



Universidad Miguel de Cervantes

Escuela de Derecho

EL BIEN JURIDICO PROTEGIDO

EN EL ACOSO LABORAL

Tesis para optar al grado de Licenciado en

Ciencias Jurídicas

PROFESOR GUÍA: ALEJANDRO ALARCÓN QUINTEROS

Alumnos: ELGA MAC-LEOD FLORES y ENRIQUE CATRILAF CASTRO

Santiago de Chile, diciembre de 2021

ÍNDICE

ÍNDICE	2
---------------	----------

INTRODUCCIÓN	7
---------------------	----------

CAPÍTULO I	9
-------------------	----------

1.- El Origen del Acoso	9
-------------------------	---

2.- Concepto del Acoso Laboral	13
--------------------------------	----

3.- Situaciones del Acoso Laboral	15
-----------------------------------	----

CAPÍTULO II	21
--------------------	-----------

1.- CAUSAS O TIPOS DE ACOSO LABORAL	21
-------------------------------------	----

a. Causas de Acoso Laboral	21
----------------------------	----

i. La organización del Trabajo	21
--------------------------------	----

ii. La concepción de tareas	22
-----------------------------	----

iii.	<u>El tipo de dirección</u>	<u>22</u>
b.	<u>Tipos de Acoso Laboral</u>	<u>22</u>
<u>CLASIFICACIÓN DEL MOBBING</u>		<u>23</u>
i.	<u>Acoso Laboral Ascendente</u>	<u>23</u>
ii.	<u>Acoso Laboral Descendente</u>	<u>24</u>
iii.	<u>Acoso Moral Horizontal</u>	<u>25</u>
<u>3.- FASES DEL ACOSO LABORAL</u>		<u>25</u>
i.	<u>La Etapa de Tanteo</u>	<u>25</u>
ii.	<u>La Etapa de Manipulación</u>	<u>26</u>
iii.	<u>La Etapa de Confrontación</u>	<u>26</u>
iv.	<u>Las Etapas del Terror</u>	<u>26</u>
<u>4.- CASOS MAS FRECUENTES DE MOBBING</u>		<u>27</u>
i.	<u>Discriminación Laboral del Trabajador</u>	<u>27</u>
ii.	<u>Aislación Laboral</u>	<u>27</u>
iii.	<u>En Interacción a las Labores Asignadas</u>	<u>27</u>
iv.	<u>Sobrecarga de Trabajo</u>	<u>28</u>
v.	<u>Bajar Las Funcionalidades del Trabajador</u>	<u>28</u>
vi.	<u>Culpabilizar al Trabador</u>	<u>28</u>
vii.	<u>Faltas de Respeto en el Trabajo e Insultos</u>	<u>28</u>

viii.	<u>Difamación Profesional y/o Personal</u>	<u>28</u>
5.-	<u>EFFECTOS DEL ACOSO LABORAL</u>	<u>29</u>
A.	<u>Consecuencias Psicológicas del Acoso Laboral</u>	<u>30</u>
i.	<u>Un Trastorno por Estrés Postraumático</u>	<u>30</u>
ii.	<u>Una Crisis de Malestar</u>	<u>30</u>
iii.	<u>La Depresión</u>	<u>31</u>
iv.	<u>Actitudes Paranoides</u>	<u>32</u>
B.	<u>Consecuencias Psicósomáticas</u>	<u>32</u>
i.	<u>Síntomas Cardiovasculares</u>	<u>32</u>
ii.	<u>Síntomas Osteoarticulares</u>	<u>33</u>
iii.	<u>Síntomas Gastrointestinales</u>	<u>33</u>
C.	<u>Consecuencias para la Organización</u>	<u>33</u>
i.	<u>El Rendimiento</u>	<u>34</u>
ii.	<u>La Relación Social</u>	<u>34</u>
iii.	<u>Los Accidentes</u>	<u>35</u>
D.	<u>Consecuencias en el Núcleo Familiar</u>	<u>35</u>
3.-	<u>EL ACOSO LABORAL Y SU PRUEBA</u>	<u>36</u>
A.-	<u>Juicio Tutelar y Prueba</u>	<u>36</u>
B.-	<u>La Prueba Indiciaria</u>	<u>40</u>
C.-	<u>¿Cómo Se Debería Probar?</u>	<u>41</u>
D.-	<u>Los Elementos Del Acoso Laboral: ¿Qué Se Debería Probar?</u>	<u>44</u>
E.-	<u>La Carga De La Prueba Y El Problema De La Prueba Indiciaria</u>	<u>48</u>

CAPÍTULO III **51**

1.- EL ACOSO LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN
COMPARADA 51

A. Perú 51

B. Argentina 53

C. España 54

D. Alemania 57

E. Gran Bretaña 57

2.- ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA A NIVEL
INTERNACIONAL 58

CAPÍTULO IV **60**

1.- EL ACOSO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA PENAL
60

A.- Lesiones Propiamente Tales 60

• Lesiones Menos Graves 60

• Lesiones Leves 61

• Lesiones Graves 61

B.- Graves gravísimas 63

C.- Sencillamente Graves 63

2.- Análisis Del Acoso Laboral Desde Una Perspectiva Penal 64

CAPÍTULO V **68**

1.- El Acoso Laboral y La Obligación de Seguridad en la Legislación Chilena
68

2.- El Bien Jurídico Protegido en el Acoso Laboral 73

3.- Análisis De Jurisprudencia 80

**Caso: Demanda De Tutela Laboral, Causa “Chandia Con Sociedad Comercial
Viento Sur Limitada”. Rit T-22-2019.** **81**

CONCLUSIONES **92**

BIBLIOGRAFÍA **97**

INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo es el registro jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, con entorno del trabajo en Chile, y crea instituciones para solucionar sus conflictos. Pero sanciona las conductas de acoso laboral de manera distinta comparada con otra legislación, solo cuenta con sanciones pecuniarias o despidos del trabajador acosador.

Pues bien, este trabajo tiene por esencia demostrar que el acoso laboral puede ser objeto de sanciones penales, realizando un análisis del bien jurídico protegido que se encasilla perfectamente con la integridad de la persona.

Realizaremos un estudio del acoso laboral desde sus orígenes hasta poder descubrir cuál sería el bien jurídico protegido del acoso laboral, además de salvaguardar sus derechos fundamentales en caso de que estos sean lesionados por conductas de acoso laboral o mobbing. Dicho análisis del concepto, elementos o requisitos del acoso laboral o mobbing serán plasmados en nuestro trabajo investigativo y así poder sancionar el acoso laboral penalmente.

Para tales efectos, el trabajo se divide en cinco capítulos que se exponen en base al análisis de las normas legales que regulan la materia, como también doctrina, análisis comparado con otras legislaciones, determinar cuál es el bien jurídico protegido y para luego terminar con las conclusiones.

En el primer capítulo se hace una contextualización sobre el acoso laboral o mobbing que da cuenta de los principios el concepto y situaciones de acoso laboral que sirvieron de asiento para su siguiente consagración normativa. De la misma forma, se hace una breve especificación de las normas constitucionales y legales

que sirvieron de base para su procedimiento y repudio de parte de la ideología, jurisprudencia judicial en nuestro Derecho, anterior a la ley N° 20.607.

En el capítulo segundo nos basamos a las causas o tipos de acoso laboral, haciendo un análisis crítico de la regulación legal, con relación a sus clasificaciones, elementos, efectos. Luego se analizará los casos frecuentes de acoso laboral, comentaremos sobre su prueba, de cómo rendirla estableciendo ciertos criterios que deben tenerse en cuenta al momento de calificar si estamos ante situaciones de acoso.

En el tercer capítulo se realiza un contexto sobre la legislación extranjera examinando cómo funciona el procedimiento y sus normas de acoso laboral, posteriormente realizamos un análisis de la legislación comparada a nivel internacional para ver cómo se sanciona el acoso.

Posteriormente en el cuarto capítulo profundizaremos el acoso laboral desde una perspectiva penal pasando por la por varios artículos de nuestro código penal, hasta llegar analizar el delito de lesiones, realizando un análisis en los criterios penales y ver si cumple con los estándares planteados.

Continuando con el quinto capítulo se aborda el acoso laboral y la obligación de seguridad en la legislación chilena donde se plasmó el decreto supremo N°109, de 1968 en el cual califica las enfermedades profesionales en nuestro sistema laboral, además examinaremos el capítulo II del nuestro código del trabajo y para finalizar preguntándonos cuál sería el bien jurídico protegido en el acoso laboral.

CAPÍTULO I

1.- El origen del acoso laboral

En lo relativo al origen de esta figura, los primeros atisbos del acoso laboral no provienen del campo de las ciencias sociales ni del Derecho, como podría pensarse, sino que proceden de la etología. Fue Konrad Lorenz –en la década del 30 del siglo XX– quien, investigando la violencia animal, detectó la reacción del clan frente a la inclusión de un animal que no pertenecía a él o que, habiendo pertenecido, había sido sacado por un tiempo y vuelto a incorporar. Advirtió cómo el grupo lo ataca con manifiesta agresividad.

Recién en los años 90, el alemán Leymann introdujo el concepto en el campo de las ciencias sociales cuando analizó los distintos comportamientos hostiles que se presentan en las organizaciones y, específicamente, desde la empresa hacia sus trabajadores. Dichas conductas –tipifica más de cuarenta y cinco– son caracterizadas por ser sistemáticas –al menos una vez por semana– y con una cierta duración en el tiempo, al menos seis meses.

En 1998, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó uno de los estudios sobre violencia laboral más completos desarrollados hasta la fecha, según el cual esta derivaría de una combinación de factores, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción

entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores.

Por otra parte, la violencia en el trabajo puede manifestarse de múltiples formas, ya sea en el tipo de lenguaje que emplea el victimario –verbal como corporal–, en agresiones físicas, acoso sexual, discriminación de algún tipo, entre otras.

Es aquí desde donde emerge la figura acoso laboral o mobbing, existiendo una relación de género a especie entre ambas.

Dentro de las posibles razones que facilitarían su aparición en los lugares de trabajo, hay quienes consideran que ciertas situaciones de vulnerabilidad o menor protección de los trabajadores –tales como la precarización del empleo y la externalización de los servicios, sin que exista una adecuada regulación legal– favorecerían el surgimiento de situaciones de esta naturaleza.

Por otra parte, existe cierto consenso en que un factor relevante que también podría influir es la cultura organizacional de la empresa y la necesidad de adecuar las estructuras empresariales a las demandas del mercado.

Es así como el lugar de trabajo da el origen del acoso laboral en la inveteradas practicas 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 orbitas 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 sistemáticos 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.

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 coste económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

Asimismo, el agotamiento emocional del trabajador mediado por los efectos negativos de la intimidación en el lugar de trabajo afecta tanto en el optimismo como en la autoeficacia. Se genera un proceso de pérdida de recursos personales al agotar la energía. En otras palabras, el acoso no solo afecta al acosado, sino también el trabajo en sí mismo, la relación con este y el vínculo con los compañeros.

2.- Concepto del Acoso Laboral

El acoso laboral podría ser conceptualizado a partir de diversos puntos, debido a que tiene diversas aristas, conservando como eje central “el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías distintas alrededor de prácticas que mencionan interacción con un acoso y ataque sistemáticos a lo largo de cierto lapso, de modo directo o indirecto, por una o más personas con el propósito de aislar al trabajador”.

De la misma forma que apunta Leymann, son conductas que, frecuentemente, podrían inclusive pasar inadvertidas; una extensa gama de reacciones que, inclusive, podrían considerarse clásicos; sin embargo, que al repetirse por períodos de tiempo prolongados “pueden devenir en un arma peligrosa”¹.

El acoso laboral es tan extenso y diverso, que fue difícil definirlo evidentemente, fue comúnmente conocido como la acción de un hostigamiento u hostigadores conducente al objeto de generar temor o terror en el trabajador perjudicado, mediante actos negativos y hostiles por sus compañeros, o de sus mejores en forma sistemática y frecuente, a lo extenso de un periodo prolongado, durante semanas, meses e inclusive años.

¹ FRAGA YOLI ANDREA (30 de julio de 2014). www.derecho.udd.cl. https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ30_443.pdf.

Sin embargo, existe un sinnúmero de doctrinas contemporáneas que intentan describir las propiedades y los alcances del mobbing o acoso laboral, y generalmente señalan que está construido por ocupaciones repetidas y sostenidas de hostigamiento, que perduran por un periodo definido y que atentan contra la dignidad, contra la salud y la totalidad de alguna persona en su sitio de trabajo, cuyo fin es realizarlo sentir maltratado, subvalorado o excluido. Por lo cual, el acosador sigue haciendo intolerable al acosado quedar en su trabajo, presionándole para que renuncie, sin que fuere elemental la tal renuncia para que exista la acción de hostigamiento, o para hacerle renunciar de ejercer cualquier derecho que legítimamente le pertenece.

En mérito de lo antes expuesto y de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08 de agosto de 2012), se puede acotar que el acoso laboral es toda conducta que constitutiva de agresión u hostigamientos 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. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.²

Por otra parte, la Dirección del Trabajo establece en su Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que el acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho

² Código del Trabajo. (2020). Editorial Jurídica.

que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasiones 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.³

Según los precedentes expuestos y de conformidad con la disposición citada es dable concluir que con el acoso laboral se persiga hacer intolerable a la víctima quedar en su sitio de trabajo, presionándola para que lo abandone, como además esa acción persiga en el trabajo de varias personas para hacerlas renunciar de ejercer un derecho que legítimamente le correspondiere participar, como en un cargo sindical o en la promoción o ascenso en su puesto de trabajo. Como el acoso laboral es tan extenso y diverso que no resulta simple entablar un grupo determinado de situaciones constitutivas del acoso.

3.- Situaciones del Acoso Laboral

El acoso laboral, sea que provenga del empleador o de los compañeros de trabajo, constituirá una situación de riesgo para la salud del trabajador, por lo cual en su ventaja el Derecho del Trabajador ha impuesto a todo empleador el deber de defender eficazmente la vida y la salud del trabajador. Es así como en el artículo

³ Dirección del Trabajo (09 de agosto de 2012). <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-101010.html>

184 del Código del Trabajo se dispone que el empleador debería adoptar cada una de las medidas elementales para defender la vida y la salud de los trabajadores, debiendo conservar cada una de las condiciones de limpieza y estabilidad en las faenas, como además tomar o tener los accesorios necesarios para prevenir accidentes y patologías expertos.

