidad-, que, como se señaló, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, consagrados en nuestra Constitución, en su artículo 19, tales como:

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. (artículo 19 n°1).
- Derecho a la igualdad y no discriminación. (artículo 19 n° 2).
- Libertad de conciencia y de religión. (artículo 19 n°6, inciso 1).
- Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. (artículo 19 n°4).
- Inviolabilidad de las comunicaciones. (artículo 19 n° 5).
- Libertad de opinión-expresión-e información. (artículo 19 n° 12, inciso 1).
- Derecho de reunión. (artículo 19 n° 13).
- Libertad para el ejercicio de actividades económicas. (artículo 19 n° 21).
- Etc.

Así como también otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política).¹⁸ Además de ciertos derechos consagrados en el Código del Trabajo, tales como: el artículo 485 inciso 3 (derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales); artículo 2

¹⁸ Ugarte, J. "Derechos Humanos en la relación de trabajo: El caso del Acoso Moral".

(derecho a la no discriminación); artículos 289, 290, 291, 387 y 388 (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva).

Esta idea de la plena eficacia de los derechos fundamentales al interior de una relación entre privados – y no solo respecto del Estado-, y particularmente en una relación laboral que ha sido reconocida en el ámbito Internacional por la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener presente que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos. Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.¹⁹

La obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. Dichos efectos de la obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores. Y agrega la Corte en materia laboral que:

... el ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que les permita a ellos y a sus familiares gozar de un estándar de vida digno. Asimismo, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades y potencialidades, y

¹⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, opinión consultiva OC-18/03 (2003), solicitada por los Estados Unidos Mexicanos.

logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano.

En Chile, la jurisprudencia administrativa, emanada de la Dirección del Trabajo, ha señalado que:

...mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad del empleador para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha garantía se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y la honra de las personas.²⁰

Agrega el Abogado Ugarte, que el acoso laboral o moral constituye precisamente un atentado contra esa ciudadanía; porque corresponde a una conducta pluriofensiva en tanto afecta y lesiona simultáneamente varios derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores en nuestro texto constitucional:

- El derecho a la vida, integridad física y síquica (artículo 19 n° 1): Se trata de los derechos fundamentales más directamente afectados por el acoso laboral en el trabajo. Y se vulnera en la medida en que la víctima presenta afectaciones psicológicas como depresión, estrés, perturbaciones en el sueño y en general perturbaciones psicológicas.
- Igualdad ante la ley (artículo 19 n° 2): El trabajador que sufre acoso laboral es tratado de modo distinto al resto de sus compañeros de trabajo que no son objeto del hostigamiento, y ese trato se funda en un criterio que no solo no tiene justificación jurídica, sino que daña la dignidad de la víctima y su derecho a ser tratada con la misma consideración y respeto.
- El derecho a la vida privada y a la honra (artículo 19 n° 4): Los derechos garantizados en este artículo son esenciales para la vida del individuo, su

²⁰ Dictamen N° 287/14 (1996).

desarrollo y su integridad como ser humano. La intimidad es un espacio en el cual adoptamos nuestras decisiones, en ella edificamos la identidad que nos vuelve individuales, por lo tanto es un espacio donde toda intromisión no autorizada es violenta e inaceptable; en este sentido la vulneración tiene distintos ámbitos dependiendo del propósito del acosador: una intromisión en la esfera privada de la víctima puede tener como objetivo manejar información personal del trabajador y utilizarla como medio coercitivo, o bien exponer ante los demás aspectos confidenciales de la víctima.

Para Gastón Gómez, la invasión a la esfera de la intimidad, que está prohibida constitucionalmente, abarca dos dimensiones; por un lado se prohíbe la intromisión de terceros y por otro se garantiza que cierta información íntima entregada por el titular en condiciones de confidencialidad sea respetada.²¹

Por otra parte, según el Profesor de derecho Universidad Diego Portales José Luis Ugarte, en este tipo de acoso el empleador no solo violenta uno o más derechos fundamentales amparados por nuestra Constitución, sino que incumple obligaciones derivadas de la ley, que emanan del contrato de trabajo mientras la relación laboral se encuentre vigente.²²

En cuanto a la honra, ésta protege a la persona frente al desprecio o menoscabo de su personalidad ante terceros. Para el Profesor Manuel Muñoz Astudillo, la concepción objetiva de “honra”, dice relación con la buena fama, el prestigio y la buena reputación como persona y ciudadano, de la que goza frente al núcleo social en que se desplaza, sea su trabajo, su vecindad, su colegio, el organismo cultural o deportivo, o cualquier otro grupo social intermedio. La buena fama del individuo se encuentra vinculada a la honra familiar, considerando que ésta es el medio natural donde se ubica, además de ser el centro celular de la sociedad, por lo tanto, lo que afecta al individuo, afecta al núcleo familiar

²¹ Gómez, G. “Derechos Fundamentales y Recurso de Protección”.

²² Ugarte, J. “Derechos Humanos en la Relación de Trabajo: El caso del Acoso Moral”.

La jurisprudencia chilena desde el año 2001 ha avanzado hacia un reconocimiento de estas garantías constitucionales interpretando las normas del Código del Trabajo.

4.1.1. La Discriminación en el Procedimiento Judicial de Tutela.

También puede ser ejercida esta acción para que los tribunales conozcan de denuncias por los actos de discriminación establecidos en el artículo 2° del Código del Trabajo, que son “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Se exceptúan de este procedimiento los establecidos en el inciso sexto del artículo citado, que se refiere a las ofertas de trabajo.

En este caso, las víctimas podrán presentar una demanda judicial en el procedimiento de tutela, por conductas discriminatorias del empleador contra suya. El acoso, será denunciado como un acto discriminatorio contra la víctima.

Ahora bien, si el acto discriminatorio ocurrió durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador discriminado puede presentar una denuncia en un juicio de tutela y si el juez llega a la convicción de que hubo un acto discriminatorio, puede obligar al empleador a corregir sus decisiones arbitrarias u ordenarle pagar una compensación al trabajador que fue afectado por esas decisiones. Si, en cambio, un trabajador despedido considera que lo afectó un despido discriminatorio, también puede demandar por juicio de tutela a su empleador y si el juez resuelve que el despido fue discriminatorio, el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado a su trabajo, pagándole el empleador las remuneraciones que le adeude desde el momento del despido ilegítimo, o bien a dar por aceptado el despido, pero debiendo pagar el empleador al trabajador afectado tres indemnizaciones por despido: la indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a un mes de remuneraciones, la indemnización por años de

servicio más el incremento legal respectivo según la causal que invocó para despedirlo (que va de un 30%, un 50% y hasta un 80% de incremento) y una indemnización adicional, de 6 a 11 meses de remuneraciones, que fijará discrecionalmente el juez.

Para el departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, este nuevo procedimiento busca, específicamente, el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores, y no cabe duda que las conductas de acoso laboral lesionan los derechos protegidos a través de este procedimiento. Esto significa, que es posible denunciar un caso de acoso laboral como un atentado contra algunos de estos derechos fundamentales, por lo que, resulta una vía idónea que puede ser ejercida por las víctimas de mobbing.

4.1.2 Deber de Cuidado del Empleador.

Para el Profesor Manuel Muñoz Astudillo, es importante recordar que las relaciones laborales son dependientes y subordinadas. Este concepto de subordinación y dependencia, opera en ambos sentidos, es decir, obligando tanto al trabajador como al empleador. El empleador dirige, organiza, controla, manda, ordena, distribuye, mantiene la disciplina, el orden y la seguridad y jerarquiza las labores productivas, con la única y clara limitación, que no puede actuar contra la dignidad y los derechos fundamentales de sus dependientes, ni menoscabarlos económicamente. El trabajador en este sentido, nada tiene que hacer, solo cumplir con las funciones por las que ha sido contratado.²³

No obstante, el trabajador, por esta sola circunstancia ha adquirido un derecho compensatorio de la omnipotencia del empresario, es la obligación que éste tiene, reconocida en numerosos fallos de nuestros más altos Tribunales, en beneficio del trabajador, el Deber de Cuidado. Es decir, el empleador se compromete, a tomar los riesgos que ha creado con su empresa y que se manifiestan en el cuidado del

²³ Muñoz, A. "Acoso Moral y su Prueba".

trabajador, a fin, que este sea devuelto a la sociedad y su familia, con la misma salud, capacidad creativa y laboral, que tenía al momento de contratarlo (el empleador responde, entonces de la culpa levísima).

El artículo 184 del Código del Trabajo, ha dado origen a numerosa jurisprudencia sobre la Obligación de Cuidado del Empleador. Señala la disposición que éste se encuentra obligado a tomar “todas” las “medidas necesarias” y “eficaces”, para salvaguardar la vida y salud de los Trabajadores.

Artículo 184 del Código del Trabajo: “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 las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

Al respecto la Excma. Corte Suprema ha reconocido que además de una exigencia de “resultado”, la expresión “eficaz” empleada por dicho artículo, implica, la extrema acuciosidad con la que el empleador debe actuar en el ordenamiento de sus tareas empresariales, a fin de salvaguardar la integridad del trabajador y su vida.

Estas exigencias no son únicas, pues el D.S. N° 40, conocido ampliamente como la “Obligación de Informar”, exige que el empleador señale “oportuna y debidamente” los riesgos que el trabajador enfrenta en la faena. Las características de ellos en cuanto a su naturaleza, olor, color, materialidad, y otras características, y además, las formas de trabajo correctas y los elementos de protección para evitar los accidentes y enfermedades.

Es menester señalar que junto a las disposiciones antes mencionadas, el empleador de estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 153 y 154 del Código del Trabajo, en lo relativo a “...confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”. Señalando expresamente, dentro de las prohibiciones, el cometer actos de acoso laboral, indicando el procedimiento al que se someterán, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicará en caso de denuncias por este motivo.

En síntesis, según el Profesor Manuel Muñoz Astudillo, “es obligación del empleador asegurar al trabajador que éste volverá a su hogar en las mismas condiciones de salud en las que llegó a la empresa. El empleador responde, entonces, de culpa levísima.”²⁴

Otro concepto civilista es el que expresa que “en un contrato, el incumplimiento se entiende culpable. Es decir, si en una función laboral, obra o faena, ocurre o deviene un accidente que cause incapacidad al trabajador, se debe presumir que este se debió a culpa del empleador en cuanto él es responsable directo de la salud de sus trabajadores.”

4.1.3. Atribuciones del Juez en el Juicio de Tutela.

Según el estudio realizado por el Proyecto Araucaria (2010), una de las innovaciones del nuevo juicio de tutela es que fortalece el rol de los jueces en el restablecimiento de los derechos fundamentales vulnerados en el trabajo. Ya no se trata sólo de declarar vulnerado un derecho y ordenar que el abuso cese, sino exigir al empleador responsable que enmiende el abuso cometido y prevenga que ello vuelva a ocurrir.

En efecto, en un juicio de tutela el juez, en su primera resolución, ya sea porque le fue solicitado por el denunciante o porque de oficio lo considera pertinente, ordenará la suspensión de los efectos de la decisión empresarial que se impugna, si de los antecedentes acompañados a la denuncia aparece que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar

²⁴ Muñoz, M. “Deber de Cuidado del empleador”.

efectos irreversibles. Esta suspensión debe ordenarla además si en cualquier etapa del juicio tiene antecedentes suficientes que la justifiquen. La ley le otorga al juez el rol de prevenir los abusos denunciados incluso durante la tramitación del juicio y previo a emitir la sentencia definitiva.

Si el juez llega a la convicción de que se vulneraron derechos fundamentales del trabajador denunciante, en la sentencia deberá ordenar que cese de inmediato la conducta ilegítima del empleador, indicando las medidas concretas que éste deberá realizar para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos constatada, incluyendo las indemnizaciones que procedan. Para decretar tales medidas no es necesario que el trabajador denunciante las haya solicitado; el juez puede decretarlas de oficio.

En todo caso, el juez deberá velar porque la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior al que se produjo la vulneración denunciada, esto es, debe garantizar que se restablezca el derecho afectado. La ley además le advierte al juez que no puede autorizar ningún tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

En la práctica, los jueces no han mostrado una inclinación a incluir en sus sentencias la obligación de las empresas a realizar actos concretos para prevenir abusos en el futuro, pese a que por ley si pueden hacerlo. Aún no se ha utilizado en propiedad la posibilidad que tienen en el juicio de tutela de derechos fundamentales en el trabajo, de no sólo declarar en sus resoluciones que se cometieron abusos contra los trabajadores, sino de ordenar, además, a las empresas que se abstengan en el futuro de realizar tales abusos y de que realicen acciones concretas y específicas para prevenir que ocurran.²⁵

Ha sido tan tímida la intervención de los jueces en orden a acoger las demandas contra acoso laboral, ya sea por una falta de conciencia social o completo desconocimiento del tema, que según el Profesor M. Muñoz Astudillo, ha permitido

²⁵ López, D. "Protección Judicial de las víctimas de acoso laboral en el nuevo juicio de Tutela de Derechos Fundamentales". Proyecto Araucaria.

que hasta la fecha se conculquen derechos fundamentales de los trabajadores. Un dato importante en relación a este punto es aquel que aporta un estudio de investigación realizado por el Profesor J.L. Ugarte y E. Caamaño en el marco de un proyecto Fondecyt 2011-2012, que sostiene que cuantitativamente las sentencias en las cuales los jueces se hacen cargo del tema son pocas. Como referencia de un caso empírico: de las ochenta y ocho acciones de tutela que se han interpuesto en los Tribunales del Trabajo de Antofagasta desde marzo de 2009 hasta marzo 2011, solo quince son relativas directa o indirectamente al mobbing; de éstas solo cinco llegaron a etapa de sentencia, las demás se resolvieron tres por conciliación y cuatro por avenimiento. Incluso es posible dar cuenta que una de ellas concluye por desistimiento y dos se encuentran actualmente archivadas.

4.1.4 El Rol de la Inspección del Trabajo en el Juicio de Tutela.

La Dirección del Trabajo, como primer eslabón en el acceso al sistema de protección de derechos, se le imponen nuevas obligaciones administrativas y judiciales, contenidas en la Ley 20.087, lo que hace imprescindible establecer criterios y procedimientos para un oportuno y adecuado desempeño del mandato que la ley le confió a este Servicio, a fin de asegurar una mejor protección de los derechos que nacen de su ejercicio, en sus diversas manifestaciones.

La ley le otorga a las Inspecciones del Trabajo un rol de investigación pre judicial: la actuación del órgano administrativo debe operar como una vía preparatoria del procedimiento judicial, informando a los tribunales de los casos de abuso que detecte y acompañando la investigación realizada.

La ley establece que antes de que la Inspección del Trabajo denuncie a los tribunales los casos de vulneración de derechos fundamentales que detecte, debe celebrar entre las partes involucradas una mediación, con el objeto de promover un avenimiento entre ellas, que incluya, la corrección de las infracciones

constatadas. Si tal acuerdo no se verifica, entonces la Inspección del Trabajo deberá denunciar los hechos investigados ante el Tribunal competente.

