



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

AUTÓNOMA

FACULTAD DE DERECHO

PROPUESTA DE NUEVA TIPIFICACIÓN EN RELACIONES LABORALES: TERRORISMO EMPRESARIAL

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas

Profesor guía: Gloria Favi Cortés

Alumno: Patricia Andrea Jara Villalobos
Victoria Jaqueline Valdes Rubio

Santiago de Chile, Octubre de 2017

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quién guía mi destino y me acompaña en todo momento.

A mi madre, María Patricia Villalobos Moncada, por su eterno amor, por esa paciencia infinita, por cada sacrificio, por mostrarme el camino cada vez que lo veía perdido.

A mi padre, José Mario Jara Fuentes, por su dulce amor, por apoyarme en cada momento, por enseñarme la fuerza con la que debo enfrentar las dificultades de la vida.

A mis hermanos, Daniel Emanuel y Mario Hernán, quiénes siempre tuvieron las palabras optimistas que me hicieron pensar que todo era posible.

A mi compañero, Juan Carlos Carrasco Cossio, por confiar en mí, por su incondicional amor y por apoyarme en los momentos más difíciles.

A mis tías, Sonia y Delia Villalobos Moncada, por estar en cada momento de mi vida.

Y, por último, gracias a todos quienes en el transcurso de mi vida me han enseñado a ser mejor: amigos, conocidos y académicos. Gracias a todos, por lo bueno y malo.

“Porque no nos ha dado Dios espíritu de cobardía, sino de poder, de amor y de dominio propio”.

2 Timoteo 1:7

Patricia Andrea Jara Villalobos

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	i
ÍNDICE	ii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: TERRORISMO	3
1. HISTORIA DEL CONCEPTO TERRORISMO	3
2. TERRORISMO	6
3. TIPOLOGIA DE TERRORISMO.....	12
4. TERRORISMO EN CHILE Y EN NUESTRA LEGISLACION	14
4.1 Ley Antiterrorista.....	14
4.2 Propuestas para seguir mejorando la ley.....	17
CAPITULO II: TERRORISMO EMPRESARIAL	20
1.- TERRORISMO EMPRESARIAL EN LA HISTORIA DE NUESTRO PAIS	20
2.- REALIDAD LABORAL ACTUAL EN NUESTRO PAIS	25
2.1 De los derechos y deberes a la calidad	27
2.2 Temor a la inestabilidad laboral	27
2.3 Acoso laboral.....	28
2.4 Realidad laboral en cuanto a los derechos de los trabajadores a sindicalizarse	35
CONCLUSIÓN	41
BIBLIOGRAFÍA	42

INTRODUCCIÓN

Nuestro sistema capitalista de mercado otorga a las empresas un mayor poder y status social, que las hace tomar un lugar dominante para la vida y desarrollo social de las personas. Por este motivo, pretendemos ahondar en temas que nos parecen relevantes para caracterizar la situación laboral chilena; tales temas son los elementos constitutivos de la relación laboral, enfocados en el calidad de vida que se produce en el trabajo y como algunos elementos de esta relación provocan temor al desempleo y a disminuir la calidad de vida, no solo en un trabajador, sino a grupos de ellos, siendo imposible para la mayoría de ellos dejar sus trabajos, por la imposibilidad de sostener económicamente a sus familias, lo que los mantiene obligados a trabajar bajo presiones y en precarias condiciones laborales.

Hoy en día, son muchas las formas que los empleadores utilizan para burlar los derechos laborales e, incluso, estar cercanos a atentar contra la dignidad del ser humano. Muchas de estas formas son falta directa a la normativa laboral, mientras que otras simplemente actúan al amparo de la ley, o al menos en el goce de los vacíos legales que esta presenta. Dentro de estas formas, la más clara es el acoso laboral y las prácticas antisindicales por esta misma razón.

Por tanto, el problema que planteamos en nuestra investigación es la realidad laboral de nuestro país, la cual ha venido mostrando la emergencia de nuevos problemas y tensiones que se derivan del marco de inseguridad en que se desenvuelven dentro del lugar de trabajo. Estas inseguridades, inevitablemente se trasladan a las personas que trabajan, generando malestar, insatisfacción y temor, que inciden de manera directa, no sólo en el resultado del trabajo y en el comportamiento generalizado de ellos, sino también de manera fundamental en los grados de satisfacción a que pueden aspirar quienes concurren día a día a sus lugares de trabajo.

Para responder a la pregunta de nuestra investigación, nos derivaremos a los antecedentes

históricos de lo que denominaremos como “terrorismo empresarial” en nuestro país, como lo fue la matanza de La Escuela Santa María de Iquique, en el año 1907. También mencionaremos cuales son los actos que vulneran los derechos de los trabajadores y porqué son constitutivos de actos terroristas.