Continúa en su inciso 2° disponiendo que el empleador tendrá que asimismo prestar o asegurar los recursos necesarios para que los trabajadores en caso de percance o emergencia logren entrar a una conveniente e idónea atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Finaliza disponiendo en su inciso 3° que corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de las normas de limpieza y estabilidad en el trabajo

Por parte, el artículo 153 del Código del Trabajo, instituye que las organizaciones, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen comúnmente 10 o más trabajadores permanentes, contados todos esos que presten servicios en diversas fábricas o secciones, aun cuando estén localizados en ciudades diferentes, permanecen forzados a confeccionar un reglamento interno de orden, limpieza y estabilidad el que tendrá que contener cada una de las obligaciones y prohibiciones a que deberán sujetarse los trabajadores, relacionadas con sus tareas, permanencias y vida en las dependencias de la respectiva organización o establecimiento. Reglamento diseñado por cada Compañía o

Entidad, que, fijando las condiciones correctas para la custodia de la vida u la salud de los trabajadores, tendrá que indicar entender el acoso laboral, como un peligro que podría suscitarse en las dependencias de la compañía o del establecimiento o faena, debidamente cautelado en el señalado reglamento, como además los deberes, obligaciones, prohibiciones y sanciones, acorde se manifiestan en el D.S N°40 del Ministerio del Trabajo.

En el D.S N° 40 Ministerio del Trabajo, se establecen ciertos contenidos que debería contener el reglamento interno de orden, limpieza y estabilidad. De esta forma en su artículo 16° se dispone que el reglamento tendrá que entender al menos un preámbulo y 4 capítulos destinados respectivamente a posiciones en general, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

El preámbulo se señalará el propósito que sigue el reglamento, el mandato dispuesto por la ley número 16.744, con mención textual del artículo 67°, conforme el cual las organizaciones estarán forzadas a conservar al día los reglamentos internos de limpieza y estabilidad en el trabajo y los trabajadores a llevar a cabo con las exigencias que los reglamentos les impongan, culminando con un denominado a la cooperación. Acorde lo dispuesto el artículo 17° del Reglamento sobre prevención de peligro, en el capítulo sobre posiciones en general, se van a poder integrar normas sobre materias tale como:

- 1.- Procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores.
- 2.- Procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran.
- 3.- Las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su contenido.

- 4.- Instrucción básica en prevención de riesgo a los trabajadores nuevos.
- 5.- La responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios.
- 6.- Las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

Por su lado el artículo 18°, del mismo cuerpo humano reglamentario, dispone que en el capítulo sobre obligaciones se deberán entender cada una de esas materias cuyas normas o posiciones son de carácter imperativo para personal, como, por ejemplo:

- 1.- El razonamiento y cumplimiento del reglamento interno.
- 2.- La utilización conveniente y cuidado de los recursos de custodia personal.
- 3.- La utilización u operación de todo factor, artefacto o dispositivo designado a la defensa contra peligro.
- 4.- La conservación y buen trato de los recursos de trabajo entregados para uso del trabajador.
- 5.- La obligatoriedad de cada cual de ofrecer cuenta de todo síntoma de patología profesional que previene o de todo infortunio personal que padezca, por leve que sea.
- 6.- La cooperación en la indagación de accidentes.
- 7.- La comunicación de todo daño en los medios de trabajo que perjudiquen la estabilidad personal.
- 8.- El acatamiento de todas las normas internas sobre procedimientos de trabajo u operaciones o medidas de limpieza y estabilidad.

9.- La colaboración en prevención de peligros de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de momento o parte y otras personas causantes.

En el artículo 19º, el D.S. dispone que, el reglamento interno, en el capítulo sobre prohibiciones se enumerara todos esos actos o actividades que no se van a permitir al personal por envolver peligros para sí mismos o para los demás o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las propiedades de la organización; empero, en todo caso, se dejara predeterminado que no se dejará meter bebidas alcohólicas o laborar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes recursos o dispositivos de estabilidad e limpieza instalados por la organización; eliminar o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo designado a la promoción de la prevención de peligros; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; comer alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan peligro de intoxicaciones o patologías expertos; inhibirse de reglas o normas de ejecución o de limpieza y estabilidad impartidas para un trabajo dado. En este mismo capítulo se mencionarán todos esos actos que sean consideraciones como faltas graves y que representen una negligencia injustificable.

Al final, cabe tener en cuenta que el artículo 20º, dispone que en el reglamento se deberán contemplar las sanciones a esos trabajadores que no lo respeten en cualquier persona de sus piezas. Ahora bien, las sanciones consistirían en multas en dinero, las que van a ser proporcionale a la gravedad de la infracción, empero en ningún caso van a poder exceder de la cuarta parte del sueldo diario y

van a ser aplicadas según con lo dispuesto por el ya citado artículo 153 del Código del Trabajo. Dichos fondos, de esta forma recaudados, se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, que cumplan con las exigencias o requisitos que se señalen, anterior el descuento de un 10% para el fondo designado a la rehabilitación de los alcohólicos acorde está establecido por la citada ley número 16.744.

En conclusión y relacionado con lo expuesto, tenemos la posibilidad de considerar el acoso laboral como un peligro en la salud de los trabajadores que una vez que pasa constituye una violación a las normas legales y reglamentarias que imponen al empleador de proteger por la salud y la totalidad de sus trabajadores, previniendo toda situación de peligro en el trabajo, con las normas en especial establecidas en el respectivo reglamento interno de Higiene y Seguridad, que debería existir al día en cada empresa o faena.

CAPÍTULO II

Son diversas las razones o causas para que se del acoso laboral en una empresa, esta clase de comportamientos se genera en el entorno de una interacción y en un ambiente organizacional que puede empeorar o disminuir su incidencia, dado el extenso abanico de componentes que tienen la posibilidad de adivinar la aparición de acoso laboral, como luego señalaremos:

1.- Causas o Tipos de Acoso Laboral.

a.- Causa de Acoso Laboral

En las cambiantes que son susceptibles a provocar y/o fomentar el acoso laboral, tienen la posibilidad de diferenciar 3 propiedades que, originarios de la dinámica del trabajo, son:

- i. **La Organización del Trabajo**, por la asignación de tareas que pueden implicar una sobre carga cuantitativa, en cuanto significan un exceso en la demanda de trabajo con un escaso control sobre ella, y/o un déficit cualitativo en cuanto a la calidad de la labor o el trabajo a ejecutar; situaciones las cuales son producto de posibles conflictos potenciales, lo que según Heinz Leymann denota la aparición del Mobbing.⁴

⁴ M Velázquez. La Respuesta Jurídico-Legal ante el acoso moral en el trabajo. Revista de salud laboral N° 1, septiembre 2.001.

- ii. **La Concepción de tareas:** las tareas para el trabajador deben representar un desafío en cuanto le deberán de dar la posibilidad de crecer tanto en lo laboral como en lo personal; por lo que de no ser así es posible la generación de conflictos;⁵ y
- iii. **El Tipo de Dirección:** Así como la mejora es tenida presente por los medios directivos, además debiere incluirse el elemento humano; ya que de no ser De esta forma va a ser bastante factible que ocurran los conflictos que se desencadenen en el acoso, inclusive en que exista una administración autoritaria. Ciertos de los componentes, más importantes, que tienen la posibilidad de influir en el desarrollo de estos comportamientos de hostigamientos tienen la posibilidad de ser la edad, el sexo como además el trabajo por tiempo como el precario. Ahora, si alguien de un estatus preeminente en la jerarquía laboral toma parte activa en la actividad violenta, de carácter en grupo, en vez de ilustrar el acoso el caso de todos métodos empeora; como además los conflictos se empeoran o agravan una vez que negligentemente, al no toarse debidamente presente son negados por la clase directiva.

b.- **Tipos de Acoso Laboral**

Los Tipos que tienen la posibilidad de aceptar en el acoso laboral resultan muy diversos niveles e magnitud, debido a que tienen la posibilidad de manifestarse a partir de ocupaciones más sutiles hasta la violencia más grosera o soez.

⁵ M. Velásquez. Ob. Citada.

De esta forma, tenemos la posibilidad de encontrarlos en actividades constitutivas del señalado acoso como los 1.-cambios en las funcionalidades del trabajador que necesitan más grandes o menores competencias que las comunes; 2.-criticarla en forma constante las tareas que comúnmente hace y haga; 3.-negar los medios necesarios para hacer sus labores y otros que configure como atentados en las condiciones de trabajo; 4.-atiborrandoles les con exceso de labores, debido a lo cual el trabajador, por las ocupaciones en su contra, le resulte materialmente imposible consumir con las tales labores encomendadas; 5.-otra forma de acoso, dentro de las labores, es no asignarle ni una tarea. Cómo además las ocupaciones que atentan contra la dignidad personal del o de los trabajadores, al ser objeto de burla, respecto a sus gustos, a sus ideas políticas, a sus creencias religiosas, al color de su piel, a sus propiedades físicas o étnicas, a sus relaciones familiares, entre otros comentarios. otra modalidad se apoya en la comunicación, al pasar por el sitio de trabajo y no saludar al trabajador acosado, como si éste no existiese.

Ahora, atendiendo a la postura en que está el acosado y el acosador, en la empresa tenemos la posibilidad de diferenciar el tipo descendente ascendente y horizontal.

El Mobbing puede clasificarse en:

- i. **Acoso laboral ascendente:** es ese en el que una persona que ostenta un cargo jerárquico preeminente se ve agredido por uno o bastante más de sus

subordinados. Pasa en la generalidad de los casos una vez que se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se añade laboralmente a la compañía, no siendo aceptados sus procedimientos o su dirección, etc.

O puede darse, además, una vez que cualquier trabajador es ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus viejos compañeros con la capacidad organizarlos y dirigirlos.

Una vez que la víctima acosada lo es por uno o ciertos subalternos, modalidad bastante poco recurrente, puede darse en los casos de adhesión, promoción o jerarquía preeminente, lo cual puede no ser aceptado por los trabajadores o no permiten una totalmente nueva metodología introducida por el líder nuevo.

- ii. **Acoso laboral descendente:** Esta es el caso más recurrente. Se basa en el trato que da una persona que tiene un grado jerárquico preeminente, realizando valer indebidamente su poder por medio de desprecios, erróneas acusaciones, e inclusive insultos destinados a minar el entorno psicológico del trabajador acosado para resaltar o hacer destacar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de modificar sus funcionalidades menoscabando con esto a aquél o sencillamente por la vía de situarlo en una postura donde no tenga funcionalidad alguna que llevar a cabo, evitando abonar los derechos e indemnizaciones, utilizando principalmente en oposición a las licencias médicas por patología como en la situación de las trabajadoras que realizan uso de los roles o licencias por el que corresponde estado de embarazo o gravidez

iii. **Acoso moral horizontal:** Aquí debería señalarse que la conducta de un conjunto no es el resultado de los comportamientos personales de quienes lo conforman, sino que el conjunto circula y se deja ver frente a este caso con una totalmente nueva identidad que tiene su propio comportamiento. De esta forma entonces, este supuesto está formado con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo grado jerárquico, aun cuando es viable que, si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder de facto preeminente que le permitiría hacer esta clase de prácticas.

El ataque puede producirse en esta situación por inconvenientes puramente particulares o bien pues no se permiten ciertas pautas de desempeño.

En consecuencia, es el que se da entre aquellos trabajadores de un mismo nivel jerárquico, que puede obedecer hacer los profesionales, envidia como sentimientos de inferioridad, como por múltiples otras razones.

3.- Fase del Acoso Laboral

Aquello del acoso laboral, que continuamente es el mismo, tenemos la posibilidad de diferenciar la etapa de tanteo, la etapa de manipulación, de la etapa de confrontación y de la etapa de la violencia.

i. **La etapa del tanteo:** es aquella en que el acosador estudia las debilidades de su futura víctima. frecuente consultar todo lo cual concierne la vida personal, el viable estilo confrontacional, de su víctima, mediante relatos que, podrían ocasionar en público como y jamás se realizaron.

- ii. **La etapa de manipulación:** cuyo objetivo es anular las probables capacidades defensivas y en el sentido crítico de su víctima. Para tales efectos, el acosador usa todo tipo de reacciones paradójicas, sarcasmos, burlas, mentira, de forma sistemática, por la que la víctima cree que hablamos de un diminuto problema de comunicación realizando el intento de dialogar con su atacante quien rehúsa el problema o elude la comunicación; por lo cual a medida que la víctima está ocupada de entender los motivos de hostigamiento, de qué está siendo víctima, no cae presente de que en verdad se está desestabilizando, induciendo la a cometer errores de los cuales la hace responsable.
- iii. **La etapa de confrontación:** cuyo objetivo es la devastación de la víctima, provocándole sentimientos y actitudes haciéndola parecer responsable de lo cual le pase o pasa; etapa en que la envidia se transforma en odio, manifestándose una vez que el acosador reacciona, sea por apoyo de terceros o por idea propia. En este periodo la violencia es primordialmente verbal y podría convertirse en física menor, que se podría ver incrementada según fuere la fortaleza psíquica de la víctima.
- iv. **Las etapas del terror:** la cual, siendo un efecto de la etapa de la confrontación, tiene como fin aniquilar a su víctima. En este periodo en que la víctima consigue entender lo que pasa, para el acosador se transforma en una persona peligrosa, por lo cual requiere recurrir al terror para acallar

4.-Casos más frecuentes de Mobbing.

Las conductas más usuales que se proporcionan en los casos de acoso laboral son difíciles de establecer ya que varían según el caso de cada víctima, pero tienen la posibilidad de resumir en las próximas premisas en general:

- i. **Discriminación laboral del trabajador:** Me esconden información para desarrollar mi trabajo, no me permiten subir, no me informan sobre los proyectos y formación que da la empresa, no me proporcionan ingreso a otras facilidades que los demás trabajadores de la misma condición si poseen.

- ii. **Aislamiento laboral:** Me ignoran, me restringen o prohíben mis posibilidades de comunicación con mis compañeros, mejores y/o consumidores, no puedo comunicarme por teléfono, por correo electrónico o por medios presenciales, no se me informa de las reuniones o de citas relevantes en la compañía en las que puedo estar presente.