La obligación legal de la Inspección del Trabajo de convocar a los involucrados en un caso de abuso laboral a una mediación, puede aplicarse a las situaciones de acoso laboral sólo cuando sean consideradas como una vulneración de derechos fundamentales. En la legislación chilena, el acoso laboral, puede ser considerado una infracción al deber legal del empleador de cuidar la salud y seguridad física y psíquica de sus trabajadores. En tal caso, no procederá una mediación sino la aplicación de una multa administrativa contra el empleador infractor (esta es una medida punitiva y no preventiva, por lo que no evita que se produzcan situaciones de acoso laboral al interior de los lugares de trabajo, ya que la labor del inspector está limitada a constatar la infracción y a aplicar las sanciones previstas en la ley); además la Inspección del Trabajo no está obligada a denunciar el hecho ante un tribunal del trabajo. Sólo si el abuso laboral detectado por un inspector del trabajo fuera considerado vulneración de algún derecho fundamental de la víctima, procederá la citación a mediación y, si no hubiere acuerdo entre las partes involucradas, la respectiva denuncia judicial acompañando el informe de fiscalización respectiva que constató la vulneración que se denuncia.

No se conocen evaluaciones de la Dirección del Trabajo sobre las mediaciones celebradas en casos de vulneración de derechos fundamentales pero, como se sabe, habitualmente el acoso laboral daña considerablemente la relación y convivencia en el lugar de trabajo y muy difícilmente la víctima accederá a seguir trabajando sin correcciones claras y precisas por parte del empleador para terminar el maltrato del que fue objeto. Además, una mediación difícilmente es compatible con una reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral.

La mediación es requisito legal para que una Inspección del Trabajo proceda a denunciar judicialmente un caso de vulneración de derechos fundamentales que haya detectado. Sin embargo, es más frecuente que un juez que revisa un juicio de tutela denunciado directamente por la víctima, solicite a la Inspección del Trabajo que emita un informe sobre los hechos denunciados, como entidad

técnicamente competente para evaluar la legalidad de las actuaciones de la empresa denunciada. Sus informes son considerados como antecedentes probatorios pro el juez para resolver si efectivamente hubo vulneración de derechos fundamentales.

Debemos destacar que la denuncia ante la Inspección del Trabajo ante un caso de acoso laboral, no es obligatoria para después presentar una denuncia en juicio de tutela por los mismos hechos.

En síntesis y a grandes líneas, la Dirección del Trabajo envió instrucciones sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral.²⁶ Este Procedimiento de Tutela Laboral se desarrolla ante la Inspección del Trabajo en las siguientes etapas:

1.- Recepción de la Denuncia Administrativa: La denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales podrá tener su origen:

- A petición de parte: Cualquier trabajador afectado u organización sindical podrá denunciar directamente a la Inspección del Trabajo la existencia de hechos constitutivos de una vulneración de derechos fundamentales.
- De oficio: Cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, activará el procedimiento administrativo de fiscalización.
- A requerimiento del Tribunal: Si el Tribunal hubiese solicitado el informe de fiscalización.

Recepción. Será el abogado de la Inspección quien deberá recepcionar y evaluar la admisibilidad de la denuncia. El funcionario deberá otorgar al usuario un comprobante de recepción de la denuncia, y en el evento de poder emitirse

²⁶ Dirección del Trabajo. Orden de Servicio N° 09 (2008).

inmediatamente el resultado del examen de admisibilidad, deberá hacer constar dicho resultado en el comprobante.

Admisibilidad. En primer lugar, y en forma inmediata, o a más tardar el día hábil siguiente, deberá entrevistarse al denunciante y someter los antecedentes a un examen que exigirá la evaluación de distintos criterios:

- a) Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de las garantías constitucionales protegidas. Si éstos sólo dan cuenta de una infracción laboral sin infringir las garantías, se podrá activar una denuncia ordinaria.
- b) Vigencia del plazo para interponer la denuncia. Si la denuncia ha sido interpuesta fuera de los plazos legales para iniciar una eventual acción judicial, se considerará extemporánea y se rechazará de plano.
- c) Los derechos protegidos por este procedimiento. El sistema informático ofrecerá un catálogo de los derechos protegidos mediante este procedimiento.
- d) Existencia de recurso de protección u otro juicio pendiente que tenga como fundamento los mismos hechos. Existiendo acciones pendientes, se declarará inadmisibile la denuncia en sede administrativa.
- e) Existencia de despido consecuente de la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia.

Calificados los antecedentes de la denuncia, se informará al denunciante mediante oficio, dejando copia en el expediente, del resultado del examen de admisibilidad, informando a la parte denunciante. Si los hechos denunciados revisten el carácter de vulneración de uno o más derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela laboral y la acción no ha caducado, se informará además al denunciante del procedimiento al que será sometida la denuncia, los plazos para su ejercicio y la jurisdicción que debe conocer de ella.

Ingreso.

2.- Investigación de la Fiscalía Laboral: El responsable de conducir la labor de la Fiscalía hasta la conclusión de la denuncia es el abogado que la integre.

Una vez declarada admisible la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se procederá a la Constitución de la Fiscalía, la cual estará integrada por el abogado de la Inspección respectiva y el fiscalizador.

Para el desarrollo de su función, la fiscalía deberá tener presente los plazos con que cuenta. Si la vulneración afecta la honra, la vida privada o se trata de un acoso sexual, se deberá mantener la reserva que exige el caso y realizar la investigación sin afectar la dignidad del trabajador.

Las actuaciones de la Fiscalía deberán orientarse a determinar y realizar aquellas diligencias que considere pertinentes, útiles y conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Las decisiones de la Fiscalía deberán quedar debidamente registradas en el sistema informático.

Es necesario que la fiscalización dé cuenta tanto de los hechos y circunstancias que contribuyen a comprometer la conducta del denunciado en la vulneración de un derecho fundamental, como aquellas expuestas por el empleador que lo justifican, exculpan o explican la conducta.

Una vez diseñada la pauta de investigación y definido el universo a investigar, se preparará la visita inspectiva, que será una o cuantas sean necesarias, conjuntamente por los integrantes de la Fiscalía. En la visita inspectiva se realizarán, entre otras, las siguientes técnicas:

- a) Constatación de hechos mediante la observación.
- b) Entrevistas, previo cuestionario de preguntas a realizar. Este es un trámite esencial del proceso de fiscalización y se comenzará entrevistando a los trabajadores, seleccionándolos de manera imparcial, y luego al empleador. De dichas entrevistas quedará testimonio escrito.
- c) Revisión documental.

- d) Inspección del lugar de trabajo y su entorno.
- e) Otras.

3.- Informe de Fiscalización: Concluida la fiscalización el fiscalizador procederá a realizar la descripción, organización, estudio, cronología y vinculación de los datos obtenidos previa clasificación y tabulación.

El informe deberá contener los resultados de la fiscalización; los hechos denunciados y verificados en los que se apoya; los indicios deducidos de la fiscalización, su carácter de suficientes, así como los métodos y técnicas de fiscalización utilizadas.

Concluido el informe de fiscalización, el abogado a cargo de la fiscalía ponderará el resultado de la fiscalización, elaborará una minuta debidamente fundamentada. Esta minuta de Conclusiones Jurídicas, se ingresará a la plataforma informática, adjuntándose al Informe de Fiscalización, pasando a ser parte del expediente de la denuncia administrativa.

4.- Visación del Coordinador Jurídico: Concluida la investigación, el Informe de Fiscalización y la minuta de Conclusiones Jurídicas serán visados por el Coordinador Jurídico o el Abogado Jefe de la Unidad de Fiscalía Regional de Derechos Fundamentales donde existiere, quien puede rechazar a través del sistema, uno o ambos antecedentes, indicando los vicios formales que observe, y/o los errores en la calificación jurídica de los hechos investigados para su corrección; o aprobar las conclusiones de la fiscalía a través del sistema.

Si la investigación concluye que los hechos no constituyen vulneración de derechos fundamentales, el abogado responsable deberá informarle al denunciante el resultado de su denuncia, mediante carta certificada o personalmente. Igual notificación se deberá efectuar al denunciado.

Si la investigación concluye que los hechos constituyen vulneración de los derechos fundamentales y corresponde a la Inspección formular la denuncia, se activará la mediación que exige la Ley.

En el caso que la fiscalización se origine por requerimiento de un Tribunal, se deberá dar por finalizada la gestión del Servicio, una vez aprobados ambos antecedentes (Fiscalización y Conclusiones Jurídicas), remitiéndolos vía oficio al Tribunal, previa visación del Coordinador Jurídico. En este caso no es procedente la gestión de mediación.

Si la fiscalización se ha originado por denuncia o de oficio y en el caso que la mediación no prospere, esta misma visación servirá de base para la inmediata redacción e interposición de la denuncia o demanda judicial por vulneración de los Derechos Fundamentales por el abogado asignado al caso.

5.- Mediación: El artículo 486 del Código del Trabajo, reformado por la Ley 20.087, en su inciso 6, señala: “No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de la infracciones constatadas”.

La disposición legal, introduce el mecanismo de la mediación como una instancia obligatoria que debe ser desarrollada por la Inspección del Trabajo. Tratándose de la vulneración de derechos fundamentales y conforme a lo previsto en la Ley 20.087, aquella debe efectuarse en forma previa a la denuncia judicial. Así, la Ley 20.087 da a los involucrados en la vulneración constatada, la posibilidad de buscar en forma conjunta modalidades de reparación, modo de ejemplo, podemos citar algunas:

- a) Excusas públicas del empleador.
- b) Reconocimiento expreso de haber vulnerado una o más garantías.
- c) Publicación en un medio de comunicación.
- d) Publicación en el sitio web de la empresa.
- e) Modificación del reglamento interno garantizando el respeto de las garantías.

- f) Realización de una capacitación a todos los ejecutivos de la empresa sobre el respeto a los derechos fundamentales de la empresa, impartido por una entidad responsable.
- g) Financiar la publicación de un manual sobre la misma materia.
- h) Instalar letreros en la empresa destacando el respeto a las garantías.
- i) Etc.

Hay que tener presente que la indemnización será la última alternativa a promover, en atención a que existe el riesgo de que se considere la única forma de obtener la reparación, entrando en un espiral de transacción económica que puede afectar el respeto a los derechos fundamentales.

Para la Dirección del Trabajo el objetivo principal de la mediación es agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas, es decir, esta modalidad de mediación laboral deberá estar guiada tanto por los principios que le son propios como por el objetivo de ser reparados los derechos fundamentales lesionados. En otras palabras, obtener de los acuerdos a que arriben las partes involucradas, el restablecimiento íntegro del derecho afectado. Es así como el artículo 495 de la Ley en estudio (Ley 20.087), impone al Tribunal la obligación de "... velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales".

En cuanto a la tramitación de la mediación, el abogado responsable de la fiscalía deberá fijar día y hora para la audiencia de mediación, procediendo a requerir la notificación de la citación. Requerirá además al Coordinador de Relaciones Laborales la designación de un mediador al efecto.

La Notificación y Citación de las partes será de responsabilidad del Jefe de Inspección de la jurisdicción en que fue ingresada la denuncia administrativa, debiendo asignar dicha diligencia al funcionario notificador o a aquél que estime pertinente.

La Citación y Notificación se dirigirá al empleador denunciado y al trabajador denunciante. Dicha citación contendrá el lugar, día y hora de la audiencia, la que se hará bajo el apercibimiento legal que corresponda. Incluirá, además, la notificación del documento Conclusiones Jurídicas que haya elaborado el abogado respectivo y la mención a los efectos de la inasistencia.

Es importante señalar que la notificación deberá cumplir con todas las formalidades, respecto de la individualización del notificado, su domicilio y el objetivo de la misma, lo cual resulta determinante para el cumplimiento del requisito de procesabilidad que se exige a la denuncia de la Inspección.

La no comparecencia no está sujeta a la aplicación de multas. Dependiendo de las justificaciones que oportunamente hagan llegar las personas citadas, podrá el mediador, con acuerdo del abogado de la fiscalía, otorgar una segunda fecha de audiencia ante la inasistencia de una o ambas partes.

Es menester considerar que la denuncia deberá interponerse dentro de los sesenta días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, plazo que se suspender en la forma a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

El proceso de mediación deberá desarrollarse en un plazo máximo de cinco días hábiles, los que empezarán a regir desde el día siguiente de practicada la última citación a la reunión inicial de mediación. En casos excepcionales (principios de acuerdo que requieran de mayor información, avances de acuerdos parciales que puedan ser parte de un acuerdo total, el hecho que ambas partes lo soliciten expresamente, u otras que sean debidamente ponderadas por el abogado responsable de la eventual denuncia judicial), podrá ampliarse el plazo de actuación hasta un máximo de tres días adicionales, autorizados previamente por la fiscalía.

Será tarea del mediador promover la reflexión de las partes que conduzca al reconocimiento de los hechos que configuran la vulneración, de los efectos que ellos han provocado en los derechos fundamentales de los trabajadores, y de las

opciones de corrección de las infracciones constatadas. Además de registrar en el Sirela (sistema informático) al término de cada una de las reuniones de mediación, los resultados de la misma y las nuevas citaciones que se originen.

Concluida la actuación de mediación, con o sin acuerdo, el mediador deberá registrar de inmediato en el sistema informático, el acta final de la mediación. Acta que estará sujeta a la visación previa del abogado que participó en la fiscalía y/o apoyó el proceso de mediación, de modo de garantizar que sus términos estén ajustados a la reparación íntegra que se requiere en cada caso.

6.- Denuncia Judicial: Si el resultado del Proceso de Mediación fue con acuerdo, concluye con ello la labor de la fiscalía. Sin embargo, en el evento que el empleador no de cumplimiento de todo o parte del acuerdo suscrito y estando pendiente el plazo de caducidad a que se refiere el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, el abogado del Servicio procederá inmediatamente de constatado el incumplimiento, a denunciar judicialmente el caso en juicio de tutela laboral.

Habiéndose producido el incumplimiento del acuerdo una vez vencido el plazo señalado, corresponderá orientar al denunciante a objeto de que pueda de manera particular perseguir el cumplimiento del mismo, por vía ordinaria o ejecutiva.

Si el resultado del Proceso de Mediación fue sin acuerdo, se confeccionará la respectiva denuncia judicial ingresándola en el Tribunal correspondiente.

7.- Registro y/o Publicación del Fallo.

CAPITULO 5. El Acoso Laboral y su prueba.

Este es un tema que sin lugar a dudas, constituye uno de los más importantes a tratar sobre el tema en cuestión. Una pregunta frecuente en el juicio de Acoso laboral, dice relación con la prueba de éste por parte del trabajador. En este sentido, emerge desde el fondo de la doctrina médico laboral, el concepto de hostigamiento, malos tratos y abusos, a una víctima, que en medio de la soledad del ambiente laboral, se ve obligada a sufrir, por un tiempo más o menos largo, en forma reiterada, y que por su gravedad produce, luego de ese tiempo, enfermedades psíquicas o psicosomáticas. Como en los delitos contra la libertad sexual, el acoso laboral, se realiza con reserva suma, clandestinidad o contando con la anuencia de aquellos que se encuentran alrededor del acosado, lo que viene a dificultar la prueba del ilícito.