Por esto, nuestro objetivo es analizar los comportamientos de las empresas frente a sus trabajadores, sus prácticas ilícitas frente a estos y darles una mayor rigurosidad penal a estos hechos, al establecerlos como actos terroristas.

La justificación a nuestra investigación son los cientos de denuncias de trabajadores en contra de sus empleadores, según estadísticas de la Dirección del Trabajo, las que tienen como factor común la amenaza de los empleadores hacia los trabajadores de ser desvinculados de la empresa o lugar de trabajo, amenaza bajo la cual amparan y realizan una serie de actos que los trabajadores deben sobrellevar con el fin de mantener el trabajo. Por lo tanto, cada una de estas denuncias no son hechos aislados, sino que responden a un comportamiento común de parte de las empresas, comportamiento que los empleados aceptan con tal de seguir trabajando y poder solventar económicamente su hogar mes a mes. Son conductas que, en su conjunto, y como vamos a dar a entender, provocan el miedo a ser despedidos de los trabajadores y, por consiguiente, afectar su calidad de vida.

Cabe mencionar que nuestro nivel de investigación es documental, ya que está dirigida a la formulación del problema, por medio del desarrollo de la idea acerca de la existencia del terrorismo empresarial, a través de los actos que tienen los empleadores hacia sus trabajadores, ya formulada en nuestra hipótesis.

Es importante aclarar que el concepto de “terrorismo empresarial” es un tema que no existe aún y que, por lo tanto, con este trabajo intentaremos realizar una crítica al actual tipo penal de terrorismo, razón por la que es necesario reconocer los conceptos de terrorismo y de qué forma se tipifican los delitos o incumplimientos legales referentes al trabajo.

CAPITULO I: TERRORISMO

1. HISTORIA DEL CONCEPTO TERRORISMO

El uso de la palabra terrorismo comenzó con el filósofo Edmund Burke¹ quién la utilizó para referirse al gobierno del terror instaurado por la Revolución Francesa. Cuando en el gobierno jacobino de Maximilien de Robespierre² se ejecutaba o se encarcelaba a todas las personas que ellos consideraban contrarrevolucionarias.

No obstante, los primeros actos que podríamos denominar terroristas se encuentran en las historias de la Biblia, en donde podemos encontrar referencia sobre aniquilaciones totales de pueblos en nombre de la fe, es decir, por diferencias religiosas o para instaurarla por la fuerza. Si seguimos en la historia, nos encontramos con el Imperio Romano, donde existieron diversos casos de terrorismo de Estado, como fue la supresión brutal de los esclavos después de la rebelión de ellos, al mando de Espartaco (71- 73 D.C), así como la eliminación y la esclavización de la nación Dacia (106 D.C). En definitiva, los romanos impusieron su autoridad sin tener compasión por personas provenientes de otros pueblos, a quienes trataron excesivamente mal, explicando ello las posteriores rebeliones que trajeron consigo el debilitamiento y ocaso del Imperio Romano de Occidente.

Posteriormente, hay una época de la historia que fue conocida como terror, correspondiente al período de la Revolución Francesa (inició el año 1789) posterior a la toma del poder por la facción más extrema, los Jacobinos. En la Revolución Francesa se usó la violencia física para crear las bases del nuevo orden social, situación que nació de las ideas de Maximilien Robespierre. El 30 de agosto de 1793, en la Convención Nacional se proclama el “terror”,

¹ **Edmund Burke** (Dublín, 12 de enero de 1729 – Beaconsfield, 9 de julio de 1797), escritor y político, es considerado el padre del liberal-conservadurismo británico, tendencia que él llamaba *old whigs* (viejos liberales), en contraposición con los *new whigs* (liberales progresistas), quienes, al contrario de los *old whigs*, apoyaban la Revolución francesa.

² **Maximilien François Marie Isidore de Robespierre** (Arras, 6 de mayo de 1758 – París, 28 de julio de 1794), mejor conocido como **Maximilien Robespierre** fue un consagrado abogado, escritor, orador y político francés (apodado «*El Incorruptible*») por su dedicación a la Revolución Francesa y por su resistencia a los sobornos), siendo uno de los más prominentes líderes de la Revolución Francesa.

es decir, “*la justicia pronta, severa e inflexible*”, tal como la define Robespierre en su discurso “Sobre los principios de la moral política”³: “*Si el esfuerzo de un gobierno del pueblo en tiempo de paz es la virtud, la fuerza de ese gobierno en momentos de revolución es, a la vez, la virtud y el terror. La virtud sin el terror es algo funesto. El terror es la emanación de la virtud*”.