- iii. **En interacción a las labores asignadas:** Otro ejemplo claro de acoso laboral es en esos casos en que las conjeturas primordiales son las próximas: no me proporcionan trabajo para hacer o me otorgan trabajo por abajo de mis funcionalidades, no me dejan tener idea ni crítica propia en las labores, me

fuerzan a hacer trabajos contra mis principios o que ponen en peligro mi salud.

- iv. **Sobrecarga de trabajo:** Se me acortan los plazos, se asignan labores en exceso o por arriba de mis modalidades y controlan con presión indebida mi trabajo. Frecuenta ser uno de los tipos de acoso laboral más usuales en la actualidad.
- v. **Bajar las funcionalidades del trabajador:** Me han bajado de categoría, me asignan funcionalidades que no me corresponden, me modifican labores que tengo asignadas en la organización de la organización u otorgan mi trabajo a otros compañeros/subordinados sin poder hacer nada.
- vi. **Culpabilizar al trabajador:** No me felicitan por el trabajo, sino que lo crítica y lo minusvalora constantemente, me humillan delante de mis compañeros relacionadas con mi trabajo, atribuyen errores malintencionadamente que no he cometido, dramatizan fallos que he cometido y que no son graves o inclusive buscan que yo misma cometa los fallos.
- vii. **Faltas de respeto en el trabajo e insultos:** Me agrede verbal o físicamente, me gritan, me insultan, me ridiculizan, constantemente me llaman la atención de manera injustificada, me amenazan con cualquier represalia o sanción.
- viii. **Difamación profesional y/o personal:** Y el último tipo de acoso laboral se crea tanto dentro como fuera de la oficina. Difunden rumores sobre mi

persona, insinuaciones, me atribuyen faltas profesionales frente a compañeros y superiores, bromean sobre puntos de mi vida personal o profesional.

5.-Efectos del Acoso Laboral

El acoso laboral tiene un impacto perjudicial sobre la autoestima de los individuos afectados, logrando generar severos problemas de reinserción posterior a la experiencia; puede pasar un largo tiempo anterior a que logre recuperarse la capacidad provechosa lesionada y reestablecerse la motivación y estabilidad para retomar el trabajo.

A esto se suman los perjuicios colaterales en el núcleo familiar de los afectados y en la organización, con resultados negativos para el clima laboral, con implicancias en el grado de rendimiento de la empresa.

Ahora bien, observaremos diferentes efectos que tienen la posibilidad de ser provocados a nivel persona, emocional, físico y familiar.

a.- Consecuencias Psicológicas del Acoso laboral

De los trastornos que suelen ocasionar los hostigamientos, o bien como causa del acoso laboral, cúmplenos a avocarnos a los que a continuación trataremos:⁶

- i. Un Trastorno por estrés postraumático:** Es de principio demorado entre el evento traumático y el principio de los indicios si hubiere pasado por lo menos unos 6 meses, caso en que por el Acoso Laboral, varios trabajadores empiezan a evadir visitar sus sitios de trabajo para no re experimentar el trauma, empezando con sus licencias médicas, las que en varios casos se repetirán, ya que una vez que el trabajador se reincorpora padecerá de un malestar tan profundo que le impide seguir en su sitio de trabajo; sucesión que se repite con lamentable frecuencia, situación que le causa pedir licencia cada vez más prolongadas hasta tener que renunciar a el trabajo.

En varios casos, el caso le impide volver a laborar en otros sitios ya que ello se le torna bastante dificultoso por el miedo de revivir lo cual ha padecido en su trabajo anterior; lo cual, desde luego, les crea una gigantesca limitación psicológica al estrechar su horizonte de la mente.

- ii. Una Crisis de Malestar:** Pertenece a los trastornos más perturbadores que muestran los acosados, que les pasa en su sitio de trabajo y que se apoya

⁶ Nolberto Lembo, Mauricio Abadi, Mariana Parés Soliva: "Acoso Laboral", Edit. Ananké, Págs. 75 y ss.

en una secuencia de indicios de aparición temporal y aislada de temor o malestar fuerte, que se inicia bruscamente y alcanza su máxima expresión en los primeros 10 min con: Palpitaciones, altura de la frecuencia cardiaca, sudoración, temblores o sacudidas, sensación de ahogo o de atragantarse, opresión o malestar torácico, náuseas o molestias abdominales, escalofríos o sofocaciones, etc.

La magnitud de estas señales que se crean en el acosado es de tal intensidad en el acosado que, como en la situación anterior, el trabajador empieza a evadir visitar su trabajo por el miedo de sufrir estas señales y además en varios casos terminan con el final del desamparo definitivo del trabajo, después de diversos intentos frustrados de una reincorporación laboral.

- iii. **La Depresión:** Un efecto bastante común del acoso laboral es la depresión, en mérito a que el entorno de trabajo pertenece a los sitios donde los individuos se ven ratificada en sus habilidades y tienen la posibilidad de desplegar sus capacidades y talentos y una vez que estas cualidades se ven menoscabadas y no son tenidas presente caen en una depresión, lo cual causa un efecto directo sobre la autoestima, cuya primera actitud es creer que se es incapaz y lo cual agrava todavía más el cuadro, hace extensiva la valoración negativa del individuo a otras superficies de diferentes tareas, cada vez más profundo.

La percepción de una desvaloración personal y profesional deshace la autoestima, que es la falta del reconocimiento de un “yo” sano, dejándolo al acosado al borde de la miseria humana; de allí que, a la depresión, el malestar y al suicidio existe un lugar bastante breve.

- iv. Actitudes Paranoides:** Muchas de estas personas, acostumbradas a estar a la defensiva en su sitio de trabajo por la hostilidad que reciben en él, poseen la misma reacción con la población de su ámbito cercano, parientes o amigos, por más que éstos lo traten de buena forma. La mal llamada actitud paranoide son los indicios de una hipervigilancia de las víctimas del mobbing, actitudes que van reduciendo hasta desaparecer, mientras la víctima se aleja del foco toxico.

b.- Consecuencias Psicosomáticas

Entre las consecuencias psicosomáticas que podría presentar en la persona de las víctimas por el acoso laboral cumple me referirme a las siguientes:⁷

i. Síntomas Cardiovasculares

Entre el primer que me permite mencionar por su gravedad es:

- a.- El Infarto del Miocardio: fue el primero que digo por su gravedad y su secuela

⁷ “Acoso Laboral”, Norberto Lembo, Mauricio Abadi, Mariana Parés Soliva. Ob. Citada. Pág. 80.

b.- La Hipertensión arterial

c.- La Arritmias

ii. Síntomas Osteoarticulares

Los más usuales son las contracturas en el cuello y espalda, tensiones provocadas en el individuo por situaciones de acoso, las que acostumbran a ser bastante dolorosas y persistentes.

iii. Síntomas Gastrointestinales

Entre los que son:

a.- La Gastritis

b.- La Úlcera Gástrica o Duodenal

c.- La Gastroenterocolitis

d.- La Dispepsia y

e.- Síntomas urinarios

Se necesita tener en cuenta que ninguno de dichos métodos estaba presente en el acosado por lo cual es viable pensar en el acosado más como una víctima que como un paciente.

c.- Consecuencias para la Organización

Las secuelas para la empresa resultan muy graves, al reducir sensiblemente el rendimiento y la productividad afectando tanto en el producto final como en la

interacción con los clientes. El clima laboral se enrarece y asciende el índice de siniestralidad laboral; por consiguiente, es viable que se hagan tres afecciones claras en las empresas:

- i. **El rendimiento:** la productividad laboral se ve sensiblemente mermada al distorsionarse la comunicación y la participación entre trabajadores se interfieren las colaboraciones establecidas por los trabajadores para la ejecución de las labores.

De esta forma, se producirá una disminución de la porción y calidad del trabajo desarrollado por la víctima, el entorpecimiento o la incapacidad del trabajo en conjunto, inconvenientes en los circuitos de información y comunicación, etcétera. En los casos más graves, la productividad de una empresa u organización se puede ver limitada hasta en un 20%.

Además, se va a poder crear un incremento del ausentismo (justificado o no) del individuo afectado. Es viable además que se hagan perdidas en la fuerza de trabajo debido a que previsiblemente, el trabajador intentara modificar de trabajo rotando con sus compañeros tanto interna, como externamente, intentando encontrar puestos donde no se requiera su presencia física en la organización.

- ii. **La relación social:** hay diversos conceptos en la empresa, como la cohesión, la participación, la cooperación, la calidad de las interacciones

interpersonales, indicadores del clima social en una organización que se verán dañados frente a la realidad de inconvenientes de esta clase: Aparecerá o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.

- iii. **Los accidentes:** en las obras hay ciertos estudios que relacionan la calidad del clima laboral con la probabilidad de que se aumenten ciertos accidentes, sean ellos por negligencia o por descuidos o bien sean accidentes voluntarios.

d.- Consecuencias en el núcleo familiar:

Lógicamente que los diferentes trastornos psicológicos que el acoso provoca en el trabajador ocasionan que la conducta de la víctima en el seno familiar varíe.

Puede pasar que los parientes del trabajador acosado estén con una persona desmotivada a la que nada parece importarles o que se ofende por todo, impaciente e irritable o a veces sin triunfos de vivir.

Algunas veces, siendo difícil para familiares del acosado entender su conducta, frecuenta llevarlos a creer que su familiar está exagerando, por cuanto inconvenientes en el trabajo además se les muestra; por lo cual solo un profesional especializado en los temas de la psiquis puede hacerles conocer del padecimiento

de la víctima del hostigamiento y crear en ellos un comportamiento comprensivo que les posibilita acompañarlo afectivamente en el duro trance por el cual está.

3.- El acoso Laboral y su Prueba

La postura jurídica de la víctima en el juicio laboral por acoso resulta continuamente difícil, se la somete y presencia en el debate de juicio, una revisión de sus situaciones, no solo laborales sino vitales, con incursiones en su estado y salud emocional.

Las exigencias de prueba y la postura de las piezas relacionadas con la misma se desequilibran, generalmente, a la víctima frente a la complejidad y carga procesal que se le pide para lograr conseguir el reconocimiento judicial de los hechos determinantes que sustenten la condena por acoso psíquico o mobbing.

Todo ello se va a poder verificar al descender a los recursos y comportamientos que componen el acoso laboral y su prueba en juicio.

a.- Juicio Tutelar y Prueba

Una vez iniciado el juicio de tutela de derechos fundamentales conculcados le corresponde el peso o carga probatoria al trabajador, y va a ser éste quien deba demostrar en primera instancia que fue hostigado reiteradamente por su empleador o por otro trabajador, teniendo presente que puede provenir de los dos. Inclusive

que el par actúe por mandato del empleador, en la lesión a los derechos fundamentales aludidos precedentemente.

Las acciones u omisiones ilícitas que componen el hostigamiento es además un factor importante dentro del criterio de acoso laboral. Al respecto se debería tomar en cuenta lo establecido por el artículo 2 del Código del Trabajo.

La prueba, hace referencia al hostigamiento, hechos o acciones llevadas a cabo destinados a molestar. Es decir, por cualquier vía que se haya llevado a cabo, en realidad, estas vías no son importantes. Solo el hostigamiento.

Ahora bien, si las vías no son tan fundamentales, lo es sin embargo acreditar en forma fehaciente la reiteración. Puesto que, este factor establece la existencia del mobbing, lo hace reconocible ante el juez laboral y entonces tiene elementos de convicción para obtener el convencimiento que esta mala práctica de maltrato laboral que se ha producido.

En este aspecto los jueces laborales prefieren interpretar los hechos partiendo de la concepción subjetiva del acoso moral, en otras palabras, los efectos psicológicos de la agresión, no en la víctima, sino en la intencionalidad del victimario, lo cual constituye una prueba difícil.

La realidad es que siendo el derecho laboral una disciplina en que el principio de la verdad reina y gobierna en todo su esplendor y en todo ámbito, lo cual debiera

hacer el juez para llegar a buen término, en otras palabras, hacer florecer la realidad material sustantiva, observar preferentemente a la efectiva lesión causada en el trabajador, sea en su daño físico, como las patologías psicosomáticas, estrés, taquicardias, colon irritable, insomnios, etcétera., lo cual viene a ser demostrativo de las garantías constitucionales dañadas por el hostigamiento.

En materia de tutela la carga de la prueba debería precisamente recaer en el empleador, en cuanto, debería entenderse que hablamos de la vulneración de derechos fundamentales, en un entorno en que el trabajador difícilmente va a tener acceso a la prueba, ejemplificando, a disponer de testigos directos y a establecer horas, días y situaciones en que ha sido hostigado. Ello por una razón bastante fácil, el victimario en dichos ilícitos no deja huella. Ello es propio de la figura del ilícito, no en vano se le ha denominado el delito perfecto. Sabemos que los amigos, conocidos y familiares son quienes se hallan en disposición de atestiguar el decaimiento psíquico que el trabajo obliga a la víctima y de las secuelas somáticas del desánimo. Entonces, se puede pensar señalando que lo cual produce el mobbing es una patología que deriva de manera directa del trabajo, en otros términos, impacto del hostigamiento por su empleador.

Aceptado que hablamos de una patología cuyo origen es el trabajo, cabe aplicar la norma del artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto, existe una presunción legal que los accidentes y patologías derivadas del trabajo adquieren esta característica y se hallan amparados por la Ley 16.744, debiendo el empleador demostrar que ello no es de esta forma.

En este mismo orden de ideas los exámenes médicos de especialistas, psiquiatras y psicólogos, conforman partes primordiales, puesto que, sus constataciones revelan con certeza científica los efectos del maltrato, hostigamiento, en derechos fundamentales tan susceptibles como lo son la Vida, la integridad física y psíquica, la dignidad personal y familiar, y es justamente, la acción tutelar por mobbing la que suministra al juez laboral la competencia para restituir tales derechos acogiendo la demanda, asunto que el sentenciador laboral apreciará acorde a las normas de la sana crítica, empero, bajo un estándar de convicción rebajado, a partir de que esta materia está bastante alejada de los estándares civilistas o, inclusive de los derechos de familia.

El juez laboral deber aplicar los conceptos de un juicio de razonabilidad, lo cual es definitivamente alejado y ajeno a los convencimientos de absoluta certeza, o de la plena prueba como en materia civil o de la íntima convicción.