Según el Profesor Manuel Muñoz Astudillo, todo este preámbulo es necesario para entender lo que ocurre en materia de prueba en el juicio laboral. Debemos tener siempre como presupuesto básico que se trata de una enfermedad ocurrida en el trabajo o en el cumplimiento de una función ordenada por el empleador (enfermedad que se ocasiona como consecuencia del mobbing). Todo trabajo en horas destinadas a éste y contratadas, en la obra, empresa o faena, es, sin duda, un trabajo subordinado.²⁷ Ello se desprende de la definición de Contrato de Trabajo del artículo 7 del Código del ramo: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Consecuencialmente, quien afirme que el accidente ocurrido en estas circunstancias no es de origen laboral, tiene sobre si la carga de la prueba. Se deriva también esta conclusión del deber de cuidado del empresario. En palabras más simples significa que, todo accidente de un trabajador ocurrido en tiempo y

²⁷ Muñoz, M. “Acoso Moral y su Prueba”.

espacio laboral, es un accidente de trabajo, salvo las excepciones legales, que son: fuerza mayor extraña al trabajo y, la propia “intención del trabajador”.

En cuanto a las enfermedades profesionales, el artículo 7 de la Ley 16.744, exige que éstas sean “a causa del trabajo”, es decir, la razón inmediata y directa debe ser el trabajo.

Se ha sostenido por algunos autores, que el acoso laboral no es producido por el trabajo y no es enfermedad profesional. ¿Cuál es el fundamento de esta posición? Pues, que el acoso laboral proviene de un tercero y no del trabajo.

De esta forma se interpreta el concepto de acoso laboral de manera relajada y haciendo una artificiosa separación entre trabajo y personas que trabajan en la misma faena, autorizando a que los empleados de mayor jerarquía o incluso los mismos compañeros de faena, puedan sentirse libres de cometer este ilícito sin comprometer a la empresa.

Este concepto no se compeadece con la proposición legal de empresa: “se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Siendo, entonces, una organización de medios personales ordenados bajo una dirección, la proposición aludida cae, desde que no puede el empresario desligarse de esta condición de dirección, además, se entiende que el trabajador actúa en un medio organizado y dirigido por el empleador, quien debe guardar las medidas de seguridad y hacer efectivo el deber de cuidado.

Desde otro punto de vista el acoso laboral indudablemente se relaciona con el trabajo en forma directa, ya que es la agresión injustificada que sufre durante un tiempo precisamente en el trabajo y que es producida por la toxicidad ambiental en materia de recursos humanos, asunto que depende directa y exclusivamente del empleador.

Para el Profesor Muñoz Astudillo, el acoso laboral puede acreditarse por cualquier medio de prueba. Es un hecho y como tal puede ser observado por testigos, o estos, haber tenido conocimiento por otras personas de estos hechos. Los documentos: cartas, memorandos, notas, fax, correos electrónicos y todo instrumento que consigne alguna forma de malos tratos, discriminación o violencia laboral.

Los peritos, son en sus informes, substanciales para pesquisar la existencia de acoso laboral. El psicoterror deja huellas en el espíritu y en la moral de los trabajadores. Enfermedades psíquicas y psicosomáticas, por ende, sus informes son de una importancia máxima en esta materia dado que generalmente el acosador cuenta con ayuda de otros o el miedo de los demás, quienes niegan o adoptan la posición de cobardía moral típica de quien aún no compartiendo ilicitudes, las acepta por temor, vergüenza u otra razón menospreciable.

Los peritos en esta materia son los psicólogos, psiquiatras, neurólogos y médicos en general. El Profesor Muñoz Astudillo agrega, el acoso laboral, además de provocar daños psíquicos, provoca daños psicosomáticos. Al revisar el D.S. N° 73 de 7 del Marzo del año 2006, que introduce el concepto de “neurosis laboral”, podemos entender con mayor claridad a que se refieren las consecuencias del acoso laboral.

Los oficios de mayor importancia son aquellos que permiten traer al proceso las fichas clínicas de los tratamientos en instituciones o establecimientos médicos, públicos o privados. Las denuncias efectuadas ante la Inspección del Trabajo y los antecedentes que tenga sobre la materia la Administradora o Mutual correspondiente.

Si es posible contar con la confesión del acosador demandado, ello releva a la víctima de toda prueba.

Las presunciones, se sabe que son aquellos hechos probados en el proceso que permiten al juez presumir otro sobre el que se litiga. Su mérito probatorio se encuentra en el Código Civil y no están erradicados del

procedimiento laboral, de tal modo que si se reúnen los requisitos de ser graves, precisos y concordantes, una sola de ellas puede hacer plena prueba, formar convencimiento y servir de fundamento legal para establecer la verdad jurídica procesal (Código Civil, artículo 1712 Las presunciones son legales o judiciales. Las legales se reglan por el artículo 47. Las que deduce el juez deberán ser graves, precisas y concordantes).

En esta materia se sabe que la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica, artículo 456 del Código del Trabajo: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

En este artículo se encuentra el motivo central de la prueba del acoso laboral en relación a sus efectos. Estos son característicos y las razones lógicas o científicas concordadas con los demás antecedentes del proceso, permiten al juez tener claro y efectivo convencimiento sobre el ilícito laboral, en cuanto las huellas son perfectamente pesquisables por la vía de la ciencia médica, especialmente la psiquiatría.

5.1. La Prueba en el Juicio de Tutela.

La reforma que instituyó el nuevo juicio de tutela, consideró las dificultades de la rendición de la prueba en los casos de vulneración de derechos fundamentales. Para facilitar dicha prueba, permitió que el trabajador que denuncie una vulneración de sus derechos fundamentales no esté obligado a probar la infracción específica que denuncia, sino solo los indicios suficientes de

que una medida o decisión de la empresa para la que trabaja, afectó de forma injustificada algún derecho fundamental suyo. El objetivo de esta prueba disminuida o atenuada es convencer al juez de que un comportamiento específico de la empresa ha impactado derechos fundamentales del trabajador denunciante, con lo cual corresponde al empleador denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y si ella afectó derechos fundamentales del trabajador, caso en el cual el empleador deberá exponer qué justificación o motivo arguye para justificar tal afectación.

Esta concepción de prueba indiciaria se encuentra consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Para el abogado Sergio Gamonal Contreras, es importante señalar que esta norma no prescribe la inversión de la carga probatoria, puesto que el trabajador denunciante debe acreditar indicios suficientes de la conducta o el acto lesivo de derechos fundamentales. Se ha sostenido que para que los indicios sean suficientes basta con que generen la sospecha razonable por parte del juez de que las conductas del empleador vulneraron derechos fundamentales del trabajador.²⁸

Lo anterior es especialmente relevante, puesto que en la generalidad de las situaciones existirá escasa prueba que permita acreditar la conducta de hostigamiento, la que se habrá intentado ocultar, lo que dificulta a la víctima el contar con elementos de calidad probatoria que aportan al proceso judicial.

Esta concepción de prueba indiciaria es recogida por el derecho comparado en relación al acoso moral o mobbing, en Francia, por ejemplo, la víctima debe presentar indicios que hagan presumir la conducta de acoso moral y, por otra parte, el demandado deberá comprobar que dichos actos cometidos no tienen relación con el fenómeno de acoso moral, sino con otras motivaciones.

²⁸ Gamonal, S. “Manual del Contrato de Trabajo”.

Esta norma probatoria que es un avance en la represión de las conductas constitutivas del acoso moral, agrega el abogado Ugarte, se ha encontrado con algunos obstáculos provenientes de la aplicación de esas conductas y de una cultura judicial no acostumbrada a reprimirlas. En efecto, la prueba indiciaria tiene que ver con acreditar las conductas abusivas, no así los efectos que tuvieron en el trabajador acosado, por ello es difícil entender cómo en algunos casos los jueces exigen probar cierta relación causal entre la conducta lesiva y los daños psicológicos o físicos, relación que permite establecer que el menoscabo sufrido por la víctima fue producido de manera inequívoca por el acoso.

5.2. Despido Indirecto.

La Dirección del Trabajo establece en su artículo “ El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral” que la figura del autodespido está regulada en el artículo 171 del Código del Trabajo, para aquellos casos en que el empleador incurra en conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas (dentro de las cuales en la letra f) del citado artículo 160 n°1, se encuentra el acoso laboral); actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; o en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Frente a estos casos, el trabajador afectado puede poner término a su contrato de trabajo y recurrir ante los tribunales dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que condenen al empleador a pagar las indemnizaciones correspondientes (sustitutivas del aviso previo y por años de servicio), con los recargos que la misma norma establece.

Si el autor de los hostigamientos es otro trabajador de la empresa, el empleador habría incumplido su deber de protección, lo que habilita a la víctima a recurrir por esta vía.

Según un análisis realizado en la Revista de derecho (Coquimbo), nada debiera obstar a que el trabajador pueda seguir utilizando la acción y el procedimiento de tutela laboral para cautelar sus derechos, pudiendo ejercer la acción por despido indirecto conjunta o subsidiariamente con aquella, a la luz de lo dispuesto por el artículo 489, inciso final del Código del Trabajo. Ello, porque uno de los principales efectos de las conductas de acoso laboral es producir en la víctima una vulneración de los más relevantes derechos fundamentales inespecíficos, como la honra, la dignidad, y la integridad psíquica.

5.3. Denuncia ante la Dirección del Trabajo.

El departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo en su Informe “El Mobbing y su Tratamiento en la legislación laboral”, aclara sobre esta materia que el trabajador afectado por conductas de acoso laboral puede recurrir ante la Inspección del Trabajo y formular la denuncia respectiva. Si la Inspección constata que el empleador no cumplió con su deber de proteger eficazmente la vida y salud de la víctima del acoso, podrá sancionarlo con una multa.

Por otro lado, frente a una denuncia de la víctima de acoso laboral como vulneración de derechos fundamentales, la Inspección del Trabajo tomará un rol más protagónico, analizado en el desarrollo del Procedimiento Tutelar Laboral (Rol de la Inspección del Trabajo en el Juicio de Tutela).

CAPÍTULO 6. Análisis Jurisprudencial del Acoso Laboral en Chile.

Podemos comenzar diciendo que a la luz del Código del Trabajo, aún antes de la vigencia de la ley que reformó el procedimiento laboral y más aún, antes de la dictación de la ley sobre acoso laboral en Chile, la doctrina y especialmente los Tribunales de Justicia fueron lenta y paulatinamente reconociendo que las normas constitucionales que establecen garantías y que protegen la dignidad del trabajador, específicamente en el caso del mobbing, fueran aplicadas al interior de la empresa. Al respecto nuestros Tribunales Superiores de Justicia, conociendo juicios en los que se trató el mobbing fundamentalmente por vías de acciones de protección constitucional, se pronunciaron al respecto a partir del año 2003, acogiendo, más allá de la inexistencia de la norma positiva especial, cuya tramitación en el parlamento se inició ese mismo año, que se podía aplicar directamente la norma constitucional a las relaciones derivadas de la ejecución de un contrato de trabajo para proteger de manera efectiva la dignidad del trabajador. Al respecto, Palavecino expresó que: "... aún sin tipificación legal del acoso laboral, y sin un procedimiento de tutela laboral es posible hacer una relectura del ordenamiento jurídico vigente, en clave de efectividad de los derechos fundamentales del trabajador y que, en consecuencia, la ausencia de estos elementos legales especializados en ningún caso revela a los tribunales del deber de promoción de esos derechos".²⁹

El orden constitucional contiene normas que protegen a todas las personas en su dignidad y derechos fundamentales, las que fueron aplicadas de manera paulatina por la jurisprudencia chilena motivada por la naciente doctrina acerca del mobbing. No obstante ello, la aceptación de la aplicación directa en las relaciones laborales, no fue pacífica ni menos fácil por diversas razones.

Al respecto podemos señalar que el derecho del trabajo se ha considerado siempre por la doctrina, parte del derecho privado, puesto que regula relaciones jurídicas entre privados, contenidas en el contrato de trabajo. Por lo tanto, la

²⁹ Palavecino, C. "La Protección contra el acoso psíquico laboral en el ordenamiento jurídico chileno".

irrupción del derecho constitucional al interior de la empresa, se veía como una intromisión en una relación jurídica privada. Esta idea de que las relaciones laborales eran esencialmente privadas fue cambiando drásticamente a nivel mundial avanzado el siglo XX, asumiendo que el derecho constitucional penetraba en distintos ámbitos del derecho.

Es precisamente la irrupción del derecho constitucional en el derecho del trabajo el fundamento para que nuestros tribunales comenzaran a conocer, vía recursos o acciones constitucionales de protección, diferentes casos de acoso laboral, en cuanto a que éste importa una vulneración de garantías constitucionales relacionadas directamente con la dignidad del trabajador como persona y sujeto de derecho protegidos especialmente por la carta fundamental. Esa eficacia directa y normativa de la Constitución no solo se restringe a la regulación de las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, sino que también, afecta las relaciones entre particulares.

A partir de este razonamiento, y en un lento proceso de aplicación directa de la supremacía constitucional, nuestra jurisprudencia fundamentó el tratamiento del mobbing a partir de los siguientes preceptos constitucionales:

Artículo 19, número 1.

Artículo 19, número 3.

Artículo 19, número 4.

Artículo 19, número 6.

Artículo 19, número 7.

Artículo 19, número 9.

Artículo 19, número 18.

Artículo 19, número 19.

Todos estos preceptos constitucionales han sido esgrimidos por nuestros Tribunales de Justicia en diversas sentencias para justificar la sanción del mobbing y la protección de la dignidad de la persona cuando las víctimas de acoso moral han recurrido de protección.

6.1. Recurso de Protección.

La víctima de mobbing también puede recurrir ante la Corte de Apelaciones respectiva e interponer la acción especial de protección, establecida en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, si estima que el acoso laboral la ha privado, perturbado o amenazado en el ejercicio de los derechos protegidos por esta vía.

Esta acción puede iniciarse frente a actos de hostigamiento directo efectivamente ocurridos, así como también por omisiones, y tampoco exige a un sujeto calificado como autor del acoso laboral. En consecuencia, este recurso parece constituir una vía idónea para que sea ordenado el cese de las conductas constitutivas de cualquiera de las modalidades del mobbing.

Debemos destacar que la finalidad perseguida por este especial recurso es restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado: poner término a la conducta, pero no busca que el daño causado al trabajador sea reparado. Por ello, la regulación del recurso establece que su ejercicio es sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes.

En relación a la tramitación del Recurso de Protección, debemos remitirnos al Auto acordado de la Corte Suprema el año 1992, sobre tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, que luego fue modificado por otro Auto acordado, el año 2007.

El artículo 5 del Código del Trabajo señala expresamente que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las

garantías constitucionales del trabajador. La norma descrita ampliamente involucra no solo el reconocimiento de que el poder de mando y dirección del empleador se encuentra limitado por ciertos derechos constitucionales, con independencia de los procedimientos establecidos para el ejercicio de esos derechos, esto es, primeramente a partir de los Recursos de Protección, luego con la dictación de la Ley 20.087 que establece un procedimiento especial para que los Tribunales conozcan de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y, a partir del año 2012, con la dictación de la Ley 20.607 sobre Acoso Laboral.

Comenzaremos analizando 3 sentencias de nuestros Tribunales de Justicia que ilustran el problema del acoso laboral acudiendo a las normas jurídicas legales propias del derecho Laboral y Constitucional, considerando que el mobbing fue conocido por vías de Recursos de Protección o acciones constitucionales de protección. Todo esto con anterioridad a la dictación de la ley 20.607:

Caso A: Recurso de Protección, Causa “ Ramis Municipalidad de Valdivia”.
Rol N° 665-2006.