Las situaciones en que los hechos se generan, las dificultades de la víctima acceder a la prueba y además, lo cual ya se ha expresado, posibilita que el tribunal acoja demandas de acoso laboral sin que sea primordial la comprobación absoluta, la prueba directa, la comprobación indubitada o una acumulación de precedentes probatorios, al contrario, estimamos que tendrá que bastar que exista una razonable sospecha que los hechos ocurrieron y que estos han lesionado los derechos fundamentales de la víctima.

Esperar una prueba completa para obtener convencimiento con base a un estándar “normal” en esta materia, es negar la voluntad del legislador violentar el claro mandato constitucional, artículo 5, inciso 2° que ordena: “Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. Y, ciertamente, uno de los más importantes órganos es el jurisdiccional.

b.- La prueba indiciaria

Hablamos de una acción procesal que posibilita ejercer los derechos fundamentales ante eventuales lesiones por conductas empresariales que se produzcan durante o al término de la relación laboral. Esa acción -que se tramita con arreglo al procedimiento de aplicación general- posibilita al juez del trabajo aplicar de modo directo los derechos fundamentales del trabajador.

Es, además, una acción que vino a hacerse cargo de parte importante de las falencias de la anterior legislación; se entregaron a los jueces del trabajo las atribuciones elementales para conocer y sancionar las lesiones de derechos fundamentales, incluyendo mecanismos de resguardo y de reparación, y se consagraron normas probatorias especiales -la prueba de indicios del artículo 493 del Código del Trabajo- por medio de las cuales se permite a las víctimas el establecimiento de los hechos denunciados.

La reforma procesal laboral abrió una puerta fundamental para que cualquier trabajador perjudicado en sus derechos fundamentales, ejemplificando, por comportamientos de acoso laboral, pudiera realizar una acusación judicial en contra de su empleador sobre la base de lo previsto por el artículo 485 del Código del Trabajo-, con la probabilidad de obtener, inclusive, una compensación por los daños derivados de aquel actuar lesivo.

Tal como lo expone Ugarte, el procedimiento de tutela viene a ser la traducción procesal de la iniciativa de la eficiencia horizontal de esta clase de derechos en las interacciones jurídicas entre privados y, en este particular caso, al interior del contrato de trabajo. Además, no únicamente hablamos de la efectividad horizontal de los derechos primordiales entre particulares, sino de su efectividad rápida, en cuanto la acción judicial se practica de forma directa por el trabajador en contra del otro particular involucrado en la relación laboral, vale decir, el empleador.

c.- ¿Cómo se debería probar?

La inquietud por tutelar con efectividad los derechos del trabajador, se muestra en el hincapié puesto en la importancia de una vía procesal que permitiera cumplir las declaraciones hechas en sede sustantiva. Una fundamental manifestación de esta preocupación del legislador se plasmó en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, especialmente, en el artículo 493 del Código del Trabajo, que apunta: "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".

De la misma forma que se desprende de la disposición transcrita, el Código del Trabajo en ningún caso optó por eximir al individuo activo de una acción de tutela de la carga de proveer precedentes al proceso, orientados a acreditar su pretensión. Tampoco, como se ha pretendido, alteró la carga de la prueba, trasladándola de manera directa al denunciado e imponiéndole la acreditación de hechos negativos, como podría ser la no concurrencia de una situación de acoso laboral. Más bien, esta norma se acerca a una modificación en la carga material de la prueba, o sea, "la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente definido por los medios de fijación o de prueba que han operado en la fase probatoria de la etapa de tutela".

Convencionalmente, sobre el demandante recae una pesada sanción si no consigue acreditar sus aseveraciones y mantiene dudas sobre su efectiva ocurrencia. En tal sentido, corre el peligro de sucumbir en el proceso, puesto que la carencia de prueba le realizaría trasgredir su obligación de favorecer la averiguación de la verdad, a la cual se habría comprometido cuando se somete al mismo. Por esto, el denominado "riesgo de la prueba", se transforma en un mecanismo abrumador para un denunciante de acoso laboral, quien regularmente no contará con medios de prueba directos para acreditar su acción. Es por esto que el artículo 493 del Código del Trabajo diluye esta exigencia y la traspassa a la parte denunciada,

quien tendrá que mostrar la necesidad y proporcionalidad de las medidas reprochadas, en el ámbito de la relación laboral.

Por lo tanto, la carga de la prueba sigue recayendo sobre el trabajador que fue víctima de un acoso laboral; no obstante, tendrá que encaminarse a demostrar que existen "indicios suficientes" de una lesión de derechos fundamentales, por medio de conductas hostiles o agraviantes. Dichos indicios, habitualmente conocidos como prueba indirecta o circunstancial, corresponden, como se ha señalado, a "hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido un comportamiento lesivo" y técnicamente equivalen a dar un "principio de prueba" al juicio, que va a ser suficiente para dar por cumplida la labor probatoria del demandante. Fue éste el sentido que, generalmente, se aprecia en las sentencias de acoso laboral. Así sea que se acojan o rechacen demandas, se desecha la aportación de una prueba directa que determine fehacientemente la autenticidad de los hechos que se denuncian o la irrefutable procedencia de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, si hablamos de un caso de despido indirecto.

Por otro lado, salvo ciertas excepciones cada vez más aisladas, la jurisprudencia ha entendido que el trabajador no está en una postura privilegiada que le posibilite introducir elementos probatorios categóricos y descarga su rigidez en el denunciado, quien tendrá que "describir los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". De la redacción de la norma se desprende que el legislador tenía en vista las premisas de acoso laboral vertical o mixto, las que se van a poder desvirtuar solamente por medio de esta específica prueba

liberatoria. De esta forma, la ley laboral ha tomado presente la disparidad de los litigantes y los evidentes problemas que confronta el trabajador que invoca una situación de mobbing, y por esto ha puesto su severidad de cargo del empleador, quien está en la mejor postura para justificar la razonabilidad de su conducta.

Esta disposición que, en rigor, constituye una norma de juicio que opera al instante de la deliberación y confección de la sentencia, conceptualmente constituye una rebaja en el estándar de convicción del juez, que le dejará ofrecer por verificada una situación de acoso, con motivo en indicios suficientes de la misma. Se trata en esta situación de la aplicación de un juicio de razonabilidad, que se aleja de la "absoluta certeza", "plena prueba" o "íntima convicción". Con ello, el tribunal va a poder acoger demandas de acoso laboral sin necesidad de conseguir la comprobación directa y absoluta de los hechos denunciados, sino que le bastará advertir una "sospecha razonable" de que se ha producido una conducta lesiva de derechos fundamentales, para que ésta se estime acreditada.

d.- Los elementos del acoso laboral: ¿qué se debería probar?

La figura del acoso laboral en la legislación chilena constituye, en sí misma, una descarga fundamental para el trabajador que se confronta a un proceso de esta naturaleza. En este sentido, la víctima va a poder invocar el comportamiento lesiva contenida en la segunda parte del artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, denunciando, con algo de tranquilidad, la genuina infracción a la ley laboral positiva.

Sin embargo, esta invocación dista de hallarse liberada de prueba y es por esto que el legislador se ha ocupado de integrar en su definición, recursos que deberán ser acreditados en el proceso. Según con lo expresado, ciertos de dichos componentes fueron establecidos con un contenido suficientemente extenso, como para evadir circunscribir el mobbing a esas conductas que se muestran con más frecuencia en situaciones de acoso.

De esta manera, la existencia de un individuo atacante es indispensable para acreditar el origen de un acoso vertical, horizontal o mixto y en este sentido, el trabajador va a ser quien deba mostrar que el comportamiento procede de su empleador o de otros trabajadores, o bien, que los dos agentes han concurrido, por medio de actividades u omisiones, a propiciar el mobbing y la consecuente lesión de derechos fundamentales.

Por otro lado, la agresión u hostigamiento se transforma además en un componente laxo dentro del criterio de acoso laboral pues, de la misma forma que se señaló, el propio artículo 2° constituye una norma de abertura referente a los medios que logren ser usados para concretar la agresión. La prueba, en esta situación, únicamente se orienta a exponer el hostigamiento, careciendo de total relevancia la vía por la cual éste se haya ejercido.

Hasta ahora, los referidos elementos no conforman una prueba en exceso gravosa para el denunciante; no obstante, la exigencia de que el comportamiento ofensivo sea reiterada al final estrecha el término de mobbing y le imprime el sello

de la psicología, que, en parte, aleja a la figura del Derecho del Trabajo y de la custodia de los derechos del trabajador.

En impacto, en la práctica jurisprudencial se aprecia la extraordinaria trascendencia que se le da a este elemento y el impacto que produce es, a menudo, negativo, puesto que se condiciona la idea de acoso y las solicitudes son rechazadas por no demostrarse la reiteración de la agresión u hostigamiento. El efecto de que los tribunales eleven este factor a la calidad de "importante" es clara: al no configurarse la persistencia temporal de la agresión, la investigación de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, que es el realmente importante y que constituye el núcleo del acoso laboral, finaliza siendo minimizado o, peor todavía, sencillamente soslayado.

Si bien es cierto, el acoso en el trabajo por regla general se muestra como un atentado constante, así sea este persistente o solamente reiterado, además podría pensarse en ciertas premisas en que gestiones recluidas concreten el asedio, si éstas aparejan como resultado el factor central del mobbing: que el comportamiento hostil vulnere derechos fundamentales de procedencia constitucional del trabajador, salvaguardados por la acción de tutela de los mismos en el Código del Trabajo.

Una vez aceptado que la vía procesal para llevar adelante una acción por acoso laboral está dada por las normas de tutela de derechos fundamentales, cobra relevancia la concepción que se reconozca de esa figura, puesto que ella determinará el objeto primordial de prueba en este proceso. Y en este sentido, el

elemento que articula el mobbing se relaciona con el resultado que genere la agresión y que variará si se adopta una idea subjetiva u objetiva del mismo.

Una concepción subjetiva precisamente conlleva arrimar la figura a la psicología, contigüidad que se torna peligrosa en tanto exigirá del trabajador una prueba difícil de conceder en juicio: no únicamente tendrá que acreditar la reacción consciente e intencional del individuo denunciado de acosar a la víctima, sino que también va a ser primordial enseñar la positiva producción de un mal en su esfera sicofísica y el que corresponde parentesco causal entre el elaborado y el perjuicio experimentado.

Por su lado, una concepción objetiva acerca el acoso laboral al Derecho del Trabajo y lo coloca en su entorno de resguardo. El matiz jurídico en esta situación modifica el objeto primordial de prueba en el proceso y lo lleva a la afectación de ciertos derechos fundamentales del trabajador. Así, para que determinados casos se tengan en cuenta configurativos de acoso laboral, lo cual tendrá que demostrarse en el juicio es la positiva vulneración de dichos derechos, sin que precisamente la víctima haya acreditado un mal físico o psicológico como resultado del comportamiento hostil.

De hecho, no se desconoce la predominación de la psicología en este entorno, no obstante, el cambio de disciplina amplía las maneras de un trabajador de obtener las medidas de compostura por el acoso, al crear un fundamental alivio probatorio. Y esta morigeración aumenta debido a las normas establecidas para

tramitar las actividades de tutela de derechos primordiales: la prueba indiciaria genera una rebaja en el estándar de convicción, evitando desproteger al denunciante con exigencias probatorias desmedidas.

e.- La carga de la prueba y el problema de la prueba indiciaria

Este asunto comprende 2 puntos: el primero tiene interacción con la vida del comportamiento antijurídica, es decir, del acoso laboral y la segunda, a la vida de males generados por tal comportamiento. Aun cuando en los hechos permanecen bastante entrelazados.

Corresponderá al trabajador probar que sufre o ha sufrido acoso. Esta prueba puede llegar a ser una verdadera probatio diabolica puesto que, como observa Molina, hablamos de “un comportamiento que tiende a difuminarse y a articularse por medio de actuaciones no velozmente perceptibles, intransparentes, indirectas, difusas, no materializadas en actos con relevancia jurídica-negocial inmediata”. Por consiguiente, hablamos de hacer una valoración universal de estas actuaciones, tratando desvelar su unidad de sentido y fin. En este punto tienen la posibilidad de llegar a conectar ambos inconvenientes probatorios, continuamente y una vez que el acoso ocasione secuelas negativas sobre la salud psicofísica del trabajador debido a que desde ellas un doctor especializado podría deducir una situación de acoso.

En impacto, según Hirigoyen, las sintomatologías que muestran las víctimas de acoso son tan estereotipadas que “el personal clínico con una amplia vivencia en esta clase de situaciones advierte el acoso moral solamente desde sus secuelas sobre la salud de los individuos y consiga de esta forma distinguirla de las denuncias abusivas”.

Los perjuicios patrimoniales y los males sobre la salud psicofísica y su relación causal con el acoso deberán ser aprobados por el trabajador. En lo cual toca al mal moral, este debe presumirse como un efecto inherente a la lesión de la salud psicofísica de la víctima o de otro derecho de la personalidad.

En el método de tutela laboral, si de los precedentes aportados conjuntamente con la incriminación resultan indicios suficientes de la vulneración alegada “corresponderá al denunciado describir los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad” (Art. 493 Código del Trabajo). Se ha celebrado esta innovación como “un cambio trascendental para garantizar la efectividad de un proceso de tutela de los derechos fundamentales”; “una manifestación más del impacto corrector de las interrelaciones jurídicas, que generan las normas sobre derechos humanos”; “una de las más grandes fortalezas de la reforma procesal laboral en temas de derechos fundamentales”.

La misma ideología ha repetido insistentemente que el art. 493 Código del Trabajo no invierte la carga de la prueba. No obstante, otro sector doctrinario evita que estuviésemos frente a la cancelación, en sede procesal laboral, de la norma

importante de nuestro ordenamiento jurídico acorde a la cual corresponde probar la realidad de la obligación o su extinción al que alega aquella o esta. Por mi parte, considero que el legislador no estableció la rápida inversión del peso de la prueba, empero la comprensión errada de la expresión “indicios” podría ofrecer sitio al fenómeno de las cargas probatorias dinámicas, en otros términos, a la probabilidad que se abre al juez de flexibilizar la norma legal e obligar la carga de la prueba a la parte que está en mejor postura de probar hechos que dificultosamente tienen la posibilidad de ser demostrados por quien los alegó.

En impacto, ciertos consideran que los “indicios” del art. 493 Código del Trabajo son “algo” más que mera alegación, empero menos que prueba, un “principio de prueba”, “hechos que han de crear en el juzgador por lo menos la creencia implantada de que ha existido la lesión de derechos fundamentales”. El problema es que la tan alabada “carga probatoria dinámica” solo crea incertidumbre y extenso margen al decisionismo judicial. Ya que no entendemos que definirá cada juez como “principio de prueba” o “indicio suficiente”.

Aún más grave es la indeterminación del instante procesal en que el tribunal debe ponderar y proclamar la suficiencia o insuficiencia de esos indicios. Nada dice la ley. Tampoco instituye el deber del juez de advertir al demandado, con la debida antelación, que debería dar prueba que justifique la razonabilidad y proporcionalidad de la medida impugnada.

CAPITULO III

1.- El acoso laboral y su regulación en la legislación comparada

Siguiendo con la estructura de los capítulos anteriores, revisaremos a continuación distintas regulaciones de algunos países que han implementado en su legislación la institución referida al acoso laboral vinculada con las garantías en cuanto a la lesión del derecho consagrada en la Constitución chilena y, además analizaremos el estatuto constitucional en materia laboral que consagra el Código del Trabajo en sus artículos 2º, 5º y 485 del código de marras, los cuales se ven reflejados de una u otra manera en las normativas a nivel internacional existentes.

a.- PERÚ:

El artículo 116 de la Ley Gral. de Estabilidad Social (BOE de 29 de junio de 1994), entiende como patología profesional: “la contraída a efecto del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las ocupaciones que se especifican en el cuadro que se apruebe por las posiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la acción de recursos o sustancias que en hablado cuadro se indiquen para cada patología profesional”.

En el artículo 115.1, de la misma Ley “Se entiende accidentalmente de trabajo toda lesión del cuerpo que el trabajador padezca con situación o por efecto del trabajo que ejecute por cuenta ajena” y el artículo 115.2.e, plantea que van a tener la importancia de infortunio de trabajo “Las patologías que contraiga el trabajador con fundamento de la ejecución de su

trabajo, constantemente que se pruebe que la patología tuvo por causa única la ejecución de este”. Hasta ahora, el acoso laboral no está integrado en el cuadro de patologías expertos, empero va siendo identificado como percance de trabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Preeminente de Justicia de Navarra (La Ley, 2001, 8229) ha querido que, acreditado el acoso físico y psíquico en el trabajo, el proceso de inviabilidad temporal que padezca un trabajador como resultado de esta conducta constituye un infortunio de trabajo. O sea, que jueces españoles, ya han calificado casos de mobbing como infortunio de trabajo: Sentencia del Tribunal Preeminente de Justicia de Navarra, 30/4/2001, Sentencia del Juzgado de lo Social de Jaén 10/5/2002 o Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 30 de Madrid, 18/3/2002 (La Ley, 2002, 3590).

El abordaje a partir de la perspectiva jurídico del acoso laboral abre 3 probables vías de actuación:

a. Vía administrativa

A. Iniciación del método: acusación frente a la Dirección Provincial de los hechos que tienen la posibilidad de ser constitutivos de una falta disciplinaria, con el fin de que la Gestión lleve a cabo las diligencias previas a la incoación del expediente disciplinario.

B. Regulación: Reglamento de Sistema disciplinario de los burócratas de la Gestión del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986 de 10 de enero (BOE de 17 de enero).

b. Vía penal

- A. Principio del método: Querrela frente a el juzgado que corresponde.
- B. Regulación: Código penal: Artículos 173 y 175, así como el Título XV del Libro II (delitos contra los derechos de los trabajadores).

c. Vía Laboral

- A. Principio: Demanda frente a el Juzgado de lo Social.
- B. Regulación:

b.- ARGENTINA:

En Argentina, a nivel federal, no hay una normativa sobre el mobbing, sin embargo, si varias provincias han regulado la violencia física y psíquica.

La Ley N° 1225 evita y sanciona el acoso laboral ascendente, comprendiendo en esta figura toda acción contra un trabajador, así sea por medio de amenazas, intimidación, abuso de poder, acoso, violencia físico o sicológico, que atente contra su dignidad, totalidad física, sexual, psicológica o social. Todas estas ocupaciones están determinadas por ley. El articulo 3 muestra que se compromete toda "hostilidad continua y repetida del/de la preeminente jerárquica n forma de insulto, hostigamiento psicológico como violencia psíquico y social de las próximas actividades ejercidas contra el trabajador:

- a.- Bloquear una y otra vez sus iniciativas de relación generando aislamiento

b.- Modificar de oficina, sitio común de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as, más cercanos/as.

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

d.- Obligarlo/a llevar a cabo labores denigrantes para su dignidad personal e.- Juzgar de manera ofensiva su funcionamiento en la organización

f.- Encargarle trabajos imposibles de hacer

g.- Asignarle misiones sin sentido, innecesarios, con el objeto de humillar

h.- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar los instrumentos primordiales para concretar una labor conforme a su puesto.

i.- Fomentar su hostigamiento psicológico

j.- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado

k.- Privarlo/a de información eficaz para realizar su labor o ejercer sus derechos

Referente a las sanciones, la ley instituye responsabilidades a quienes realicen las conductas de maltrato laboral con la suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestaciones de servicios ni recepción de haberes, teniendo presente la gravedad de la ausencia y los males provocados.

c.- ESPAÑA:

La falta de una normativa específica sobre el acoso moral al trabajador no fue impedimento alguno para que el ordenamiento español ofreciera una custodia al trabajador y diseñara un marco de tutela una vez que se producían comportamientos que daban sitio al mobbing.

La Ley de Defensa de Riesgos de trabajo instituye en su artículo N° 2 que el objeto de esa Ley es la promoción de la estabilidad y salud de los trabajadores por medio de la aplicación de medidas y el desarrollo de las ocupaciones elementales de Peligros derivados del trabajo.

Sobre el término de riesgo laboral, su artículo N° 4.2, lo delimita como, “la probabilidad de que un trabajador padezca un definido mal derivado del trabajo”. Y, por “daños derivados del trabajo”, conforme con la definición del artículo N° 4.3 de la Ley, cabe tener en cuenta: “las patologías, enfermedades o heridas sufridas con fundamento u situación del trabajo”. Por todo ello, en conclusión, de lo expuesto, el acoso moral es un peligro laboral que debería ser prevenido.

Ahora bien, el calado y la materialización de la figura del acoso moral fue patente en los últimos años, llegando acogerse expresamente el concepto “acoso moral” en nuestra legislación. De esta forma se logró por primera ocasión en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprobó el Estatuto Vital del Empleado Público, tomando en cuenta como falta bastante grave toda actuación que suponga acoso moral (artículo 95.2 b).

Si bien de una manera u otra se ha intentado ofrecer una cobertura legal a los casos de mobbing, no tenemos la posibilidad de negar que su integración como un comportamiento sancionable nos ha cogido por sorpresa y de 19 aquí que no se haya sabido establecer la naturaleza de dichas conductas, pasando a partir de la importancia del accidente laboral (STS de 18 de enero de 2005; y, Juzgado de lo Social N° 30 de Madrid, en Sentencia 234/2009, de 7 de mayo), a la de delito.

Las respuestas que da nuestro ordenamiento jurídico, cuando se ha producido el comportamiento acosador dentro de la relación laboral, son las próximas:

- a) Medidas a adoptar por parte del empresario, como la división servible y/o geográfica del individuo acosado y la acosadora (Arts.: 39 y 40 del Estatuto de Trabajadores), o el despido disciplinario del acosador (en base al artículo N° 54.2c ET).
- b) La solicitud de resolución indemnizada del contrato de trabajo (en base al artículo N° 50.1c ET).
- c) Denunciar el comportamiento frente a la Inspección de Trabajo o los Juzgados de lo Social. En este sentido, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Escrito Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), recoge entre sus preceptos (Arts.: 8, 11, 12, 13 y 123) sanciones al respecto;
- d) Ir al método preferente y sumario que establecen los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, una vez que estemos frente a un acoso moral que se considere una discriminación por alguna de las razones establecidas en el artículo 14 de la Constitución De España, o en realidad afecten a la totalidad física o moral (artículo 15) o perjudique Derechos como el honor, la intimidad personal, y propia imagen (artículo 18.1 CE);
- e) Asistir a la vía penal, una vez que se den los requisitos establecidos en el párrafo segundo del artículo 173.1 del Código Penal, reservándose este cauce para los supuestos más graves del acoso moral al trabajador;
- f) Tutela civil para reclamar el resarcimiento conveniente de los perjuicios sufridos.

d.- ALEMANIA:

En la situación de Alemania, la tutela contra el acoso moral se ha configurado por la jurisprudencia sin una legislación particular, con base a los principios constitucionales – dignidad, independiente expresión de la personalidad humana, derecho a la vida, integridad física y independencia personal, equidad y prohibición de discriminación – y a las normas legales que establecen el deber del empleador de adoptar medidas que salvaguarden al trabajador de ocasionales riesgos a su historia y salud, en el tamaño que lo posibilite la naturaleza de la prestación, así como el deber general de defensa. La legislación por otro lado dispone la adopción de medidas de prevención por parte del empleador y del consejo de organizaciones.

Las sanciones se han centrado en la compensación del mal provocado.

e.- GRAN BRETAÑA:

En Inglaterra además se ha recurrido a normas en general que se relacionan con la estabilidad y salud de los trabajadores (Health and Safety at work act de 1974), sobre molestias verbales (Malicious Comunicaciones act de 1988), sobre discriminaciones por causas sindicales (Trade Union and Labour Relation act de 1992), y sobre derechos humanos y acoso en la Protection from harassment act de 1997, cuyo artículo 1º dispone que una persona no puede hacer un comportamiento que logre ser incómoda para otra y respecto de la cual conozca o deba conocer comentado carácter incómodo.

Los requisitos de ilicitud del comportamiento se basan en el carácter incomodo de la acción y en el reconocimiento o probabilidad razonable de entendimiento, por parte del creador, de los efectos de su conducta.

Las sanciones son bastante severas, a saber, hasta 6 meses de cárcel o multas, ordenando el cese del comportamiento vejatoria, bajo apercibimiento de incrementar las penas. Además, la víctima va a poder obtener un resarcimiento en sede civil de los males patrimoniales y morales.

Es fundamental destacar el progreso que en materia jurídica se viene dando en las naciones de Europa sobre el Acoso Laboral, además denominado Acoso Moral o mobbing. Tenemos la posibilidad de mirar que en diversos de dichos territorios se busca, por medio de Ley, defender al trabajador de prácticas que le están afectando psicológica, física, y profesionalmente. Son importantes los esfuerzos de dichos territorios por proteger los derechos del trabajador, y por sancionar a esos que buscan influir al colaborador.

2.- ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA A NIVEL INTERNACIONAL

En el caso de Perú ofrece 3 vías o salidas para el acoso laboral en cambio en Chile solo hay dos alternativas que es la administrativa (Inspección de trabajo), o la salida ante los tribunales de justicia (Tribunales laborales), no existe una salida en el ámbito penal.

Por otra parte, en Argentina se sanciona el acoso laboral ascendente, pero en Chile tenemos varios tipos de acoso laboral que están contemplados en nuestra legislación como es el acoso laboral ascendente, descendente y horizontal.

En España se aprobó el Estatuto Vital del Empleado Público, tomando en cuenta como falta bastante grave toda actuación que suponga acoso moral (artículo 95.2 b), este país está asegurado el acoso laboral y se debe tomar en cuenta la legislación para que Chile pueda aplicar la normativa aplicada y mejorar lo que tenemos hasta el día de hoy para dar un gran respaldo a los trabajadores públicos y privados.

Por otra en Alemania el acoso laboral está regulado principal a base a los principios constitucionales y no cuenta con una legislación o una propia ley como es en el caso de Chile.

En cuanto en Gran Bretaña se busca, por medio de Ley, defender al trabajador de prácticas que le están afectando psicológica, física, y profesionalmente incluso bajo apercibimiento. Las sanciones son bastante severas que pueden ser hasta 6 meses de cárcel y una compensación, en cambio en Chile no existe este tipo de sanciones para el que haya realizado o el que gestionado la acción de acoso laboral.

CAPITULO IV

1.- El acoso laboral desde una perspectiva penal.

Para lograr referirnos a que el acoso laboral sea un delito, debemos pensar, a que esta figura debería estar ubicada en alguno de los tipos penales que contempla el Código Penal.

Analizaremos en el delito de lesiones que está consagrado en los artículos 395 a 403 bis del Código Penal pero primordialmente nos detendremos en los artículos que detallaremos a continuación:

a.- **Lesiones propiamente tales** (Artículos 397 a 403 y 494 N° 5). Estas se subclasifican en:

- **Lesiones menos graves** (Artículo 399)

Las lesiones menos graves es la figura primordial del delito de lesiones, se consagrada en el artículo 399 del Código Penal el cual instituye que “las lesiones no comprendidas en los artículos antecedentes se reputan menos graves, y van a ser penadas con relegación o presidio menores en sus grados mínimos o con multa de once a veinte unidades tributarias mensuales”.

Para que el delito de lesiones sea catalogado como lesión menos grave se necesita que cause una patología o incapacidad para el trabajo que no puede sobrepasar los 30 días.

- **Lesiones Leves** (Falta regulada en el artículo 494 N° 5)

Las lesiones leves permanecen reguladas en el artículo 494 N° 5 del Código Penal, el cual sanciona con una pena de una a cuatro unidades tributarias mensuales a “El que causare lesiones leves, entendiéndose por tales las que, en criterio del tribunal, no se hallaren comprendidas en el art. 399, atendidas la calidad de los individuos y situaciones del hecho”.

Tal cual, se intentaría una lesión que en comienzo debiese catalogarse como menos graves, sin embargo, que el tribunal atendiendo la calidad de los individuos y circunstancias del hecho califica como leves

Al final, es fundamental tomar en consideración que el artículo 196 letra E de la Ley de Tránsito 18.290 apunta que para que una lesión logre ser considerada como leve, esta no debería provocar patología o incapacidad a la víctima por un plazo mayor a 7 días.

- **Lesiones graves.**

Esta clase de lesiones está en la categorización de lesiones propiamente tales. Sus requisitos de origen son:

Con la pena de presidio menor en su nivel medio, si las lesiones produjeran al ofendido patología o incapacidad para el trabajo por bastante más de treinta días.

Por consiguiente, para estar en presencia de hablado delito, tienen que desarrollarse las actividades de herir, golpear o maltratar de obra para saber si estamos o no en presencia del delito de lesiones graves. Se entiende por:

Herir: Romper o abrir la carne o un hueso corporal.