Descripción del caso:

Se trata de un Recurso de Protección deducido por una ex funcionaria de la Municipalidad de Valdivia, doña María José Ramis, quien recurrió de protección en contra del Director del Departamento de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia. Argumentó que mientras prestaba servicios en dicha institución, le comunicó al recurrido que se encontraba embarazada, lo que a él le molestó, manteniendo a partir de esa fecha una conducta hostil y persecutoria hacia esa persona. Al regreso de su primera licencia médica derivada de su embarazo, se le comunicó que había sido desligada de todo su trabajo, actividad que le fue traspasada a una colega. Durante ese periodo no se le asignó ninguna tarea, por lo que se vio en la necesidad de cooperarle a la secretaria en responder las llamadas telefónicas.

Posteriormente, al regreso de su post natal, se llevó a efecto una reunión con el personal del departamento, a la cual, la trabajadora no fue invitada. Al término de

dicha reunión, su jefe le comunicó que durante tres meses desempeñaría labores en la oficina de proyectos de la Municipalidad y que luego de ello, retornaría a sus antiguas labores, pero solo en forma parcial. Una vez que entregó los proyectos que le fueron asignados, su jefe le comunicó que no podría usar la camioneta que le había sido asignada para las funciones inherentes a su cargo, ya que el vehículo había sido destinado a otras finalidades.

Además de lo anterior, al comenzar el segundo proyecto, luego de sus vacaciones, solo encontró trabas de parte del demandado para la ejecución de sus trabajos, como la privación en el uso del vehículo y privación de los insumos necesarios para desempeñar su función.

La trabajadora sostuvo que el hostigamiento laboral del cual fue víctima llegó al punto de que en muchas ocasiones, acudió al vivero de la Municipalidad para sacar plantas para sus proyectos (en su condición de paisajista) y se le informó que su jefe no la había autorizado realizar funciones necesarias para el proyecto, lo cual vulneraba el contrato de trabajo y la perjudicaba en el ejercicio de sus funciones.

Dicha situación de acoso laboral se mantuvo en el tiempo hasta que se le negó permanentemente la entrada al vivero, parte sustantiva del proyecto que le habría sido asignado. Agregó que la persecución laboral que sufrió era persistente, lo que le causó detrimento psíquico y moral permanente.

El daño moral invocado por la trabajadora fue acreditado en el juicio a través de un certificado médico psiquiátrico que acompañó al proceso, en el cual se describen los síntomas de un cuadro angustioso y depresivo de tipo reactivo, asociado a conflictos sostenidos en el tiempo.

Además señaló en la causa que antes de ser nombrada paisajista de la Municipalidad, su antecesora había renunciado debido al mismo motivo, acoso laboral.

Ante la gravedad del acoso laboral sufrido por la víctima, ésta recurrió ante la I. Corte de Apelaciones de Valdivia a través de un Recurso de Protección, puesto que los hechos sufridos fueron persistentes en el tiempo, siendo de tracto sucesivo. Para probar el acoso laboral sufrido, acompañó declaraciones juradas de otras trabajadoras de la Municipalidad que también sufrieron acoso laboral, y fueron testigos de la situación vivida por la recurrente.

A través de este Recurso de Protección la trabajadora sostuvo que se le vulneraron sus garantías constitucionales contenidas en la Carta Fundamental, específicamente: Artículo 19 número 1, derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Artículo 19, número 24, legítimo derecho de propiedad sobre el trabajo para el cual fue contratada. En efecto, la trabajadora sostenía que mediante el mecanismo del mobbing se le causó un perjuicio patrimonial directo, provocando un grave daño a su integridad física, psíquica y moral que la mantiene enferma psicológicamente.

Finalmente, solicitó concretamente a la I. Corte de Apelaciones, que se declararan vulneradas sus garantías y derechos constitucionales y que la I. Municipalidad de Valdivia debía reincorporarla a sus labores habituales, restituirle la oficina o lugar físico donde ejercía sus labores y reponerla en las funciones propias e inherentes a su cargo de paisajista, restituyéndole además el vehículo del cual fue despojada.

No obstante lo anterior, pidió que el funcionario recurrido de la I. Municipalidad de Valdivia, se abstuviera de acosarla laboralmente, debido a los efectos dañinos que esas acciones provocaron en su salud física y psíquica.

Informe de la Autoridad:

La autoridad atacó formalmente el recurso de protección denunciando la extemporaneidad del mismo, puesto que habían transcurrido más de 15 días desde que se habría cometido la supuesta ilegalidad. En cuanto al fondo, argumentó la falta de legitimidad pasiva, puesto que la recurrente pretendía por vía de un recurso de protección mejorar sus condiciones laborales, asignándole un

vehículo de manera exclusiva, decisiones que no eran tomadas por la autoridad recurrida, sino por vía de la administración municipal.

En segundo lugar, la Municipalidad señaló que nunca tuvo la intención ni actitud de menoscabar a la trabajadora en sus funciones, ni menos provocar un acoso moral respecto de ella, siendo el recurso de protección deducido por la trabajadora además de improcedente, falso en sus fundamentos.

La autoridad se declaró sorprendida frente a la actitud de la trabajadora, ya que él mismo había recomendado con el Alcalde a la recurrente para ser contratada por el servicio. Para comprobar esta situación acompañó copia de un memorándum interno, donde quedó plasmada la recomendación de la autoridad para su contratación.

La autoridad recurrida expresó en su defensa que a la trabajadora no se le separó de sus funciones ni tampoco se modificó de manera alguna su condición de trabajo ni el ejercicio de la función establecida en el contrato, esto es, como paisajista, prestando sus servicios en su calidad de tal para la Dirección de Aseo y Ornato, primero contratada a honorarios y luego, a contrata por el Municipio.

Por último la autoridad argumentó en su defensa que no era efectivo la negación de la entrada al vivero municipal ni tampoco el hecho de negarle el uso del vehículo municipal.

Razonamiento del Tribunal:

Lo primero que debemos acotar es que el caso planteado es de naturaleza laboral y llama la atención que ninguna de las dos partes se refirieron a la ley laboral para argumentar sus defensas.

En segundo término, al analizar la acción de protección constitucional deducida por la trabajadora, el libelo del recurso, el informe de la autoridad y la prueba rendida, la I. Corte concluyó que efectivamente la denuncia de malos tratos por

parte del recurrido no era aislada, por el contrario, varios miembros del Consejo Municipal trataron el problema en una de sus sesiones, considerando poco apropiadas las actitudes del recurrido. De este modo, en dicha sesión, se propuso una sanción administrativa en contra del denunciado, asumiendo por un lado, la gran cantidad de trabajadores que reclamaban malos tratos, y por otro lado, su mantención en el tiempo.

Además la I. Corte de Apelaciones de Valdivia consideró que en la unidad de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia, no existían condiciones propicias para un adecuado ambiente de trabajo. En efecto, de las declaraciones de los trabajadores que laboraban en dicho lugar, se desprendió el hecho de que era recurrente y constante el asedio de la autoridad recurrida, afectando gravemente el ambiente laboral y especialmente en el caso de la trabajadora recurrente, afectando su salud.

Finalmente la I. Corte de Apelaciones acogió el recurso en lo principal de fojas 5 por doña María José Ramis en contra de don José Ignacio Arellano Pinto, Jefe del Departamento de Aseo y Ornato de la Municipalidad de Valdivia y se le ordena que ponga término a toda actitud, tratos o medidas abusivas que debiliten o impidan un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores de modo que cesen las angustias y aflicciones que se observan en área de su responsabilidad.

Caso B: Rol N° 224-2007, Corte de Apelaciones de Rancagua.

Descripción del caso:

Demanda de indemnización de perjuicios solicitada por una auxiliar de párvulos (trabajadora), Luz Avello Calderón, la cual demandó a doña María Isabel Villalobos Medina (empleadora), Directora del Colegio Rancagua. El motivo de la demanda fue acoso laboral, situación que le trajo serios problemas en su salud psíquica, puesto que durante la relación laboral se le declaró una depresión severa y una fobia laboral.

A juicio de la trabajadora, la empleadora habría ejercido acoso laboral violento y persistente, cuyo objetivo final era la renuncia de la demandante. Las conductas realizadas por la empleadora, entre otras, serían constantes e injustificadas, como descalificaciones realizadas en público, insultos y malos tratos que afectaron la autoestima de la trabajadora.

La demandante denuncia que los insultos fueron realizados en privado y en presencia de toda la comunidad escolar, es decir, alumnos, profesores y apoderados del Colegio. Es a partir de estos malos tratos, que la trabajadora habría caído en una depresión, pánico, trastornos psíquicos y fobia laboral que le afectaron de tal forma que no pudo seguir asistiendo a trabajar. Por lo tanto, los abusos cometidos le afectaron de tal magnitud que perdió autoestima, su salud psíquica y sus ganas de asistir al empleo.

Además denunció, que en el horario de colación, no se le permitía realizarla de forma normal en el Colegio, sino que se vio obligada a ocultarse en los baños del mismo, para poder comer tranquila y no ser hostigada por la demandada.

Producto de todo lo dicho, la trabajadora se vio obligada a tomar licencias médicas, situación que agravó más aún los abusos cometidos por su empleadora en su contra. A mayor abundamiento, la empleadora, se negó a tramitar sus licencias médicas.

Pretensiones del trabajador y contestación del empleador:

La demandante pretendía con su demanda que se le indemnizara los perjuicios por daño moral, causados por los actos de mobbing realizados en su contra y en plena vigencia de la relación laboral.

Por su parte, la empleadora negó los hechos narrados por la trabajadora, y solicitó el rechazo de la demanda, con costas. En su contestación, admitió que existió la relación laboral mencionada, no obstante ello, agregó, que la función que ejercía la demandante era de inspectora de patio y no de auxiliar de párvulos en el establecimiento de su propiedad. Además argumentó que todos los hechos de los

cuales fue acusada carecen de veracidad, toda vez que ella es una profesional calificada, la cual jamás ejercería acoso laboral. Sumó el hecho que la trabajadora, prestó sus servicios por más de 10 años en forma continua, lo cual desecha la posibilidad de haber ejercido acoso laboral. Agregó que la trabajadora, presentó diversas licencias médicas por múltiples motivos, no solo por razones depresivas.

Terminó señalando, que el supuesto daño moral provocado no habría sido acreditado por la demandante y que además, la cantidad solicitada como indemnización del daño moral era exagerada.

El Tribunal de Primera Instancia, concluyó que a través de las pruebas rendidas por la parte demandante, es decir, dos testigos contestes y no tachados, se encontraban acreditados los malos tratos por parte de la demandada, esto es, negándole, además de la posibilidad de acudir al baño tranquila, la posibilidad de almorzar en un lugar idóneo para ello, la existencia de gritos constantes en presencia de todo el personal del establecimiento y, ordenándole ejercer labores para las cuales no fue contratada.

El tribunal llegó al convencimiento de que se encontraba acreditado el deterioro en la salud mental de la trabajadora en base a las distintas licencia médicas presentadas que daban cuenta de neurosis laboral, trastornos de pánico, depresión y fobia laboral, hechos que afectaron gravemente la integridad psíquica y física de la demandante, lo que influyó en su vida privada.

Agregó el Tribunal, que la demandante estaba en su derecho de solicitar una indemnización de perjuicios, por la grave infracción del empleador a su deber de protección hacia el trabajador, como lo señala el artículo 184 del Código del Trabajo, además de la grave vulneración a las garantías constitucionales, especialmente a la integridad física y psíquica y, su honra.

Para el desarrollo de este análisis, es fundamental la conclusión a la que llegó el Tribunal en orden a acoger expresamente la doctrina existente en relación al acoso moral. A esa conclusión se llega cuando el Tribunal acoge la demanda

interpuesta, señalando la vulneración de derechos fundamentales, al siguiente tenor:

“Las conductas constitutivas de acoso moral atentan contra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; en muchos casos atentan contra otros derechos fundamentales y, en última instancia, ofenden siempre la dignidad de la persona.

Que atendido lo señalado en el motivo precedente, se hace necesario dilucidar dentro del ámbito de la responsabilidad contractual, si es posible considerar la pretensión de la demandante, es decir, la indemnización de perjuicios por daño moral”.

En la sentencia comentada se definió al acoso laboral, acogiendo la moderna doctrina laborista, ello por cuanto señaló que las facultades que la ley entrega al empleador, es decir, mando y dirección de la empresa, tiene siempre como límite el respeto a la dignidad del trabajador, protegido por los derechos y garantías constitucionales.

Razonamiento del Tribunal:

La sentencia en comento, además de hacerse cargo del concepto de “ciudadanía en la empresa”, aplicó no sólo la norma constitucional, sino que también el Código del Trabajo, además de reconocer la existencia del acoso laboral en el caso concreto. El fallo citó textualmente a la doctrina laborista, expresando lo siguiente:

“Sin embargo, en lo que dice relación con el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, en materia laboral, la legislación exige mucho más del empleador”.

En lo referente a lo señalado en el párrafo anterior, podemos citar al Profesor Claudio Palavecino Cáceres, en su artículo “ La Protección contra el acoso psíquico laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno”, quien expresa: “...el Código

del Trabajo impone al empleador no solo aquel deber de abstención, sino que además una actitud positiva, activa, de prevención y protección”. La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficiencia horizontal al interior de la empresa: “En virtud del contrato de trabajo el empleador asumirá la obligación legal de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores” (artículo 184 del Código del Trabajo). De esta obligación general del empleador, es posible derivar la obligación específica de mantener un ambiente libre de acoso psíquico en los lugares de trabajo. Y es que, como observa la doctrina comparada, el ambiente laboral es fuente de riesgo no sólo para la integridad física del trabajador, sino que tiende a afectar el derecho a la salud en su globalidad. Y, sobre todo, son los “riesgos psicosociales” los que se configuran como los principales riesgos emergentes en las nuevas formas de organización laboral.

Aún más, y pronunciándose sobre la existencia del deber general de protección de la vida y salud de los trabajadores, se refiere a la responsabilidad contractual como sustento jurídico del deber de protección de los derechos constitucionales. En efecto, acoge la indemnización del daño moral aludiendo a las normas civiles, constitucionales y laborales que dan lugar al resarcimiento de la totalidad de los daños ocasionados por la falta de protección y abandono en que quedarían los trabajadores, debiendo el empleador costear el daño provocado de carácter patrimonial como extrapatrimonial, citando para ello normas civiles:

El artículo 2329 del Código Civil establece que todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta.

La Constitución por su parte, asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (artículo 19 N° 2 y 3 CPR). Por ende, toda interpretación legal que tuviese como resultado excluir a los trabajadores del derecho a reclamar la reparación “in integrum” resultaría inadmisiblemente constitucionalmente.

En efecto, ya es común en la doctrina civilista la correspondiente indemnización del daño moral provocado por el incumplimiento de una de las partes en materia contractual, y la sentencia reconoce el derecho de la víctima de mobbing a buscar reparación del mal causado, más aún cuando en el contrato de trabajo existe una desigualdad de las partes y el deber de protección de sus trabajadores por parte del empleador.

En este sentido, la sentencia en comento, es digna de ser destacada en cuanto reconoció la existencia de perjuicios de carácter extrapatrimonial cuando la víctima sufre acoso laboral, basando el resarcimiento del daño en sede contractual, ocasionado por el incumplimiento del deber de cuidado del empleador dentro de la relación laboral y en plena ejecución de un contrato de trabajo. Así la sentencia comentada señala expresamente la necesidad de indemnizar el perjuicio extrapatrimonial, en el caso en comento, derivado del acoso laboral sufrido por la actora, quien buscó el resarcimiento del mismo:

“Que la jurisprudencia se encuentra actualmente conteste en el hecho de aceptar la indemnización por daño moral en materia contractual, lo anterior, fundamentado en el artículo 2.314 del Código Civil, que se refiere al daño, y el artículo 2.319 del mismo cuerpo legal que declara indemnizable “todo daño”, de lo que se deduce por la amplitud del término, que ha sido consagrado el daño moral.