Golpear: Guiar un objeto material para hallarse con el cuerpo humano de la víctima en forma repentina y violenta.

Maltratar de obra a otro: Cualquier persona actividad dirigida a afectar físicamente al lesionado o realizarlo padecer causándole dolores físicos o psíquicos.

1. Que la lesión no logre ser considerada como una mutilación de las descritas en los artículos 395 y 396.
2. Que se cause un mal o menoscabo tanto a la salud como a la totalidad física de otra persona.
3. Que dichos males se realicen por medio de las actividades de herir, golpear o maltratar de obra.

Estas lesiones las pudimos encontrar en el artículo 397 del Código Penal, el que instituye "El que hiriere, golpeare o maltratare de obra a otro, va a ser castigado como responsable de lesiones graves":

Con la pena de presidio más grande en su nivel mínimo, si del resultado de las lesiones queda el ofendido loco, inútil para el trabajo, impotente, impedido de cualquier integrante fundamental o de forma notable deforme.

b.- Graves gravísimas (artículo 397 N° 1)

Las lesiones gravísimas se hallan contempladas en el artículo 397 N° 1, el cual razona lo próximo: “El que hiriere, golpeare o maltratare de obra a otro, va a ser castigado como responsable de lesiones graves:

Con la pena de presidio más grande en su nivel mínimo, si de resultado de las lesiones queda el ofendido demente, inútil para el trabajo, impotente, impedido de cualquier integrante fundamental o de forma notable deforme”.

c.- Sencillamente graves (artículo 397 N° 2).

Está regulado en el artículo 397 N° 2 del Código Penal “El que hiriere, golpeare o maltratare de obra a otro, va a ser castigado como responsable de lesiones graves: Con pena de presidio menor en su nivel medio, si las lesiones produjeren al ofendido patología o incapacidad para el trabajo por bastante más de treinta días”.

Por lo cual, se castiga al que hiere, golpea o maltrata de obra a otro, y producto de las lesiones ocasionadas, la víctima resulta con una patología o inviabilidad para laborar por bastante más de treinta días.

Por consiguiente, se necesitan 2 exigencias, las cuales tienen que concurrir conjuntamente para que las lesiones logren ser calificadas como sencillamente graves, a saber:

Que las lesiones hayan provocado una patología o incapacidad para el trabajo y,

Que esta se prolongue por un plazo mínimo.

Se debería comprender por patología “el proceso de variación de la salud del cuerpo o de la mente, un proceso de mal manejo de nuestro cuerpo humano, de sus órganos o de la psiquis”, y por incapacidad “la imposibilidad para hacer algo”, que en esta situación es trabajar.

2.- Análisis del acoso laboral desde una perspectiva penal

Después de haber analizado el delito de lesiones podemos apreciar que el maltrato de obra en el diccionario de la real academia (RAE) señala: “Tratar mal a alguien mediante acciones u omisiones.” Relacionadas al acoso laboral, éste debería entenderse como: “Proceso formado por un conjunto de acciones u omisiones, dentro de las interrelaciones laborales públicas y privadas, en ventaja de

las cuales uno o más sujetos acosadores inventan un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, perjudicando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a conseguir diversos objetivos persecutorios”.

El “mobbing” es un inconveniente grave que constituye una lacra en el entorno laboral con implicaciones directas en la esfera no solamente profesional sino además personal del trabajador perjudicado y necesita de un profundo estudio para establecer las maneras de prevenirlo, combatirlo y tratarlo. El legislador no está convencido de poder tipificar esto como delito, frente a supuestos hechos de acoso laboral.

Aquí se puede reflejar la necesidad de poder potenciar de manera más estricta las sanciones para que el que cometiere actos de acoso laboral, no solo sanciones administrativas si no también penales, esto se refiere a que cuando la persona acosada pudiese quedar con consecuencias o se vea afectado su integridad física, psíquica y psicológica.

Esto cumple perfectamente con las características que hacen mención los diferentes artículos sobre el delito de lesiones, que ya hemos señalado anteriormente, reiteramos que esta conducta pueda perfectamente ser sancionada penalmente para el acosador, como lo es para el que acosa sexualmente a alguien, además que infringe varias normas entre ellas el la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo, La ley 16.744 y entre otras.

Chile debiese implementar en nuestra legislación los pasos referentes a las sanciones penales, en materia del acoso laboral del viejo continente, como es en el caso de España nos referimos al artículo 173 N° 1 del Código Penal, que señala lo siguiente:

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”⁸

En conclusión, sabemos que en Chile las sanciones que hay para un acosador, no es más que la desvinculación o una multa pecuniaria, existiendo más posibilidades que pudieran emplearse y que el legislador pudiera contemplar si ellos lo quisieran o lo implementan, pero no está la fuerza necesaria para hacerlo, sólo se basa con lo que dice el código de trabajo y lo que estipula, estamos lejos de llegar a ser como España, que ya lo tiene contemplado.

En nuestra legislación es necesario una sanción penal para la o las persona/as agresoras, como lo hemos dejado de manifiesto en delito de lesiones y, así

⁸ Código Penal y legislación complementaria Edición actualizada a 4 de mayo de 2021

resguardar la integridad física y psíquica como está estipulado en nuestra Carta Magna.

CAPITULO V

1.- El acoso laboral y la obligación de seguridad en la legislación chilena.

Si bien en el código del trabajo en su artículo 2 define la conducta de acoso laboral como una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ocasiona diversas afecciones de salud a la víctima, tanto físicas como psicológicas, ahora bien, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Salud en su Decreto Supremo N°109, de 1968 califica como enfermedades profesionales a las neurosis profesionales incapacitantes, como por ejemplo los trastornos de adaptación, trastornos de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico, si el Ministerio indica estos trastornos u otras afecciones similares como enfermedades laborales, porque el Código del Trabajo no los incorpora dentro de las afecciones provocadas por el acoso laboral, si efectivamente son patologías de traumas generadas por conductas que afectan al trabajador dentro del ejercicio de sus labores.

Si bien es cierto el Código del Trabajo destina su Libro II a aquello que nombra Protección a los Trabajadores, regulación que se divide en 2 títulos. El primero de ellos, bajo el epígrafe normas en general, tiene posiciones cuya destacable trascendencia parece huir al carácter que se le atribuye a aquel epígrafe. Se trata, por consiguiente, de una normativa cuyo carácter general dice interacción con su entorno de aplicación, en otras palabras, se contemplan obligaciones para todo empleador por el solo hecho de constituir parte de una interacción laboral. La

norma general en la materia está conformada por el artículo 184 del texto legal, el que contempla la obligación de estabilidad que pesa sobre el empleador, al exigirle conceder al trabajador “condiciones correctas de limpieza y estabilidad en el trabajo”. El legislador entiende que la eficiencia se habrá logrado una vez que las condiciones son las “adecuadas”, calificativo que pareciera establecer la naturaleza misma de las actividades adoptadas, las que pasan a relacionarse directa o depender del trabajo específico que cada trabajador realiza⁹.

La norma, después, instituye pautas concernientes a la manera en que se debería ofrecer cumplimiento a la obligación, al añadir que el empleador debería informar de los probables peligros y conservar las condiciones idóneas de limpieza y estabilidad en las faenas, como además los implementos necesarios para prevenir accidentes y patologías profesionales, expresiones que conducen a un conocimiento racional de la obligación obligada al empleador, puesto que es notable que la supresión absoluta de todo peligro es un imposible que, ni siquiera en cumplimiento del principio protector, puede ser razonablemente exigible.

Hablamos de una obligación que se materializa en actividades específicas, populares en el Código Sanitario, cuyo artículo 82 entrega a un reglamento el establecimiento de normas que se relacionan con la higiene y estabilidad de los sitios de trabajo, referidas generalmente a cualquier factor, para defender eficazmente la vida, la salud y confort de los trabajadores y empleador y poblacional

⁹ Sobre esta materia puede verse Lanata Fuenzalida G. Manual de legislación previsional. Thomson Reuters, Santiago, 2014, segunda edición, pp. 371 a 417.

generalmente. En ventaja de esta norma el 15 de septiembre de 1999 se dictó el decreto supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento para las Condiciones Sanitarias y Del medio ambiente Primordiales en los lugares de Trabajo, cuya normativa, si bien subraya los medios físicos que los sitios de trabajo tienen que juntar, descansa sobre la base de la obligación extensa y general de las organizaciones de conservar las condiciones del medio ambiente correctas para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Esta obligación fue materia de profusos pronunciamientos por los tribunales de justicia, determinando que el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores, lo cual constituye una manifestación del deber general de defensa, cuyo cumplimiento constituye un principio que está incorporado en todo contrato, siendo un factor de su esencia, por lo cual no queda entregada a la voluntad de las piezas sino que comprende ciertas pautas cuyo contenido, forma y expansión se hallan reguladas por medio de las normas de orden público¹⁰. El artículo 184 del Código del Trabajo pone de cargo del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado si el percance ha ocurrido dentro del entorno de ocupaciones que permanecen bajo su control, debiendo, en principio, presumirse su culpa por el elaborado propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo. En otros términos, según los sentenciadores, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó cada una de las medidas

¹⁰ Corte Suprema, sentencia dictada el 30 de agosto de 2007, en causa rol 3619-2016.

correctas para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que nace de la obligación de estabilidad obligada por el legislador¹¹.

No obstante, aun compartiendo la tesis de la jurisprudencia en orden a que el tenor literal del precepto lleva a concluir que se ha exigido al empleador la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la gestión de sus negocios relevantes, o sea, que responde hasta de la culpa levísima, ello no puede significar que está obligado a obtener la desaparición absoluta del peligro, cuestión que claramente constituiría la imposición de una obligación imposible de consumar. De allí que la ley solo haya exigido que se adopten las medidas idóneas y no que asegure un ambiente de trabajo exento de todo riesgo. En impacto, la Corte Suprema ha sostenido que las medidas primordiales que debería tomar el empleador dependerán del caso concreto de los servicios que presta el trabajador y de los peligros a que está expuesto con su tarea, lo cual bien puede significar la adopción de medidas que no conforman obligaciones legales o administrativas. Y añade que no puede entenderse que la destinada obligación comprenda la adopción de una medida que la autoridad o la ley se ha reducido a sugerir o recomendar, debido a que debería presumirse que esta no centra las condiciones que la hagan imprescindible para la prevención de accidentes o bien muestra problemas de otra índole que no aconsejan imponerla obligatoriamente, concluyendo que el empleador, en la situación en análisis, no había incumplido la obligación que ordena

¹¹ Corte Suprema, sentencia de 5 de noviembre de 2013, pronunciada en causa rol 9163-2012. Estos planteamientos han sido recogidos, recientemente, en sentencia de en fallo de 12 de septiembre de 2016, dictado en causa rol 37.032-2015.

el artículo 184 del Código del Trabajo, puesto que el tamaño en cuestión no se mostraba como eficaz para el fin que se sigue y presentaba problemas en su adopción.

Debería tenerse presente que el marco general al respecto lo instituye nuestra Ley N° 16.744 al reclamar en su artículo 69 la existencia de culpa en el empleador para realizarlo responsable de los daños que logren haberse ocasionado al trabajador, norma que si bien no instituye el nivel de exigencia que se le ha impuesto, sí pide su presencia, sin esta no nace la obligación de compensar los perjuicios no cubiertos por el sistema de seguridad social.

El Código del Trabajo estableció, eso sí, una obligación de carácter contractual extensa, que involucra, entre otras cosas, una presunción de culpa respecto del contratante incumplidor, de forma tal que va a ser el empleador quien tendrá que acreditar que adoptó cada una de las medidas correctas para eludir que se genere un mal a la salud del trabajador y, sin embargo, su diligencia, ello por igual aconteció. Involucra, por consiguiente, la utilización de medidas preventivas, en otros términos, que le permitan al trabajador el cumplimiento seguro de sus obligaciones contractuales. De esta forma entonces, la organización empresarial debería precisamente hacer actividades tendientes a establecer los componentes de peligros a los que permanecen expuestos los trabajadores en su organización, teniendo en importancia que, actualmente y atendido el entorno tecnológico vigente, es viable minimizar al más alto la aleatoriedad propia de las ocupaciones

preventivas, permitiendo conseguir la efectividad requerida por la ley¹², apreciación que descubre su respaldo en la calidad de derecho importante que reviste el derecho de los trabajadores a la estabilidad y salud en el trabajo¹³.

Se pide, en este cometido, buena fe por parte del empleador, buena fe que asiste a todo contratante, sin embargo que en este especial caso se materializará sólo si ha desplegado todos los medios a su alcance para evadir la producción del infortunio¹⁴, realidad que no huye a las conductas de acoso laboral, en las que la prevención es decisiva en el momento de eludir perjuicios al trabajador, exigiéndose un más grande nivel de diligencia, puesto que debería propenderse a la desaparición absoluta de las conductas constitutivas de acoso.

2.- El bien jurídico protegido en el acoso laboral

Partiendo de la base que los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran constituidos en el artículo 19 de nuestra carta magna, en cuanto reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, el derecho a la no discriminación, la igualdad ante la ley, el derecho a la dignidad, derecho a la protección de la vida pública y privada, el derecho a la honra personal

¹² Núñez González, C. Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. Librotecnia, Santiago, 2014, segunda edición actualizada, p. 91.

¹³ Acerca de este tema puede verse Lanata Fuenzalida G. "El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental", en Caamaño, E. Y. Pereira R. (coord.), Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina chilena y extranjera, Editorial AbeledoPerrot, Santiago, 2012, pp. 137-184.

¹⁴ Lanata Fuenzalida G. Manual de legislación previsional. Thomson Reuters, Santiago, 2014, segunda edición, pp. 378 y 379.

y familiar y a la seguridad individual, el acoso laboral vulnera estos derechos fundamentales, entonces porque nuestra legislación solo sanciona al agresor administrativamente y no es sancionado penalmente cuando las agresiones sufridas por el trabajador, vulnera los derechos aludidos anteriormente.

En el Título IV del Libro II, del Código del Trabajo en su artículo 2° dispone que, “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”, y en el inciso 1° del artículo 5° cuando señala que, “en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en particular una vez que pudiere influir la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Podemos determinar y hacernos la pregunta de ¿Que es un bien jurídico protegido?

La doctrina nacional señala en forma unánime que el bien jurídico protegido penalmente es la vida humana, en un sentido biológico – fisiológico.

Señala Mauricio Rettig Espinoza Doctor en derecho Penal que “En el delito de lesiones existe un solo bien jurídico, constituido por la salud individual entendida como el buen funcionamiento del cuerpo humano tanto desde el punto de vista físico como desde un prisma psíquico. La integridad corporal juega un papel instrumental como objeto sobre el que recae o puede recaer la acción típica que afecta la salud”.

En cuanto al concepto de salud individual, señala Mauricio Rettig Espinoza, que debe interpretarse de manera amplia, como una entidad compleja y plurifacética. Así, pueden considerarse lesiones tanto las situaciones de funcionamiento anormal del organismo (enfermedad), como las alteraciones de la configuración del cuerpo humano que supongan una merma funcional en su sentido más amplio (desde una cicatriz hasta la mutilación de un miembro).

El Profesor Matus, señala a la lesión como “una afectación a lo que comúnmente se conoce como salud individual, en un sentido amplio, definida como “el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones”.

La OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o invalidez”.

El Profesor Garrido Montt señala que el bien jurídico protegido en estos delitos es la salud individual psíquica y física. Define a la salud, como “el bienestar físico, el buen funcionamiento de los órganos del cuerpo y de la mente”.

Como podemos apreciar que para estos profesores que acabamos de mencionar señalan que el Bien Jurídico Protegido en delito de lesiones es la Salud Individual, ahora bien, llevando este tema al acoso laboral podemos ver diferentes opiniones del porque no es tomado en cuenta el acoso laboral como un delito.

Prácticamente el acoso laboral cumple con varios puntos para que sea considerado como delito de lesiones uno de ellos es cuando el trabajador es menoscabado en sus derechos perfectamente puede afectar la salud psíquica y física, hasta tal punto de encontrarse con licencia médica emitida por una Instituciones que administran el seguro de la Ley N°16.744.

Si bien el acoso laboral no conlleva a una lesión física propiamente tal, si es una afectación, pues lleva a un individuo o trabajador a sufrir enfermedades que le causan lesiones en todo ámbito y no solo durante el proceso que es afectado por el acoso, sino que a lo largo de su vida.

Ahora bien, el acoso laboral tiene muchas características que podríamos entenderse como una lesión al trabajador y se podría sancionar cuando estas lesiones causadas por el agresor son producto de maltrato de obra el cual está tipificado en el nuestro código penal.

Siguiendo la primicia del profesor Garrido Montt en cuanto a que el bien jurídico protegido en estos delitos es la salud individual psíquica y física, en base a lo dicho, podemos interpretar que el acoso laboral perjudica estos dos ámbitos, porque hay una agresión propiamente tal hacia el trabajador, y tomando en cuenta lo definido en nuestra legislación el acoso laboral expresa intrínsecamente una agresión.

Dentro de los países que incorporan el bien jurídico protegido en su legislación en el ámbito del acoso laboral, es el caso de España, que señala como bien jurídico protegido la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y la libertad individual, aunque la doctrina ha sostenido que el bien jurídico es la salud y la vida humana (art. 15 CE).

Cuando es lesionado este bien jurídico protegido en España tiene dos vías de responsabilidad civiles y penales y corresponde a las personas naturales y jurídicas responsable de este delito, en cambio en Chile, como ya lo hemos señalado también tenemos dos vías, pero nada estricto comparado con España cuando se lesiona ese bien jurídico protegido.

En Alemania se fundamenta en 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.

Es de esta forma, que, enfrentándonos en concreto a situaciones de hostigamiento, los trabajadores que disfrutan de los eficaces aparatos administrativos y jurídicos que le ofrece la idónea defensa frente a el acoso, contemplando por una parte efectiva sanciones para los empleadores, que acosen o no cumpla con las normas de previsión, y trabajadores acosadores y por la otra garanticen la apropiada y correcta atención médica, en nociva consecuencia para la salud de las víctimas. En Chile se cuenta con las normas legales menciono los

métodos tanto administrativos como judiciales orientados en reconocer y en otorgar eficaz custodia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Nuestra legislación está en una etapa en que se ha ido tomando conciencia de que las conductas de violencia de acoso laboral que no tienen la posibilidad de tolerarse, las cuales se debe denunciar y seguir los procesos investigativos en forma ágil y, una vez que corresponda, derivar en sanciones efectivas y según con las normas legales vigentes.

Siguiendo con lo anterior, y considerando que nuestra carta magna en su artículo 19 incluye la integridad psíquica, desde este punto de vista, es que nuestra perspectiva hacia una eficiente normativa legal debiese ser sancionado penalmente a la o las personas que vulneran este derecho fundamental, incluyendo que como habíamos mencionado como un delito de lesión.

El derecho penal ha hecho caso omiso al daño psicológico que sufre una persona cuando se vulnera su integridad psicológica. En este sentido por ejemplo cuando se evalúa el daño psicológico en la víctima es importante planificar el tratamiento, así como para tipificar los daños criminalmente, establecer una compensación adecuada o determinar la incapacidad laboral, pero porque nuestra legislación solo aplica a una sanción pecuniaria en estos casos y no una sanción penal propiamente tal, si el daño en un acoso laboral es de tal magnitud que el trabajador se ve afectado en muchas áreas de su vida y no solamente cuando se

sufre la agresión sino que también secuelas a futuros que no solo son provocadas en ella misma sino que afecta a todo su entorno.

Nuestro sistema laboral se encuentra lejos de alcanzar los estándares de otros países que ya han incorporados sanciones penales para este tipo de acoso ya mencionado, la realidad es que nuestra nación solo contempla desvinculaciones para los que son los agresores y sanciones pecuniarias a los empleadores o empresas, no hay un registro de estos agresores ni de empresas que avalan estas conductas, por lo cual cualquiera de estos pueden perfectamente buscar otro trabajo y estos empleadores recibir a otro agresor.

Es por lo que urge que se realice un registro con la finalidad de no contar con este tipo de agresores en las empresas, además de incorporar en nuestra legislación sanciones duras en materia penal aprovechando la estructura que nos favorece, en este caso que es el delito de lesiones.

En consecuencia, si el bien jurídico protegido son los derechos que tiene una persona mediante una norma que ampara o protege, y si el daño psicológico es una lesión, aunque no es visible físicamente, porque el legislador teniendo todos los argumentos y estructuras que lesionan a una persona psicológicamente a través de este tipo de actos, no lo implemento dentro de una sanción penal.

El derecho en sentido general constituye una herramienta del Estado y en este caso, es quien debe proteger a la persona, por lo tanto cuando hay una lesión

es quien debe como ente responsable de la integridad psíquica, y por ello, que este derecho fundamental se encuentra plasmado en el artículo 1° de la carta magna que señala que:” las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho”, entonces el derecho de las personas no es también a tener integridad psíquica para poder desarrollarse como parte integrante dentro de una comunidad, y además señala que el estado protege a la población y a sus familias, de acuerdo a esto no debiese el legislador aplicar una sanción a aquellos que lesionan este derecho.

En consecuencia, de acuerdo con lo expuestos en nuestro desarrollo, nuestra legislación en el ámbito penal podría perfectamente incorporar el acoso laboral como el delito de lesión dado los requisitos que el Bien Jurídico Protegido alude, como es la salud física y psíquica de los trabajadores y dignidad de las personas, puesto que estas afectan gran parte de la salud mental que incluso puede llevar en casos extremos como por ejemplo el suicidio y otras enfermedades provocadas por el acoso.

3.- Análisis de Jurisprudencia

Nuestro sistema analiza el acoso laboral acudiendo a las normas jurídicas legales del Derecho Laboral y de nuestra Carta Magna, acudiendo además en lo estipulado en los Pactos Internacionales, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Americana de Derechos Humanos.

Ahora bien, nos referiremos en particular analizaremos una sentencia en la cual se acoge la demanda de la parte demandante en la cual se le vulneraron sus derechos fundamentales

aludiendo acoso laboral de parte de su empleador, el cual tiene el deber de protección hacia el trabajador que el Código del Trabajo impone.

Causa: Chandia con Sociedad Comercial Viento Sur Limitada; Rit T-22-2019

Descripción del caso:

En el caso en comento se trata de una demanda de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de indemnizaciones y prestaciones, deducido por doña Paloma Chandia Salgado en contra de la Sociedad Comercial Viento Sur Limitada, la cual, con fecha 13 de enero de 2017, fue contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia para prestar servicios como garzona para la demandada, tal como disponía el contrato de trabajo suscrito, el cual tenía el carácter de indefinido. La jornada de trabajo era de 45 horas semanales e inicialmente se desarrolló en turnos rotativos. Sin embargo, debido a que comenzó a estudiar, a contar del mes de marzo de 2019, su jornada de trabajo dejó de ser rotativa, y comenzó a desarrollarse en turnos fijos desde las 9:00 a las 16:00 horas. Atendido que local funciona los días domingos, le correspondía trabajar los dos primeros domingos de cada mes, quedando como día libre los días lunes. En cuanto a su remuneración esta era de \$376.250.- para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Las cosas se desarrollaron con normalidad, hasta que, a fines del mes de mayo de 2019, su supervisora le señaló que ya no seguiría haciendo turnos fijos de

día, y que debía nuevamente retomar los turnos de tarde y de noche lo que no me permitiría estudiar. Esta decisión de la supervisora, solo le afectó a ella y no a otra compañera que también se encontraba en las mismas circunstancias.

Esta decisión no solo le afectó en esta oportunidad sino también cuando estuvo embarazada, oportunidad en la que tuvo que recurrir a la Inspección del Trabajo, para evitar que su empleador le siguiera exigiendo realizar turnos de noche encontrándose en dicho estado.

No solo el hecho que le modificaran su jornada, y exigirle hacer los turnos rotativos, sin que además habían constantes malos tratos, gritos de llamados de atención, críticas inadecuadas hacía ella delante de clientes y de sus compañeros de trabajo, por supuestamente hacer mal su trabajo, lo cual con fecha 2 de junio de 2019, concurrí al Hospital Regional de la ciudad, específicamente Urgencias, donde se me diagnosticó crisis de pánico, y le recetaron medicamentos tales como: Ciclobenzapina, Clonazepam, Ibuprofeno, y se le derivó para control médico en su consultorio.

El día 13 de junio de 2019, decidí ir a la Asociación Chilena de Seguridad, en adelante ACHS, para ser controlada con un especialista ya que sus malestares no mejoraban e iban empeorando. Así, fue evaluada por los profesionales médicos, se le prescribió licencia médica desde el día 14 de junio al 9 de agosto de 2019, y le recetaron diferentes medicamentos, entre ellos algunos con carácter de sicotrópicos.

Con fecha 24 de junio de 2019, la ACHS, determinó que su afección tenía el carácter de enfermedad profesional, indicando: "Detectado el agente de riesgo: Liderazgo Disfuncional a través de comportamientos hostiles, el empleador tiene la obligación de, según lo establecido en las Circulares N° 3.241 y N° 3.298, readecuar puesto de trabajo o cambiar al trabajador de dicho puesto con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Además, se indica, implementar las medidas señaladas en Carta de recomendaciones y el Trabajador debe seguir con su tratamiento en la agencia de la ACHS de su región. Se deberá privilegiar la indicación de medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional".

Para llegar a esta conclusión, el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales de Patologías Mentales, reunió los siguientes antecedentes: ingreso y examen médico, informe psicológico, estudio de puesto de trabajo e informe realizado por equipo multidisciplinario, detectándose como agente de riesgo el liderazgo disfuncional a través del comportamiento hostil de la jefatura causante de la enfermedad profesional de su cargo de garzona, terminado su reposo laboral el día sábado 10 de agosto de 2019, por lo cual se presentó a trabajar.

Lamentablemente, y pese a todo el proceso que tuvo que realizar, al reintegrarse a trabajar continuó siendo objeto de malos tratos y hostigamientos, pues su empleador no adoptó ninguna medida tendiente a modificar, disminuir o eliminar las condiciones de riesgo causantes de su enfermedad profesional.

Posteriormente, dada la situación que la afectaba tomo la determinación de poner término a su contrato con fecha 28 de agosto de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es haciendo uso y aplicación del autodespido o despido indirecto, enviando la carta correspondiente a su ex empleador el día 28 de agosto de 2019, realizando la comunicación respectiva a la Inspección del Trabajo al día siguiente, esto es 29 de agosto de 2019.

El contenido de la carta de auto despido decía relación con el término de la relación laboral en virtud del artículo 171, en relación con la causal contemplada en el artículo 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

En efecto, ante la persistencia y gravedad del acoso laboral sufrido por la trabajadora, a través de esta demanda la trabajadora sostuvo que se vulneraron los siguientes derechos fundamentales:

- 1.- Derecho a la Integridad Física y Psíquica; Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política que señala: "La Constitución asegura a todas las personas: 1°. - El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".
- 2.- Acoso Laboral; El artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso 2°, conforme a su actual texto incorporado por la Ley 20.607 de agosto de 2012.
- 3.- El deber general de protección del empleador que este incumplió; El artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo.
- 4.- Procedencia de la Tutela Laboral; Según lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo el procedimiento de Tutela por vulneración de derechos

fundamentales se aplica "respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero (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".

Excepciones Interpuestas por la parte demandada:

1.- Excepción de improcedencia de la acción de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales cuando la relación laboral terminó por el ejercicio de la acción de auto despido o despido indirecto contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo: a) El procedimiento de Tutela Laboral por Vulneración De Los Derechos Fundamentales de los trabajadores, contemplado en el artículo 485, regula aquella infracción que se produce por una acción del empleador cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, limita el pleno ejercicio de tales derechos y garantías sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial; o bien, adopta represalias en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, como lo consagra el inciso penúltimo del artículo recién citado. b) Que el artículo 489 del Código del Trabajo solamente reglamenta la Vulneración De Los Derechos Fundamentales de los trabajadores por parte del empleador, cuando tal vulneración "se hubiere producido

con ocasión del despido, ..." y no cuando el término de los servicios opera por la determinación del trabajador como lo contempla el artículo 171 del Código del Trabajo. Este último texto se refiere a un acto voluntario del dependiente, cuando el empleador incurre en las causales consagradas en los N°1, 5 o 7 del artículo 160, conducta que en modo alguno corresponde propiamente a un despido. Así, resulta improcedente el procedimiento de Tutela Laboral tratándose de un Auto despido. c) El procedimiento de Tutela tiene el carácter de especial pues sólo procede frente a determinadas vulneraciones estableciendo una sanción específica y determinada. Por consiguiente, su normativa reguladora tiene interpretación restringida, máximo cuando se establece una sanción o pena especial y específica que no se encuentra disponible en el ejercicio de acciones laborales comunes u ordinarias.