Por lo tanto y según el juez laboral, en esta materia es necesario hacer presente que las normas que regulan los efectos de los contratos contenidas en el Código Civil, son de aplicación común o general, y deben éstas aplicarse e interpretarse en armonía con el resto de la dogmática jurídica, en una interpretación sistemática.

De esta forma, un contrato de trabajo legalmente celebrado, no escapa al principio general de ser una ley para los contratantes, que obliga no solo a lo que en él se expresa, sino a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. Lo cual resulta plenamente válido si el empleador ha causado “daño moral al trabajador, en el marco de una relación

laboral, por incumplimiento de su obligación de protección de la vida y salud de sus empleados, puedan éstos hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador y consecuentemente solicitar la indemnización por daño moral en el marco de la responsabilidad contractual laboral”.

Caso C: Rol N° 375-2007, Corte de Apelaciones de Concepción.

Descripción del caso:

La tercera sentencia que analizaremos trata sobre un Recurso de Casación en la forma deducido por el empleador condenado al pago de una indemnización por daño moral sufrido por una trabajadora. Fundamenta su pretensión en el artículo 768 N°1 del Código de Procedimiento Civil, esto es, que la sentencia habría sido dictada por un Tribunal incompetente. Agregando el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, el cual dejaría fuera de la jurisdicción laboral aquellas materias en que se persiga la responsabilidad extracontractual .

Por otro lado, a juicio de la trabajadora, su empleador habría ejercido acoso laboral en su contra.

Pretensiones del trabajador y contestación del empleador:

El recurso en comento se interpuso en contra de una sentencia dictada en primera instancia, en la que la trabajadora demandó al empleador, ya que sufrió una enfermedad de carácter profesional durante la vigencia de la relación laboral. Situación que la llevó a efectuar el autodespido contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo, fundada en el incumplimiento grave de la obligación del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo. Además de ello, la actora solicitó que se ordenara el resarcimiento del daño moral causado por el incumplimiento del empleador en relación a su obligación de cuidado de la salud de los trabajadores y en relación a evitar accidentes de trabajo o enfermedades de carácter laboral, tomando todas las medidas tendientes a aumentar la seguridad en la empresa.

Por otro lado, el empleador se defendió argumentando, en primer término, la incompetencia del Tribunal laboral de conocer de una indemnización de perjuicios, ya que ésta se debería debatir en un Tribunal Civil, atendida la naturaleza extracontractual de la misma. Además intentó reforzar su argumento señalando que la ley laboral no establece una responsabilidad de carácter objetivo, sino que exime al empleador de responder ante hechos accidentales, por lo que la norma del artículo 184 no se aplica a todo evento.

Se debe agregar que parte de la defensa del empleador, se basa en señalar que a diferencia de lo que sucede con el acoso sexual, no existiría norma expresa que tipifique y sancione el mobbing, por lo que a falta de tipificación, no se podría sancionar la conducta que el Tribunal consideraría constitutiva de acoso laboral, toda vez que la sentencia casada y apelada sólo se basaría en elementos doctrinarios y no en la ley.

Razonamiento del Tribunal:

Como primer comentario, debemos señalar que la sentencia en comento se refiere a la misma norma citada en el fallo de la causa anterior, aunque va más allá de lo planteado en éste, puesto que sería el incumplimiento del empleador del deber de seguridad la causa directa del mal causado cuyo resarcimiento se pretende con la acción, mismo hecho que funda el autodespido por incumplimiento grave del empleador.

En segundo lugar, el Tribunal de Alzada señaló que la materia reclamada por la trabajadora efectivamente debía ser conocida por Tribunal Laboral competente, puesto que se trató de un incumplimiento del contrato de trabajo, por lo que contrariamente a lo expuesto por el empleador recurrente, el daño se produjo en sede contractual.

Al efecto, la Corte de Apelaciones de Concepción citó los artículos 7 y 184 del Código del Trabajo como fundamentos de la acción deducida, considerando que el

primero contiene el concepto de contrato de trabajo, es decir una convención entre el trabajador y el empleador del cual nacen obligaciones para ambas partes. En cuanto al empleador, no sólo implica el cumplimiento en el pago de las remuneraciones y de otorgar el trabajo convenido, sino de todas y cada una de lo expresado en la ley laboral y leyes complementarias, en este caso la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en segundo término, hace referencia al deber de protección de la salud e integridad física y psíquica del trabajador, contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Además de ello, la sentencia también estipula en su considerando cuarto el debido respeto a la dignidad de la persona humana, establecida en el artículo 5 de la Constitución Política de la República, por lo que la sentencia da cuenta de la aplicación de la norma constitucional en las relaciones laborales.

Cabe agregar que el fallo en comento da cuenta de la posibilidad del trabajador de solicitar al tribunal que éste decrete su despido, en conformidad a lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo, en este caso particular, fundado en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte del empleador.

Al efecto, el Tribunal de Alzada señaló la procedencia de la referida acción de autodespido de manera conjunta con la indemnización de perjuicios:

“5. Que, por otra parte, el despido indirecto de por sí, no implica la imposibilidad de existencia de daño moral. Debe recordarse que el propio inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo confiere al trabajador que invoca esta forma de término de contrato de trabajo, la posibilidad de reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción de despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho, entre las cuales se encuentra, la del daño moral ocasionado, aún cuando su indemnización sólo podrá ser procedente cuando no haya quedado debidamente resarcido con el pago de los recargos a la indemnización por años de servicio que el inciso primero del artículo 171 indica. Sin embargo, debe considerarse, que tal posibilidad la ha regulado sólo respecto

de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que no puede, sin embargo, interpretarse como la imposibilidad de intentar una acción tendiente a indemnizar el daño moral que se pueda haber ocasionado por el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empleador, pues ello implicaría una discriminación no admitida por nuestra legislación”.

Por otro lado, y en relación al Recurso de Apelación deducido por el empleador, la sentencia en comento se refiere al hecho de no existir norma legal alguna que tipifique y sancione el acoso moral. En este punto nos interesa particularmente el fallo, puesto que se acoge el hecho de que los Tribunales a falta de ley expresa, deben igualmente solucionar los casos sometidos a su conocimiento basándose en la legislación general, en este caso, en la norma constitucional. Este razonamiento no es expresamente señalado por el Tribunal, no obstante ello, en su considerando décimo tercero cita la norma constitucional que protege la integridad física y psíquica de la persona como una obligación del empleador inherente al contrato de trabajo:

“13. Que el hecho de que el acoso moral no esté tipificado como causal de término del contrato de trabajo ni esté desarrollado como tal en nuestra legislación, no implica, sin embargo que, dentro de la obligación del debido cuidado de la vida y salud del trabajador, no se contemple la de velar porque dentro de la empresa no se cometan actos que atenten en contra de la estabilidad psíquica de los trabajadores, ya sea en forma directa o permitiendo o no evitando que éstos se produzcan”.

En otra arista, la sentencia se refiere al fondo del asunto estableciendo, en primer término, la procedencia del autodespido cuando se verifica el mobbing, y llega a la siguiente conclusión:

“16. Que el artículo 171 del Código del Trabajo confiere al trabajador la posibilidad de poner término a su contrato de trabajo, cuando el empleador incurra entre otras causales, en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

En estas circunstancias, recae en el trabajador el peso de probar la existencia de la obligación que se supone incumplida, los hechos que configuran el referido incumplimiento y las circunstancias que le confieren el carácter de grave”.

Enseguida daremos a conocer los considerandos del fallo, el cual no fue favorable al trabajador, por lo que se acogió la apelación del empleador basados en los siguientes hechos:

- La carga de la prueba en el caso del autodespido corresponde al trabajador, quien debe acreditar que el empleador incumplió gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- La actora no logró acreditar la existencia de mobbing por la vía testimonial ni documental, producto de la debilidad en las declaraciones de los testigos y la falta de documentos plausibles de las licencias médicas acompañadas en autos.
- Además de ello, Compin rechazó las licencias médicas de la actora fundado en entrevistas realizadas a la misma donde se desprendió que el acoso moral relatado por la actora, correspondía a una apreciación subjetiva de su parte, sin que existieran elementos objetivos que pusiesen establecer la concurrencia de los requisitos que establece la doctrina para que se esté en presencia de un acoso moral. En efecto, los antecedentes que constaban en el proceso daban cuenta de una falta de adaptación de la trabajadora al ambiente y horarios de trabajo, más que de una situación de maltrato o clima hostil.
- A mayor abundamiento, los antecedentes de la actora daban cuenta, además, de problemas de carácter personal y de una situación de debilidad psíquica anterior al surgimiento del vínculo contractual, elemento que llevó a rechazar la existencia de una enfermedad profesional propiamente tal, por parte de las autoridades llamadas a analizar el estado de salud de la trabajadora:

“Así entonces, los trastornos de adaptación no parecen haberse producido por una conducta de la demandada, máxime si se considera que el documento

acompañado en segunda instancia emanado de la Superintendencia de Seguridad Social (fojas 337), ha determinado que la afección que presenta la trabajadora es de origen común, toda vez que no fue posible detectar una vertiente laboral en la génesis del cuadro clínico que motivó su reposo. Se refiere a la licencia médica N° 16153204, que extendida por 30 días a contar del 08 de Octubre del año 2005.

Es importante señalar que aquella víctima de acoso laboral, junto con argumentar la violación de ciertas Garantías Constitucionales puede además en su demanda en un Juicio de Tutela laboral, recurrir a ciertos fundamentos legales tales como:

- Convenios Internacionales O.I.T. N° 121; 155 Y 161. Relativos a los procedimientos, disposiciones y establecimientos destinados a proteger la salud física y psíquica.
- Código del Trabajo: Artículos 2, 5, 7, 184 (deber de seguridad y cuidado del empleador respecto de la salud de sus trabajadores), 420 y siguientes.
- Ley 16.744 de Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en especial artículos 5, 7, 68, 69. Definiciones y acciones civiles y criminales contra el autor o autores del daño culposo o doloso.
- D.S. 101.
- D.S. 109.
- Código Sanitario: artículos 82 y siguientes.

Para el Profesor Manuel Muñoz, es de vital importancia que la acción deba seguirla el mismo afectado en un acto de decisión y valentía moral. De tal forma que los Tribunales de Justicia al ser requeridos por las víctimas de acoso laboral, obligatoriamente deban conocer de las peticiones que se les hace, restableciendo la armonía y equilibrio en los derechos fundamentales, bajo sanción del delito de denegación de Justicia.

Para ilustrara aun más la tendencia de los Tribunales de Justicia en orden a acoger la figura del mobbing, se han descrito conductas que lo configurarían de acuerdo a cada caso en particular, es así como en la causa Rol N° 113-2011, seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción, se señaló: "... la actora fue

objeto de conflictos laborales y de hostigamiento sistemático y continuado que trajo consecuencias para la salud de la trabajadora. Dichos comportamientos hacia ella emanaban del Supervisor de (...) y combinaban la simpatía con el engaño, el humor con la amenaza, el silencio con gritos y garabatos, ofensas y desprestigio que terminaron enfermándola, ocasionándole un cuadro depresivo...”

La jurisprudencia también ha excluido determinadas conductas:”... La circunstancia de disparidad de criterios entre empleador y trabajador, los conflictos o discrepancias que pueden ocurrir en una relación laboral, no constituyen por si solo una manifestación de acoso laboral” (Causa Rol N° 228-2010, seguida ante la Corte de Apelaciones de Talca).

En cuanto a la reiteración que la doctrina señala como característica constituyente para configurar el acoso, la jurisprudencia ha señalado que “ninguna norma establece el número de días que debe hostigarse a un trabajador para que se configure el acoso laboral”. (Causa Rol N° 65-2010, seguida ante la Corte de Apelaciones de San Miguel).

Existen interesantes fallos en relación a las indemnizaciones a que dan lugar las conductas de acoso, y la competencia de los Tribunales para conocer de ellas. Así, interpuesta una demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales debido al acoso laboral, y cobro de prestaciones, la sentencia señaló que aunque “la indemnización por daño moral no está establecida en nuestra legislación como una pena o sanción para el empleador negligente, sino que como una compensación al trabajador que ha sufrido un daño, y estando ésta acreditada por la prueba pericial de autos, donde se acredita el nexo causal entre el hostigamiento laboral y el cuadro depresivo de la demandante, no se tendrá más que acceder a dicha solicitud”. (Causa RIT T-1-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto).

CAPÍTULO 7 El Acoso Laboral y su Regulación en la Legislación Comparada.

7.1 Antecedentes de Acoso Laboral en la Legislación comparada.

Pese a que la figura del mobbing se conoce desde hace ya varias décadas, y a que su ocurrencia no puede entenderse limitada exclusivamente al último tiempo, las legislaciones de los distintos países no siempre regulan este fenómeno. En algunos países, se ha regulado expresamente esta materia, sin embargo Chile no cuenta con un tratamiento especial y acabado a un tema importantísimo en la vida de las personas.

Suecia.

En 1993, Suecia fue el primer país en incluir el acoso laboral a su legislación nacional, mediante la Ley Básica de Prevención de Riesgos. De acuerdo con ella, el empleador debe organizar el trabajo previniéndolo, adoptando medidas explícitas en contra, actuando en caso que se produzca y dando apoyo a la víctima, además de tener procedimientos específicos para ello. Esta ley establece principios y medidas que deben ser adoptadas por los empresarios. De este modo, hay dos principios generales que deben cumplirse:

a.- El empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

b.- El empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

En cuanto a las medidas que debe adoptar el empresario, la ley señala las siguientes:

Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos

inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizar un análisis para comparar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo. Los trabajadores sometidos al acoso deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediatamente.

Francia.

La legislación francesa, introducidos en el Código del Trabajo por la Ley N° 2002-73, de Modernización Social del 17 de enero del año 2002, los nuevos artículos L. 122-49 a L. 122-54, establecen que, “los casos repetitivos de acoso moral tienen por objeto la degradación de las condiciones de trabajo, afectando los derechos del empleado asalariado y su dignidad, afectando su salud física y mental o su capacidad profesional”.

La ley sanciona el acoso moral vertical de superiores (descendente) e inferiores jerárquicos (ascendente) y el acoso moral horizontal efectuado por compañeros y clientes o usuarios de un servicio. Además, la ley contempla un procedimiento de mediación que puede ser solicitado por las víctimas del acoso como por el inculpado (artículo L.122-54).

En materia de pruebas, la ley precisa, que a fin de determinar las condiciones relativas al hostigamiento constitutivo de acoso moral, pertenece al empleado la obligación de establecer los hechos que permiten presumir si se es víctima de acoso, mientras el demandado, a la vista de estos elementos, debe aportar la prueba de que en razón no existe acoso moral (artículo L.122-52).

Por otro lado, las organizaciones sindicales de la empresa pueden ejercer, a favor del empleado involucrado, todas las acciones en justicia relativos a los hechos de acoso moral (artículo L. 122-53).

Finalmente, esta misma ley introdujo al Código Penal el delito de acoso laboral, sancionado con multas y penas privativas de libertad (artículo 222-33-2). Definido en los mismos términos que los hostigamientos del artículo L. 122-49 del Código del Trabajo, el acoso moral es castigado con un año de encierro y una multa de 15.000 euros y 3.500 euros en el Código del Trabajo.

Bélgica.

Por su parte, Bélgica no posee regulación específica en el Código del Trabajo que sancione el acoso moral en el trabajo. Sin perjuicio, en el Código Penal encontramos una figura penal que sanciona el mobbing, entendiendo por tal una conducta que afecte gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. En materia laboral, impone al empleador la obligación de adoptar medidas para prevenir este tipo de acoso.

Dentro de este contexto, la ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo, constituye la básica en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Por su parte, el Decreto Real del 17 de mayo del año 2007, relativo a la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo incluidos la violencia, el acoso moral o sexual en el trabajo, reglamenta la obligación que tienen los empleadores de la adopción de medidas para prevenir el acoso moral en las empresas.

El decreto obliga a las empresas a tener en ellas a un consejero de prevención, dependiente de la empresa o un servicio externo para la prevención y la protección en el trabajo. Su función es analizar los incidentes de carácter psicosocial que se desarrollen y emitir un dictamen con las medidas de prevención que serán ejecutadas en la empresa que serán notificadas al Comité de Trabajadores y al empleador.

Para el análisis de casos cuenta con un registro que contiene todas las declaraciones con los hechos de violencia, de acoso moral o sexual en el trabajo causados por otras personas, así como de la fecha de estos hechos. No incluye la

identidad del trabajador, y tal registro se tiene a disposición del funcionario encargado de la vigilancia.

En este marco, todas las personas justificando un interés pueden dirigirse al tribunal del trabajo con el fin de hacer aplicar la ley, siendo el empleador quien deberá probar que no hay incumplimiento a estas disposiciones.

Por su parte, el Código Penal en el capítulo IV, tipifica el acoso como aquella conducta que afecte gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. El autor será sancionado con restricción de libertad de 15 días a 2 años y una multa de 50 a 300 francos. En el evento que el móvil del delito sea el odio, el menosprecio o la hostilidad respecto a una persona debido a su raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, sexo, orientación sexual, estado civil, nacimiento, edad, fortuna, convicción religiosa o filosófica, estado de salud actual o futuro, edad, fortuna, de una desventaja o de una característica física, la pena podrá duplicarse.

Actualmente, en el Senado existe un proyecto de ley relativa al acoso moral, que tiene por objeto insertar la figura en la ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo previendo que “el patrono debe tomar todas las disposiciones necesarias con el fin de prevenir todo acoso moral por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo”. La propuesta intenta también dar una definición del acoso moral: “ toda conducta abusiva y repetida que se manifiesta, en particular, por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos unilaterales, que afecta, de manera intencional, a la personalidad, a dignidad o a la integridad psíquica de una persona, que pone en peligro su empleo o que deteriora el clima de trabajo”.

Por otra parte, la proposición de ley facilita la carga de la prueba que pesa sobre el trabajador en la medida en que prevé una inversión parcial de la carga de la prueba. En efecto, la víctima deberá aportar ante el tribunal del trabajo, los elementos de hecho que permitan suponer la existencia de un acoso moral.

Brasil.

En el caso de Brasil, el asedio moral o violencia moral en el trabajo aún no forma parte del ordenamiento jurídico federal brasileño. Existen numerosos proyectos de ley en diferentes Estados (actualmente existen más de 80 proyectos), y solo algunos se han convertido en ley, como es el caso del estado de Río de Janeiro.

Río de Janeiro, fue el pionero en la adopción de legislación específica sobre el tema, la ley provincial N° 3.921, de agosto del 2002, prohibió específicamente a los órganos de los tres poderes provinciales, y otras instituciones el acoso moral en sede laboral.

A nivel federal, se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional un proyecto de ley (PL N° 2.369/2003), que describe y sanciona la figura del acoso moral, no como crimen, pero específicamente como ilícito laboral, pudiendo generar así derecho a una indemnización.

No obstante a la existencia de una norma federal específica condenatoria o reguladora del acoso moral, esto no ha impedido que la Justicia del Trabajo haya sancionado esta figura en base a la vulneración de los derechos que protegen la dignidad humana, la honra y el derecho a la salud mental, consagrados en la Constitución de la República Federal de Brasil.

Asimismo, se señala que en los procesos donde se alega la ocurrencia de asedio moral, son esenciales para configurar el ilícito, los siguientes aspectos:

La regularidad de los ataques en el tiempo y desestabilizar emocionalmente a la víctima, con el objeto de alejarla del trabajo.

De esta manera, se está frente a un conjunto de actos siempre percibidos como importantes por el trabajador en un primer momento, pero que, visualizados en su conjunto, tienen por objetivo exponer a la víctima a situaciones incómodas, humillantes y transgresoras. Por su parte, la lista de actos que se pueden encuadrar como asedio moral es extenso, los cuales se pueden dar en forma vertical ascendente (trabajadores en contra de su superior jerárquico) u horizontal

(entre compañeros de la misma jerarquía), o la común, vertical ascendente (jefe en contra de los trabajadores). Se trata, por tanto, de una circunstancia individual o colectiva.

Particularmente, la ley de Río de Janeiro, ha regulado el asedio moral vertical, es decir actos del superior jerárquico en contra del trabajador, como: atribuir tareas extrañas o incompatibles con el cargo, o en condiciones y plazos inequívocos; designar operarios calificados o especializados para funciones triviales; apropiarse de ideas, propuestas, proyectos o trabajos; torturar psicológicamente, despreciar, ignorar o humillar al servidor, aislar del contacto con sus compañeros y superiores jerárquicos; divulgar rumores y comentarios maliciosos o críticas reiteradas y subestimar esfuerzos, afectando la salud mental del trabajador.

Así, el Tribunal Supremo Laboral (TSL) señala que en la práctica la realidad supera las sucintas descripciones legales y que las víctimas deben ser indemnizadas. La fijación de valores para daño moral, lo señala el TSL, y estos valores, tiene doble finalidad: compensar a la víctima por el daño moral sufrido y, también, punir al infractor, a fin de cohibir la reincidencia en ese tipo de práctica. Lo que se recoge es un posible equilibrio entre “las posibilidades del que sufrió el daño”- y el poder económico de la empresa- y las “condiciones del lesionado”- la extensión del daño causado.

La ley N° 3.921 de Río de Janeiro, estableció la prohibición a los órganos de los poderes provinciales, reparticiones, entidades de la administración centralizada, fundaciones, empresas públicas, sociedades y concesionarias de servicios públicos, de: “ejercer cualquier acto, actitud o postura que se pueda caracterizar como asedio moral en el trabajo, por parte de un superior jerárquico, contra operario, servidor o empleado que implique una violación a la dignidad de éste”.

El ilícito consiste en la exposición “del operario, servidor o empleado a una situación humillante, o cualquier acción, palabra, gesto, practicado de modo repetitivo y prolongado por el órgano o entidad, y, por agente, delegado, jefe o supervisor jerárquico o cualquier representante que, en el ejercicio de sus

funciones, y abusando de la autoridad que le fue conferida, tenga por objeto afectar el autoestima y la autodeterminación del subordinado, produciendo daños en el ambiente laboral, a los servicios prestados al público y al propio usuario, así como, obstaculizar la evolución de la carrera o la estabilidad del trabajador”.

La sanción para el asedio moral en el trabajo, ejecutado por el agente en el ejercicio de sus funciones, constituye una infracción grave y se somete a las siguientes penalidades:

a.- Advertencia: Será aplicada por escrito, en los casos en que no se justifique imposición de penalidad más grave. Puede ser convertida en la asistencia obligatoria a un programa de perfeccionamiento y mejoría del comportamiento.

b.- Suspensión: Será aplicada en caso de reincidencia de faltas punitivas con advertencia. Eventualmente, cuando sea conveniente para el servicio, esta sanción podrá ser convertida en multa.

c.- Dimisión: La dimisión será aplicada en caso de reincidencia de las faltas sancionadas con suspensión, en los términos reglamentarios y mediante proceso administrativo propio.

Argentina.

En Argentina, a nivel federal, no existe una normativa sobre el mobbing, pero si algunas provincias han regulado el maltrato físico y psíquico, a saber: Tucumán, Jujuy, Provincia de Buenos Aires y la Ciudad autónoma de Buenos Aires.

A nivel jurisprudencial se ha acogido la figura del acoso moral, aplicando la normativa laboral vigente para proteger al trabajador del mobbing. La profesora Silvana María Liveparra concluye respecto a la legislación laboral argentina que “es posible encontrar diversas respuestas dentro del plexo normativo vigente que preserve al trabajador del fenómeno del mobbing. Así será posible que los jueces acuerden, la indemnización por daño moral ocasionado por el acoso psicológico del empleador, que el contrato de trabajo siga su curso normal una vez

denunciado el hecho y adoptadas las medidas, o bien, que dicha situación lleve al distracto laboral”.

La legislación de la ciudad autónoma de Buenos Aires, Ley N° 1225 previene y sanciona el acoso laboral descendente, comprendiendo en esta figura toda acción contra un trabajador, ya sea mediante amenazas, intimidación, abuso de poder, acoso, maltrato físico o psicológico, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Cada una de estas acciones se encuentra definida por ley.

Respecto al maltrato físico, éste se define como “toda conducta del/de la superior jerárquico o que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los trabajadores”.

Particularmente, por maltrato físico y social, el artículo 3 señala que se compromete toda “hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquica en forma de insulto, hostigamiento psicológico como maltrato psíquico y social de las siguientes acciones ejercidas contra el trabajador:

a.- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.

b.- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as , más cercanos/os.

c.- Prohibir a los empleados/as que hablen con ella/él.

d.- Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.

e.- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

f.- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.

g.- Encargarle trabajo imposible de realizar.

h.- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea acorde a su puesto.

i.- Promover su hostigamiento psicológico.

j.- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.

k.- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

En cuanto a las sanciones, la ley establece responsabilidades a quienes realicen las conductas de violencia laboral con la suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados.

España.

España no cuenta con legislación específica sobre el tema, pero sus Tribunales de Justicia han vinculado la figura del acoso laboral con la vulneración de derechos establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Trabajadores, como la dignidad de la persona, integridad física y moral, honor, promoción profesional y ocupación profesional efectiva, entre otros, además de reconocer que produce consecuencias en la salud de los trabajadores. La Ley General de la Seguridad Social, define al accidente de trabajo como “toda lesión corporal de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo” y agrega “se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

En España el desarrollo jurisprudencial, ha sido recogido por los proyectos de ley presentados hasta hoy relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. El primero de ellos pretende la reforma de varios aspectos de la normativa laboral y el segundo, una modificación en el Código Penal.

Se ha situado al acoso moral dentro de los denominados riesgos o factores de riesgo psicosocial, los que son definidos por Manuel Velásquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene el potencial de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Alemania.

Igualmente, la jurisprudencia alemana ha sancionado el mobbing sobre la base de los principios constitucionales de dignidad, derecho a la vida, integridad física, libertad personal, igualdad, no discriminación; así como en la obligación legal del empleador de adoptar medidas que protejan la salud y la vida de sus trabajadores. Los incumplimientos se traducen en el pago de indemnizaciones.

Italia.

El acoso laboral es sancionado en Italia, por la jurisprudencia, sobre la base de la responsabilidad contractual del empleador; específicamente por el deber de seguridad que supone resguardar la integridad psicofísica de sus empleados.

Uruguay.

Uruguay, no posee legislación específica al respecto, su doctrina ha señalado que pueden ser aplicadas las normas generales sobre dignidad de las personas, higiene moral y física en el lugar de trabajo y el derecho del trabajador de ser respetado en su dignidad personal.

En los ordenamientos jurídicos extranjeros no existe una forma única para regular esta figura: el centro para algunos países está dado en su prevención; en otros, ha sido tipificado como delito sancionado con penas privativas de libertad, mientras en algunos se ha limitado exclusivamente al mobbing descendente. Por otra parte, la falta de tipificación legal de esta figura en algunos países no ha sido obstáculo para que sus tribunales, por la vía de la interpretación de la legislación existente, conozcan y resuelvan los casos que les presenten.

Japón.

En legislaciones como la de Japón en que se prescinde del elemento anímico, y se tiende a objetivizar la conducta, solo basta que se produzca el daño sin atender a la existencia de una finalidad por parte de quien realiza la conducta lesiva.

CONCLUSIONES.

Como bien reflexionó el Profesor Jorge Villalón, en nuestro país aún no existe la suficiente conciencia ni información acerca de la necesidad de prevenir y sancionar este tipo de conductas (acoso laboral), es más, se advierte un alarmante aumento en la incidencia de las mismas, configurándose como uno de los principales riesgos psicológicos para los trabajadores al interior de la empresa. A tal punto ha llegado el tema, que según la propia experiencia del Profesor Manuel Muñoz Astudillo, la víctima de acoso moral advierte el hostigamiento, la discriminación, agresiones sistemáticas, cuando éstas se encuentran a niveles superiores, es decir cuando el cuadro de salud personal ha sido absolutamente trastornado y la depresión, angustia y neurosis laboral, se han manifestado a niveles dramáticos. En esta etapa ha sido el psiquiatra o psicólogo quienes han advertido las consecuencias del acoso moral en la salud del paciente.

Continúa señalando Villalón Esquivel...”Sin perjuicio de los nefastos efectos que el mobbing provoca en la salud e incluso en la productividad de las empresas, claramente la dimensión que más lesiona, desde el punto de vista jurídico, es la relacionada a ciertos derechos fundamentales, tales como la honra, la vida privada o el derecho a no ser discriminado arbitrariamente. Debido a situaciones que vulneran dichos derechos, surgió la necesidad de contemplar un mecanismo que brinda una mejor tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales inespecíficos: El Procedimiento de Tutela Laboral.”³⁰

Espontáneamente entonces, surge la interrogante ¿si este procedimiento de tutela laboral constituye actualmente una herramienta adecuada y suficiente para el control y sanción del mobbing? , o si es recomendable una regulación jurídica específica y expresa sobre la materia.

³⁰ Villalón, J. “¿Es el Procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?”.

Para dar respuestas a estas interrogantes, autores y estudiosos del tema, realizaron un análisis crítico sobre el tema, considerando las ventajas y desventajas de este procedimiento en la aplicación del mobbing.

En primer lugar, como bien señaló el Profesor Jorge Villalón Esquivel, es innegable que este procedimiento significó para los trabajadores un avance en relación a su situación anterior: legitimación activa ampliada, incorporación de la garantía de indemnidad entre los derechos fundamentales tutelados (derecho de los trabajadores a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales), el alivio en la carga probatoria del trabajador, a través del sistema de prueba indiciaria, y la necesidad de que el juez confeccione una sentencia definitiva compleja, que incluya decisiones que satisfagan el cúmulo de pretensiones que una demanda de tutela implica.

Entre los derechos fundamentales cautelados por este procedimiento, según el artículo 485 del Código del Trabajo, se encuentran precisamente algunos de los que suelen ser más vulnerados a través del mobbing, como la integridad física y psíquica, la vida privada, la honra, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de opinión, el derecho a no ser discriminado arbitrariamente, y la garantía de indemnidad.