2.- Improcedencia del ejercicio conjunto de la acción de Tutela Laboral y la acción de auto despido o despido indirecto:

De conformidad a lo prevenido en el inciso séptimo final del artículo 489, respecto de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente en el Procedimiento de Tutela Laboral, deberá ser ejercida e interponerse SUBSIDIARIAMENTE. b) Si se estimara procedente el ejercicio de la acción de auto despido o despido indirecto contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo en el procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales por tratarse de "Una forma de despido", su tratamiento procesal debe seguir la misma suerte de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente contemplada en el procedimiento de "Tutela laboral" esto es, en forma subsidiaria y para el caso de no tener acogida la acción principal tutelar. c) No existe razón jurídica alguna para dar

un tratamiento procesal distinto, diferenciado e incluso preferente a la acción del artículo 171 respecto de aquella que contempla el artículo 168, ambos del Código del Trabajo. De esta forma, la manera correcta en que debió interponerse la acción de despido indirecto o auto despido era en forma subsidiaria a la acción de Tutela laboral y no en forma conjunta. Lo anterior se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 487 al limitar el procedimiento de Tutela solo respecto a los derechos a que se refiere el artículo 485, norma que se refiere a vulneración de Garantías y Derechos Fundamentales específicos y distintos a las causales de caducidad procedente para el ejercicio de la acción de despido indirecto contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo. Así podemos observar que la demandante funda su acción en lo dispuesto en el artículo 485 del Código del trabajo, la que expresamente señala "El procedimiento contenido en este párrafo se aplicara respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores " es decir que la demanda se basa en una norma que tiene como presupuesto la existencia de la relación laboral, que afectan la existencia de la relación laboral, lo que no ocurre en la especie, ya que, le puso término a la relación laboral alegando la causal del artículo 171 del referido cuerpo legal.

El artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso 7° establece que "Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse

subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia".

Por tanto, la acción se encuentra incorrectamente construida no se ajusta a los hechos denunciados y adolece de una deficiencia en la fundamentación jurídica de la acción, por lo que la demanda tutelar no tiene destino alguno debiendo procederse al rechazo en todas sus partes, con costas.

Razonamiento del Tribunal:

Lo primero que tenemos que considerar en este caso es que el juez considero en la controversia de si las acciones de tutela y de despido indirecto resultan compatibles, ya que existen variadas interpretaciones en esta materia, concluyendo que ambas acciones, pueden emanar de los mismos hechos, ya que la vulneración de un derecho fundamental perfectamente puede ser la causa de un auto despido, por una conducta imputable al empleador.

Lo segundo derivado de lo anterior implica que como lo establece la ley expresamente que, de acogerse la acción de auto despido o despido indirecto, trae como consecuencia, el pago indemnizatorio respectivo de un despido injustificado, debiendo considerarse que, el tratamiento normativo del despido indirecto, reside, en gran medida, en la regulación propia del despido, en lo relativo a las causales y, a las indemnizaciones que proceden, que son las mismas, por

mandato del artículo 171, en relación con los artículos 160, 162 y 163 del Código del Trabajo, por lo que no habría razones jurídicas para hacer esta exclusión.

Además en su análisis el juez señala que no es posible limitar la tutela sólo al despido, ello porque, de ser así, se le estaría dando al despido indirecto un efecto y alcance distinto al despido propiamente tal, infringiéndose, con esto, el mandato de no discriminación, el principio de igualdad y de mismo trato legal, todos ellos consagrados en la propia Constitución Política de la República, derechos que, por lo demás, al igual que los del listado del artículo 485, son derechos fundamentales y se llegaría al absurdo que, una misma persona, habiendo sufrido la misma vulneración que otra, no tendría, sin embargo, derecho a la indemnización adicional y tendría, por ende, una indemnización considerablemente menor, aun cuando se trate del mismo escenario en ambos casos, que es la lesión de un derecho fundamental del dependiente, a causa de una conducta del empleador.

Finalmente, hace mención a la aplicación del principio "indubio pro operario", principio rector en materia laboral, en cuya virtud las disposiciones legales deben siempre ser interpretadas en favor del trabajador, por tratarse de la parte más débil de la relación contractual y nunca en su perjuicio y la jurisprudencia, efectivamente, así lo ha entendido, al asimilar la naturaleza jurídica del despido, del artículo 489 del estatuto laboral, al auto despido, siempre y cuando este último sea una consecuencia directa e inmediata de la lesión o de la vulneración de derechos fundamentales, ello, de acuerdo a una interpretación lógica, precisamente pro operario y acorde con los principios generales del derecho, que han efectuado

correctamente los Tribunales del Trabajo y, también, los Tribunales Superiores de Justicia.

En consecuencia, se acogió la denuncia por vulneración de derechos fundamentales

que la Constitución Política de la República garantiza a toda persona en su artículo 19 N° 1, condenando además a la parte demandada a la indemnización sustitutiva de aviso previo, a indemnización de 2 años y fracción superior a 6 meses, el recargo legal, los 6 últimos meses de remuneraciones conformidad al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, con los reajuste e intereses que de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, condenado en costas.

Conclusión de la jurisprudencia:

En el mérito de lo expuesto, el tribunal acoge la acción de tutela laboral, toda vez que la trabajadora ha entregado pruebas suficientes de la afección sufrida a su derecho a la integridad psíquica, al ser víctima de acoso laboral en forma reiterada por parte de la demandada, producto de su necesidad de superarse en el ámbito educacional y con anterioridad el solo hecho de estar en estado que cualquier mujer tiene el derecho a tener, es decir, encontrarse en estado de embarazo.

El tribunal indica que el derecho laboral tiene como principio rector el de la protección al trabajador, como lo indica el juez en este caso, cabe señalar que nuestra Constitución Política de la República le otorga una aplicación directa a este

principio, es más, se llega a la lógica que cualquier derecho tiene la limitación en la protección a la dignidad de la persona humana.

Es así como se determina que la garantía más importante contemplada en nuestra Carta Magna es la consagrada en el Artículo 19 N°1 que establece el derecho de toda persona a la integridad física y psíquica de la persona, las cuales deben ser protegidas por el empleador mediante la relación laboral.

En este caso la demandante logro comprobar el menoscabo provocado a través de los daños psicológicos, y que además fue abalado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACH), lo que se justificó debidamente con licencias médicas.

Con la incorporación de la Ley 20.607, es posible reconocer los casos de mobbing que afectan a los trabajadores, y no solo sancionarlo administrativamente, sino que además obteniendo una indemnización por la lesión causada al trabajador, como lo ha determinado el fallo de marras.

CONCLUSIONES

La incorporación de la figura del acoso laboral o mobbing en la Ley 20.607 constituye en algún sentido un avance importante en la protección de los derechos fundamentales del trabajador, su incorporación se encuentra consagrada en su artículo segundo del Código del Trabajo que, prescribe las relaciones laborales deberá siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, pero dicho concepto legal carece de precisión, lo que impide a los jueces aplicar y proteger a los trabajadores, sólo hace alusión a las agresiones u hostigamientos reiterados, en este sentido, las reiteraciones de las conductas constitutivas de acoso laboral, no hace mención de cuál es el lapso de tiempo para determinar la existencia del acoso laboral.

El acoso laboral se presenta sistemáticamente en una serie de actos o comportamientos hostiles en contra del acosado, por lo que un acto aislado no puede contribuir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión.

El objetivo del mobbing es excluir del trabajo al acosado o satisfacer la necesidad del hostigado, de agredir, controlar o destruir, esto implica que se describe una conducta ilícita en que puede incurrir un trabajador o un empleador en contra de otro, siendo el legislador quien omite referencias a la normativa procesal que lo rige, no encontrándose indicaciones directas sobre el juicio con las que debieran tramitarse las causas de esta índole.

El acoso laboral no existe una norma legal expresa que lo sancione. La tipificación de acoso laboral sólo determina las condiciones que concurren en la figura, pero para poder probarlas deben ser invocadas y acreditadas en un juicio, siendo para el denunciante una excesiva carga probatoria. Es así como el procedimiento de tutela laboral es la mejor vía para garantizar los derechos fundamentales del trabajador, en la cual la prueba indiciaria que revelan conductas lesivas y así demostrar sus aseveraciones que no hayan logrado ser explicadas por el denunciando.

Siguiendo con lo anterior, el artículo 485 del Código del Trabajo de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, número 1º, inciso primero, que consagra el derecho a la vida u a la integridad física y psíquica de la personal, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

El acoso laboral a pesar de ser una figura eminentemente laboral, no sólo trae consecuencia en ese ámbito, sino también se puede enumerar una serie de consecuencias que se desprenderán de ello, como son, las consecuencias físicas, personales, morales, psicológicas, amistades y familiares, en estos últimos casos, la magnitud de esta figura logra crear un entorno que también resultan ser víctimas en forma indirecta.

El artículo 184 del Código del Trabajo consagra el deber de protección, que pone al empleador en posición de garante, por cuanto le impone el deber de promocionar la protección al trabajador, es este sentido es el empleador quien tiene el deber de cumplir con la obligación contractual preservando la salud del trabajador, de respetar sus derechos fundamentales y de ofrecer condiciones laborales compatibles con la dignidad humana, sino que también está obligado a reconocer y promover lo estipulado en los artículos 3 de la Declaración de Derechos Humanos, artículo 6, número 1° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 22, número 1° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, el artículo 5, número 1° de la Convención Americana de Derechos Humanos, que se encuentra preceptuado en el artículo 5 de nuestra Carta Magna.

El deber no sólo dice relación con actos directos, es decir, con las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sino a demás implica una obligación de actuar de manera oportuna y eficaz de evitar que las condiciones del trabajo afecten la integridad física y psíquica del trabajador.

De acuerdo a todo lo desarrollado en nuestra investigación y, de acuerdo a nuestro sistema jurídico hemos visto cuales son las sanciones que se conceden por el acoso laboral, al acosador o a la empresa que avala este tipo de conducta, pero deseáramos que se realizaran mejoras a la legislación con otro tipo de sanciones.

Se debería ampliar la sanción de acoso laboral y combinarlas con el delito de lesiones contemplado en nuestro código penal para tener una sanción más dura, ya que se lesiona y vulnera la salud el trabajador.

En nuestro trabajo plateamos y explicamos cuales son las lesiones que se vulneran, también analizamos una jurisprudencia que perfectamente se encasillo con lo que tratábamos de plantear, entonces estudiando y analizado este caso podemos decir que tenemos las herramientas necesarias para poder legislar sobre este tema y llevarlo a que pueda ser implementado con una nueva normativa en la jurisprudencia.

Demasiado tiempo costo que se implementara el certificado de antecedentes la violencia intrafamiliar, porque no implementar lo mismo para el acosador como parte de una sanción y dependiendo el tipo de acoso, castigarlo con penas de presidio, esto sería de gran ayuda para los trabajadores que son víctimas de este tipo de actos que se ha planteado durante toda nuestra tesis, sería como una forma de reparar el mal causado y apoyo a las víctimas que han sufrido de acoso por parte de trabajadores o empleadores.

No podemos dejar pasar que el acoso laboral todavía se encuentra lejos en términos legales, de ser y estar a la par de países que ya condenan este tipo de actos con penas contemplada en su condigo penal, como es el caso de España y otros países.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo solo seis países han confirmado el acuerdo contra la violencia y el acoso, algunos países de Latinoamérica son Argentina, Ecuador y Uruguay., El Acuerdo se aplica a la violencia y al acoso que tenga que ver con el mundo del trabajo y esto puede ser en lugares públicos y privados o a en su efecto a la dirección se su trabajo o domicilio.

Como se puede apreciar estamos cada vez más cerca de poder llevar esto a lo que estamos planteado, porque la Organización Internacional del Trabajo ya contemplo la palabra “violencia” y esto da señales favorables para que nuestro tema tome fuerza y pueda ser contemplado en nuestro código penal y laboral en proteger el Bien Jurídico Protegió en el acoso laboral que es “La Salud Psíquica y física del trabajador”.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- FRAGA YOLI ANDREA (30 de julio de 2014). www.derecho.udd.cl.
https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ30_443.pdf.
- 2.- Código del Trabajo. (2020). Editorial Jurídica.
- 3.- Dirección del Trabajo (09 de agosto de 2012).
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-101010.html>
- 4.- Nolberto Lembo, Mauricio Abadi, Mariana Parés Soliva: “Acoso Laboral”, Edit. Ananké, Págs. 75 y ss.
- 5.- “Acoso Laboral”, Norberto Lembo, Mauricio Abadi, Mariana Parés Soliva. Ob. Citada. Pág. 80.
- 6.- Código Penal y legislación complementaria Edición actualizada a 4 de mayo de 2021
- 7.- Sobre esta materia puede verse Lanata Fuenzalida G. Manual de legislación previsional. Thomson Reuters, Santiago, 2014, segunda edición, pp. 371 a 417.
- 8.- Corte Suprema, sentencia dictada el 30 de agosto de 2007, en causa rol 3619-2016.
- 9.- Corte Suprema, sentencia de 5 de noviembre de 2013, pronunciada en causa rol 9163-2012. Estos planteamientos han sido recogidos, recientemente, en sentencia de en fallo de 12 de septiembre de 2016, dictado en causa rol 37.032-2015.
- 10.- Núñez González, C. Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. Librotecnia, Santiago, 2014, segunda edición actualizada, p. 91.

11.- Acerca de este tema puede verse Lanata Fuenzalida G. “El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental”, en Caamaño, E. Y. Pereira R. (coord.), Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina chilena y extranjera, Editorial AbeledoPerrot, Santiago, 2012, pp. 137-184.

12.- Lanata Fuenzalida G. Manual de legislación previsional. Thomson Reuters, Santiago, 2014, segunda edición, pp. 378 y 379.

13.- Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique RIT : T-22-2019 del 14 de marzo de 2020.

14.-Doctor en Derecho José Fráncico Castro Castro “La Protección de la Intimidad del trabajo” Ediciones Der Edición 2020.

15.- Código Penal y legislación complementaria Español Edición actualizada a 4 de mayo de 2021.