Por otra parte, sostiene que este procedimiento, ayuda a paliar la difícil situación procesal que enfrenta el trabajador acosado al momento de comprobar la real motivación y finalidad que existe detrás de las conductas constitutivas de acoso, elemento propio del mobbing. Esta ventaja viene dada por el mecanismo de la prueba indiciaria, consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo (“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”), en la cual la víctima de acoso laboral es capaz de acreditar la ocurrencia de acciones u omisiones que denoten o hagan presumir al menos la vulneración de los derechos fundamentales, por lo tanto debe ser el

empleador quien justifique la proporcionalidad y necesidad de los actos supuestamente lesivos. Sin embargo, esta disminución de la carga probatoria, no ha sido bien aplicada en los juicios de tutela de derechos fundamentales en el trabajo, debido a que la prueba que se rinde, se concentra más bien en acreditar la veracidad de las acusaciones, es decir, si los hechos que constituyen abuso u hostigamiento efectivamente fueron ciertos, pero no se discute si la empresa denunciada justifica medidas o decisiones adoptadas, sino que ésta se dedica a negar que los abusos tuvieron lugar.

Hasta ahora no han habido pronunciamientos judiciales en torno a si una empresa acusada de permitir acoso laboral, se mostró pasiva o indiferente; solo se detectaron fallos en que se discernía si tales abusos ocurrieron o no. En algunos fallos (número inferior), si se consideró si la empresa denunciada, una vez que fue informada por parte de los afectados de la existencia de abusos, hizo algo efectivo para impedirlo o prevenirlo, pero en ninguno de esos casos la pasividad de la empresa denunciada fue tomada en cuenta a la hora de establecer responsabilidades legales por los acosos o abusos cometidos.

En esta misma línea, encontramos diversidad de criterios judiciales a la hora de evaluar la prueba rendida por las partes, lo que explica sentencias tan distintas dictadas en casos similares. Estos casos revelaron que existen diferentes puntos de vista judiciales para precisar el ámbito de actuaciones legítimas que puede realizar una empresa respecto de sus trabajadores: algunos jueces son más sensibles a cualquier expansión del poder empresarial sobre sus trabajadores, al punto de ser más exigentes con las empresas para que sus decisiones sean compatibles con los derechos fundamentales de sus trabajadores; otros jueces, en cambio, se muestran comprensivos con cierta discrecionalidad empresarial y exigen que en el juicio respectivo se demuestre que las decisiones de las empresas fueron excesivas.

Dentro de la buena intención de la ley, se encuentra el hecho de contemplar una protección completa al trabajador vulnerado, en efecto, el artículo 495 del Código del Trabajo consagrar: una tutela inhibitoria, lo que produce el cese inmediato de

las conductas bajo apercibimiento de multa, pudiendo repetirse dicha medida hasta obtener el cumplimiento; una tutela restitutoria, debiendo velar el juez para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada; y, una tutela resarcitoria, debiendo indicar el juez concretamente las medidas a que se encuentra obligado el infractor, destinadas a obtener la reparación de las consecuencias de las conductas vulneradoras, comprendidas las indemnizaciones que procedan. Sobre este último punto es interesante precisar que en algunos juicios de tutela en que las víctimas de abusos laborales consiguieron que se les compensara el daño económico y moral que habían sufrido, fue fundamental probar en el respectivo juicio que la empresa fue informada de los hechos implicados y de sus consecuencias y que pese a ello permaneció pasiva, sin impedir los efectos negativos sobre sus empleados ni tratar de aminorarlos. Esto revela la importancia de que los hechos que constituyen abuso o acoso laboral, sean denunciados ante los responsables de la administración de las empresas, aún cuando las víctimas no tengan esperanzas de obtener con ello una corrección o reparación.

Otro punto no menos importante, es lo señalado por El Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2011 que sostiene “No obstante, del funcionamiento de la nueva justicia del trabajo es posible sostener que los casos que se conocen y se fallan son relativamente escasos. Esto se puede explicar, argumentando que si bien es cierto la nueva ley de acoso laboral entregó una definición de la figura en el artículo 2 del Código del Trabajo, no es menos cierto que dicho concepto legal carece de precisión, lo que impide a los jueces aplicar y proteger a los trabajadores, además de los innumerables avenimientos o acuerdos que impiden la existencia masiva de fallos en la materia”.

Retomando el tema de la definición entregada por el Código del Trabajo del acoso laboral, ésta no es del todo suficientemente explícita, en el sentido de no considerar como tal las omisiones (solo hace alusión a las agresiones u hostigamientos reiterados), siendo que a través de ellas suelen ser común que se consigan los objetivos del hostigador, principalmente tratándose del acoso vertical

descendente (a través de omisiones como aislar al trabajador, no saludarle, no considerarlo como tal, y en definitiva, no otorgarle funciones que desempeñar).

Otro aspecto relevante a considerar es la exigencia de la reiteración en la comisión de las conductas constitutivas de acoso laboral, deja la interrogante de cuál es la periodicidad que se considerará suficiente para determinar la existencia del fenómeno. Ello no es menor, considerando que uno de los elementos críticos a la hora de establecer criterios objetivos y seguridad y certeza jurídica en esta materia, es precisamente el lapso de tiempo necesario para considerar que estamos en presencia del mobbing, entendido como un proceso.

Para el Abogado Ugarte, en la ley 20.607 se extrañan normas relativas a la prevención del acoso laboral, en orden a establecer obligaciones en este sentido, como incorporar normas de rechazo y represión a las acciones constitutivas de acoso moral en el trabajo. La prevención es esencial y debe ser desde diferentes áreas. Es necesario al momento de organizar el trabajo en la empresa, mecanismos de prevención, tales como evaluación de los riesgos, planificación de la actividad de prevención, vigilancia en la salud de los trabajadores, etc, que permitan una política de gestión adecuada que constituya una verdadera protección.

En este sentido, no basta el efecto disuasivo de introducir expresamente como una causal de caducidad del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo a este tipo de conductas: es necesario un cambio de paradigma en relación al fenómeno en estudio, cambio dentro del cual el papel del empleador es fundamental. Desde esta perspectiva, se podría haber considerado un rol más relevante por parte del empleador, en el fomento de la difusión de información acerca del acoso laboral como acto contrario a la dignidad de los trabajadores, o haber constituido en un contenido obligatorio del reglamento interno de la empresa, la prohibición expresa de las conductas constitutivas de acoso laboral.

Para el Abogado Omar Ahumada Mora, otra conclusión relevante de la Ley sobre acoso moral, es que está diseñada en su conceptualización, para regular la

relación jurídica laboral privada, conforme al empleo de su terminología y presupuestos. De este modo, el procedimiento judicial ofrece un mecanismo de mayor protección al trabajador, a través de un proceso regulado, con todas las instancias necesarias que puedan asegurar la defensa de los derechos de las partes. Situación muy distinta para los funcionarios públicos y municipales, quienes a pesar de la incorporación de la figura de acoso laboral como un comportamiento reprochable dentro de las prohibiciones que contienen los estatutos Administrativos, la remisión del concepto al Código del Trabajo no es acertada, ya que genera problemas de adecuación a las características propias del sistema estatutario, como el caso de qué entendemos por empleador, y qué entendemos por trabajador. En este último caso, la variedad es amplia considerando al personal de planta, a contrata, a honorarios y en algunos casos, la relación jurídica laboral con el Estado o las municipalidades.

Agrega el Abogado Ahumada Mora, que es necesario un procedimiento independiente de la administración que sancione las practicas de acoso laboral surgidas en entre los funcionarios públicos y municipales, ya que solo se dispone del sumario administrativo o régimen disciplinario, lo cual genera una situación de desigualdad respecto de los trabajadores del sector privado, considerando que es deber del Estado dar igual protección en materia de defensa de la dignidad de las personas, cualesquiera sea su estatuto laboral o funcionario.

Es necesario recordar que si bien es cierto los funcionarios públicos y municipales cuentan con un órgano jurisdiccional donde presentar la violación de sus garantías constitucionales a través del Recurso de Protección (Corte de Apelaciones respectiva), no es menos cierto que este recurso es un recurso de urgencia, el cual no contiene todos los trámites de un juicio, y por lo tanto no entrega todas las posibilidades que ofrece un proceso como el previsto en el Código del Trabajo, para la tutela de los derechos fundamentales.

Por último, cabe hacer presente lo relativo al despido indirecto. Sobre este punto, hay dos observaciones:

Por una parte, nada debiera obstar a que el trabajador aún pueda seguir utilizando la acción y el procedimiento de tutela laboral para cautelar sus derechos, pudiendo ejercer la acción por despido indirecto conjunta o subsidiariamente con aquella, a la luz de lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo. Ello, porque uno de los principales efectos de las conductas de acoso laboral es producir en la víctima una vulneración de los más relevantes derechos fundamentales inespecíficos, como la honra, la dignidad, y la integridad psíquica.

En segundo lugar, con la nueva normativa sigue sin solución uno de los problemas propios del despido indirecto o injustificado, como es que este implica necesariamente poner fin al vínculo laboral con el empleador, obligando al trabajador a perder su puesto de trabajo si desea obtener que se sancione a aquel por las mencionadas conductas. Esta problemática ya se veía suscitando antes de la entrada en vigencia de la ley 20.607, al utilizarse el despido indirecto en casos en que el acosador laboral fuese el empleador, por la vía de interpretar que las conductas de acoso laboral configuran la causal del artículo 160 N° 7, en relación al deber general de protección y cuidado del artículo 184 del Código del Trabajo, y al deber de respeto, propios del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

Frente a este último punto, el procedimiento de tutela permite abordar esta problemática durante la ejecución misma del contrato de trabajo, sin necesidad de forzar la terminación del vínculo laboral, pero asegurando al trabajador una reparación, como asimismo imponiendo las sanciones a que haya lugar en contra del empleador acosador. En el procedimiento por despido indirecto, se deja al trabajador en una compleja posición, al tener que demostrar que, efectivamente, las conductas del empleador son constitutivas de acoso laboral, lo que conlleva la dificultad probatoria que implica el que las conductas constitutivas de acoso laboral no suelen evidenciar la real intención perjudicial del hostigamiento.

Para el Abogado J. Villalón Esquivel, la necesidad de una legislación específica que se haga cargo del acoso laboral es un tema que debe seguir debatiéndose cuidadosamente. Lo que no significa que el actual procedimiento de tutela laboral, no contenga las herramientas básicas para acoger la tutela inhibitoria, restitutoria

y resarcitoria de las víctimas de acoso, centrándose en constatar la lesión de derechos fundamentales, en donde el acoso laboral constituye el medio a través del cual esta se materializa.

Lo que falta, además de un tratamiento específico al mobbing, es la conciencia de quienes administran los valores superiores de la Justicia y la Igualdad ante la ley, de un poco más de osadía en la protección de estos derechos fundamentales, cumpliendo al pié de la letra el mandato constitucional y las leyes que mandan proteger a quien reclama sus derechos.

Para terminar y a modo de reflexión, el Profesor Manuel Muñoz Astudillo, sostiene que es tarea del Estado y los organismos intermedios (empresarios, sindicatos, dirigentes sindicales, organizaciones y departamentos públicos, la educación y la salud estatal, las Mutuales y los organismos fiscalizadores) el enriquecer de conocimientos a los trabajadores, en relación a informarles de sus derechos y de las relaciones entre el trabajo y las enfermedades propias, originadas a causa o con ocasión de éste. Lo que se requiere es una política nacional en cumplimiento de los convenios y pactos de la O.I.T y otras organizaciones preocupadas del tema como las organizaciones internacionales relacionadas con la salud.

“Con el acoso moral, quien más pierde, en definitiva, es la sociedad toda. En efecto, se crea en el área del trabajo un sentido de impunidad insuperable, el que se traslada hacia la célula básica, es decir, la familia, la que entra en un estado de frustración provocando un círculo vicioso donde la ira y la desesperanza hacen nido, con ello, las enfermedades y las acciones de violencia social.”³¹

³¹ Muñoz, M. “Acoso Moral y Dignidad”.

BIBLIOGRAFÍA

AHUMADA Mora, Omar. Análisis crítico de la ley 20.607 sobre acoso laboral, que modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. [Fecha de consulta: 06 de Noviembre 2013]. Disponible en: <http://oahumada.ublog.cl/archivos/12789/acoso_laboral_en_chile_analisis_ley_20_607oam.pdf>

ARANGUIZ Zúñiga, Tita. Mobbing. Nueva forma de despido. Revista Laboral Chilena, (11):73, 2003.

CAAMAÑO Rojo, Eduardo. La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXVII (37):215-240, 2011.

CASTRO Méndez, Javiera y ZEBALLOS Frigolett, Daniela. El mobbing, un atentado a los derechos fundamentales. (Licenciadas en Ciencias Jurídicas). Santiago, Chile: Universidad de Chile, Escuela de Derecho, 2007. 97 p. [Fecha de consulta 11 de Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/112474>>

DIRECCIÓN Del Trabajo. Ordenanza N° 3519/034. Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del N° 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo. [Fecha de consulta 21 de Noviembre 2013]. Disponible en: <<http://www.escuelasindical.org/2012/08/nuevo-dictamen-sobre-acoso-laboral-ley-20-607-ord-no-3519034/>>

DIRECCIÓN Del Trabajo. Orden de Servicio N° 09. Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos

fundamentales, en el marco de la ley 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones en las cuales ha entrado en vigencia o entrará en vigencia la reforma procesal laboral incorporada por la ley 20.087. [Fecha de consulta 21 de Noviembre 2013]. Disponible en: www.dt.gob.cl/transparencia/orden_servicio_09

DIRECCIÓN Del Trabajo. Informe de actualidad laboral 2. El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. [Fecha de consulta 22 de Noviembre 2013]. Disponible en: www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418_recurso_1.pdf

FERNÁNDEZ López, María Fernanda. El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación? Revista de derecho social, (9):53-75, 2002.

GAMONAL Contreras, Sergio y GUIDI Moggia, Caterina. Manual del contrato de trabajo. 3ª.ed. Chile: Thomson Reuters, 2014. 362 p.

GAMONAL Contreras, Sergio y LÓPEZ Prado, Pamela. El mobbing o acoso moral laboral. 2ª.ed. Chile: LexisNexis, 2007. 154 p.

GARCÍA Callejo, José María. Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador. España: Autor-Editor, 2003. 236 p.

GONZALEZ Navarro, Francisco. Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger). España: S.L. Civitas Ediciones, 2014. 181 p.

HIRIGOYEN, Marie- France. El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. España: Paidós Ibérica, 2001. 304 p.

LEY N° 20.607. CHILE. Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del

Trabajo, Santiago, Chile, agosto de 2012, p.1 [Fecha de consulta 03 de Septiembre 2013]. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709&buscar=20607>

LÓPEZ Fernández, Diego. La protección judicial de las víctimas de acoso laboral en el nuevo juicio laboral de tutela de derechos fundamentales. [Fecha de consulta 09 de Septiembre 2013]. Disponible en:

<http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos.php?o=fecha&t=desc&p=6>

LÓPEZ Fernández, Diego. Marco jurídico del acoso laboral en Chile. [Fecha de consulta 10 de septiembre 2013]. Disponible en: www.proyectoaraucaria.cl

MANGARELLI, Cristina. Acoso laboral, concepto y protecciones. [Fecha de consulta 24 de Septiembre 2013]. Disponible en:

<http://revistaderecho.um.edu.uy/wpcontent/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>

MUÑOZ Astudillo, Manuel. Acoso moral en el trabajo y la Constitución Política chilena. [Fecha de consulta 02 de Octubre 2013]. Disponible en

<http://www.expansiva.cl/media/publicaciones/indagacion/documentos/20080618101831.pdf>

PALAVECINO Cáceres, Claudio. La Protección contra el acoso Psíquico laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Revista de derecho (Valdivia), XVII(17): 63-89, 2004.

RIQUELME, Alfonso. Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de Trabajo. Revista electrónica Universidad de Viña del Mar, III(2):39-57, 2006.

UGARTE Cataldo, José Luis. El Acoso Laboral: entre el Derecho y la Psicología. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,

XXXIX(39):221-231, 2012.

UGARTE Cataldo, José Luis. La Tutela de Derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. Revista de Derecho (Valdivia), XX(2):49-67, 2007.

UGARTE Cataldo, José Luis. Tutela Laboral de Derechos Fundamentales y caga de la prueba. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIII:215-228, 2009.

UGARTE Cataldo, José Luis. Derechos Humanos en la relación de trabajo: el caso del acoso laboral. [Fecha de consulta 06 de Agosto 2015]. Disponible en <http://www.boletinderecho.udp.cl/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2011>>

VILLALOBOS Valenzuela, Fernando. Acoso Laboral: ¿Qué dice la nueva ley? [Fecha de consulta 07 de Agosto 2015]. Disponible en <http://www.guioteca.com/temas-legales/acoso-laboral-%C2%BFque-dice-la-nueva-ley/>>

VILLALÓN, Esquivel, Jorge. ¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607. Revista de derecho (Coquimbo), XX(1):229, 2013.

ANEXOS

ANEXO. El acoso laboral en cifras administrativas.

Con la puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral, la Dirección del trabajo comenzó a implementar un nuevo procedimiento para atender denuncias relacionadas con la vulneración de derechos fundamentales las que comprenden, entre otras materias, el acoso laboral o mobbing, es por ello que los siguientes datos registrados se cuentan a partir de la implementación de la reforma en todo el país, y con anterioridad a la fecha de publicación de la Ley 20.607.

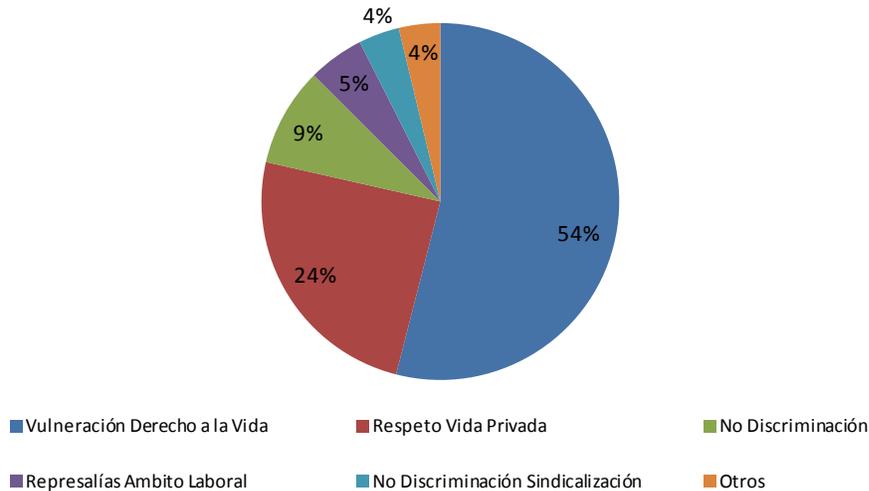
El gráfico 1 muestra que la mayor cantidad de denuncias presentadas son por vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador. Las cifras constatan que existen 3 grandes categorías de derechos vulnerados con ocasión del acoso laboral: el derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador; la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; y en términos genéricos, el derecho a la no discriminación.

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según materia denunciada (año 2010 y 2011).

Durante el año 2010 la mayor cantidad de denuncias presentadas son por vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador.

Asimismo, las cifras constatan que existirían tres grandes categorías de derechos vulnerados: el derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador (54%); la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (24%); y en términos genéricos, el derecho a la no discriminación (9%).

Mobbing según Derecho Vulnerado 2010



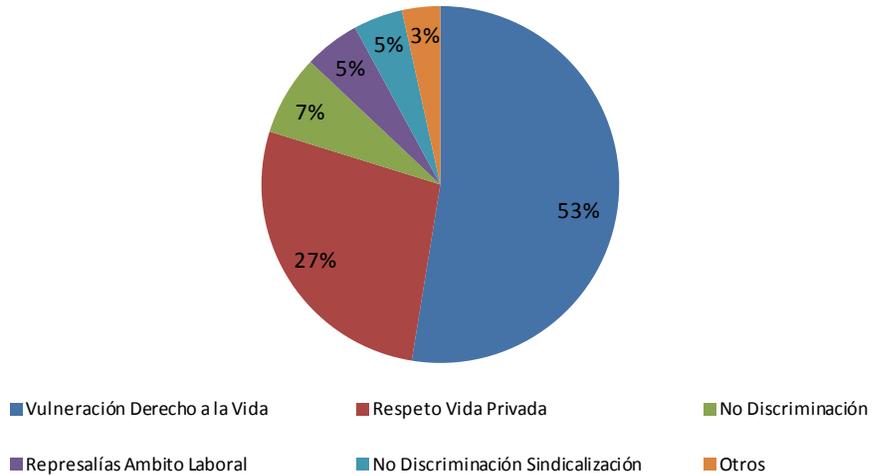
Según nos muestra el gráfico anterior, durante el año 2010, en el ítem “No discriminación” con un 9%, se encuentran agrupados: No discriminación de remuneración por sexo; No discriminación por ascendencia nacional u origen social; No discriminación por edad; No discriminación por nacionalidad; No discriminación por opinión política y No discriminación por religión.

En el ítem “Otros”, se encuentran agrupados con un 4%, La libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no estén opuestos a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; Libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que sean cometidos en el ejercicio de estas libertades y; La Libertad de trabajo: ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que esté opuesta a la moral, la seguridad o salubridad pública; o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

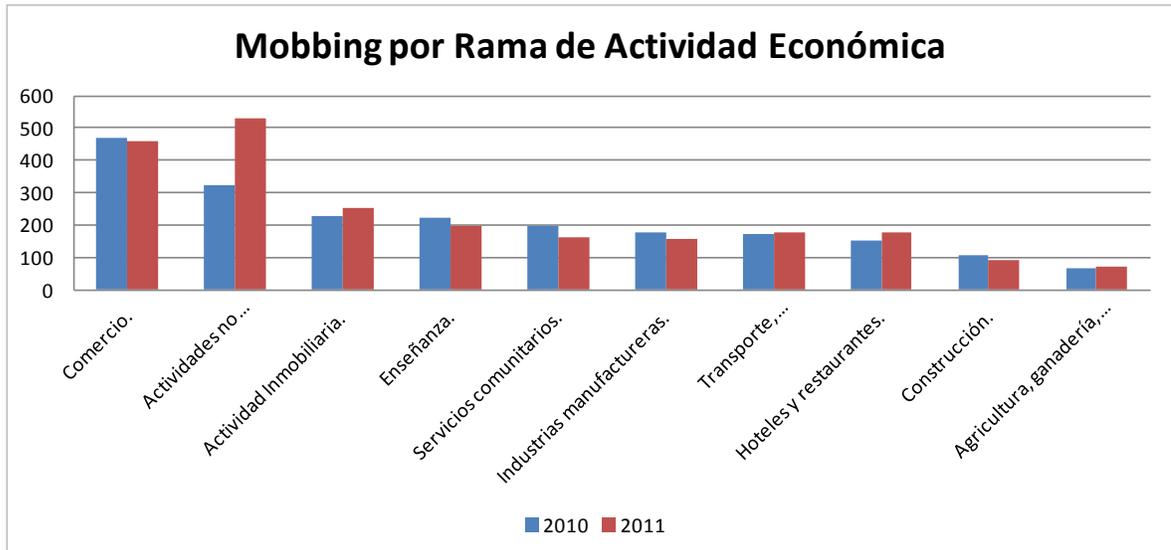
Durante el año 2011, las variaciones en algunos ítem fueron considerables, por ejemplo, la vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador, varió en 1% menos, respecto al año 2010. En relación al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, aumentó significativamente con respecto al año anterior en un 3%; y por último, el otro gran ítem de No discriminación (No discriminación de remuneración por sexo; No discriminación por ascendencia nacional u origen social; No discriminación por edad; No discriminación por nacionalidad; No discriminación por opinión política y No discriminación por religión), bajó en un 2% respecto al año 2010.

Dentro del ítem “Otros”, hay que señalar que disminuyó en 1% respecto al año anterior, agrupando a la Libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no estén opuestos a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; a la Libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que sean cometidos en el ejercicio de estas libertades y, la Libertad de trabajo: ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que esté opuesta a la moral, la seguridad o salubridad pública; o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Mobbing según Derecho Vulnerado 2011



Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según rama de actividad económica (2010 y 2011).

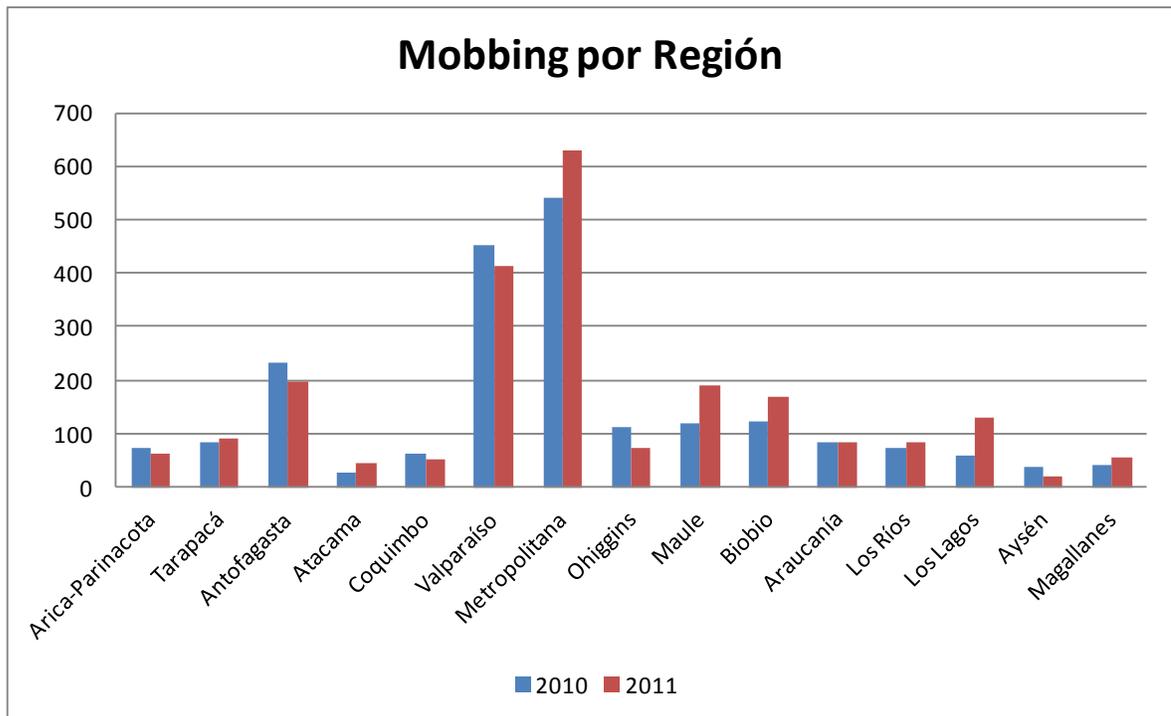


Según nos ilustra el presente gráfico, la actividad con mayor índice de denuncias es el Comercio, tanto en el año 2010 como en el 2011. Por su parte, considerando todo el período comprendido en el estudio, las Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, así como las de Enseñanza presentan los más altos niveles de denuncias por mobbing. Por otro lado, aquellas menos denunciadas corresponden a la rama de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Es menester señalar que dentro de las “Actividades no Especificadas y Otras”, encontramos a la Administración pública y defensa; Explotación de minas y canteras; Hogares privados con servicio doméstico; Intermediación financiera; Organizaciones y órganos extraterritoriales; Pesca; Servicios sociales y de salud y; Suministro de electricidad, gas y agua.

La gran cantidad de denuncias que presentan las Actividades no Especificadas y Otras puede responder a un error en el registro de la información. Por lo tanto, parece razonable sostener que las ramas de Comercio, Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y Enseñanza presentarían la mayor cantidad de denuncias por vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador.

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral según Región (2010 y 2011).

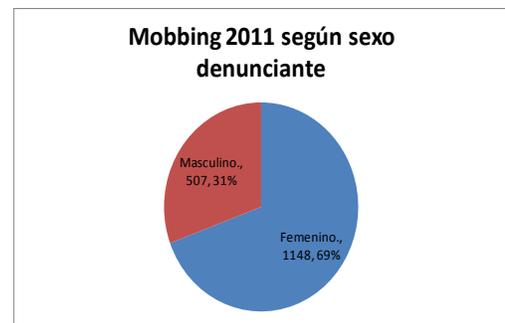
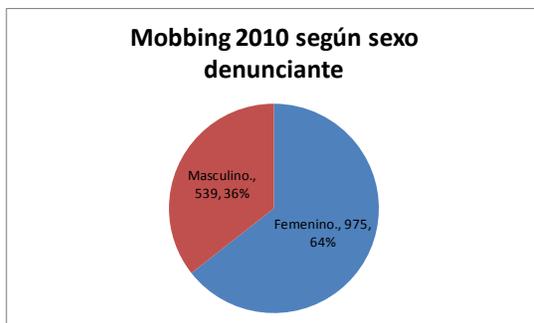


De acuerdo a las cifras entregadas en el cuadro, es posible afirmar que el incremento de denuncias de un año a otro es de aproximadamente un 8%, siendo las Regiones Metropolitana y Valparaíso las que más denuncias presentaron, en ambos años. Por su parte, la región de O'Higgins registra una mayor baja de denuncias del año 2010 al 2011, mientras que la región que presentó la mayor alza de denuncias fue la Metropolitana.

Cruzando estos datos con las cifras del INE sobre ocupados por rama económica según región, podemos señalar que las regiones que presentan la mayor cantidad de denuncias tienen a la vez una alta concentración de fuerza de trabajo en Comercio y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, ramas de actividad económica generadoras de un mayor número de denuncias.

Por su parte, también concentran una parte importante de denuncias, actividades como Industria Manufacturera y Hoteles y Restaurantes, que se desarrollan principalmente en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso (la primera), y en Metropolitana, Valparaíso y Biobío (la segunda).

Cantidad de denuncias directas individuales (Solicitudes de fiscalización realizadas por los trabajadores) interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según sexo del denunciante (2010 y 2011).



Durante ambos años, la mayor cantidad de denuncias individuales fueron efectuadas por mujeres, lo que guarda directa relación con la rama de actividad que presenta el mayor número de denuncias. En efecto, de acuerdo a los datos entregados por la última versión publicada de la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales, realizada por la Dirección del Trabajo, los sectores de Comercio, Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler, así como Enseñanza concentran un mayor porcentaje de trabajadoras respecto de los hombres que trabajan en dichas actividades.