El terror era un método institucionalizado o un conjunto de medidas de excepción para consolidar la Revolución, o para que la Revolución que tuvo lugar en el gobierno, penetre en la sociedad civil, transformando en virtuosos a los ciudadanos. Ello supuso instaurar como modo de gobierno la violencia política revolucionaria ejercida por el Comité de Salut Publique, encabezado por Robespierre.

Durante esta fase de la Revolución Francesa, se asoció la virtud y el terror como dos pilares generales en los cuales se sustentaba el gobierno revolucionario. El uso sistemático del terror en circunstancias revolucionarias, permitió el establecimiento de un nuevo gobierno, la que era dirigida contra miembros de la antigua élite o contra aspirantes al poder o, incluso, contra la masa de la población. Las características de este tipo de terror es la ejecución de miembros de la aristocracia, no por acusaciones de crímenes ni conspiraciones con el Estado (aunque esto se alegare en algunos casos) sino por ser aristócratas. Entonces el terror es un método utilizado para extirpar a los adversarios del régimen y eliminarlos para dar ejemplo y no quede vestigios del viejo orden. De esta manera, Robespierre justificó el uso del terror por la necesidad de “*obligar a los hombres a ser libres*”.

Cuando el propio Robespierre fue ejecutado, previa condena, lo fue en calidad de quien practicó el terrorismo y así aparece el término, como referido al abuso del terror ejercido por el Estado, por tanto, en función a la Revolución Francesa, terrorismo es sinónimo de terror organizado por el Estado.

³ **Maximilien Robespierre** “sobre los principios de moral política” que deben guiar a la convención nacional en la administración interna de la república; discurso del 18 pluvioso, año II (5 de febrero de 1794).

En el contexto del nacimiento de la palabra terrorismo, en plena Revolución Francesa, infundir miedo solamente podía ser visto como causar un daño físico, hoy en día son otras las formas en las cuales es posible vulnerar los derechos humanos, que más adelante se analizarán.

El concepto del terrorismo se internacionalizó después del atentado de Marsella, el 9 de octubre de 1934, que le costó la vida al Rey Alejandro de Yugoslavia y al ministro francés Barthou⁴, por parte de unos terroristas macedonios y croatas. Este hecho tuvo implicancias internacionales, por haber sido obra de la organización fascista de los Ustachis, que en ese entonces se encontraba protegida por Italia. Constituyen estos antecedentes el punto de partida de la consideración actual de terrorismo.

Cuando la Corte de Apelaciones de Torino negó la extradición de Ante Pavelic⁵ y Kwaternich, acusados de cometer los crímenes mencionados, se comprobó la ineficacia del derecho interno, el delito terrorista se planteó como un problema internacional y se independizó definitivamente del anarquismo⁶ y del atentado social.

⁴ **Jean Louis Barthou**, nacido el 25 de agosto de 1862 en Oloron-Sainte-Marie, departamento de Pyrénées-Atlantiques, asesinado el 9 de octubre de 1934 en Marsella, fue un abogado y político francés, que ocupó varias carteras ministeriales, así como la Presidencia del Consejo de Ministros de Francia.

⁵ **Ante Pavelić** (Bradina, Bosnia, 14 de julio de 1889 - Madrid, España, 28 de diciembre de 1959). Militar y político croata, líder y el miembro fundador del Movimiento Revolucionario de Levantamiento Croata Ustaša (en croata, *Levantarse*) en los años 30 del siglo XX y más adelante del líder del Estado Independiente de Croacia.

⁶ El anarquismo es una ideología política que busca conseguir la emancipación del hombre de todo tipo de organización jerárquica que limite coactivamente la libertad del ser humano. Surgió en Europa durante la segunda mitad del siglo XIX, en un escenario de profundas desigualdades sociales provocadas por la expansión del capitalismo industrial y la proletarización de las clases obreras. Las ideas ácratas o anarquistas se expandieron con rapidez por todo el mundo industrializado y a fines del siglo XIX se introdujeron en América Latina, potenciando los movimientos laborales con un agresivo discurso anticapitalista que propugnó la revolución social. Para ello, propiciaron la organización de los trabajadores y el combate frontal al estado burgués a través de la propaganda y la acción directa.

El ideario anarquista, cuyos principales exponentes fueron los pensadores europeos Pierre Proudhon, Mijail Bakunin y Piotr Kropotkin, se difundió en Sudamérica a través de inmigrantes europeos llegados a Buenos Aires, de entre los cuales destacaron Ericco Malatesta y Pietro Gori. En 1890, el inmigrante español Manuel Chinchilla creó las primeras organizaciones anarquistas entre los obreros tipógrafos de Valparaíso y Santiago, labor que continuaron Carlos Jorquera, Magno Espinosa y Alejandro Escobar. Los ácratas influyeron de manera importante en la etapa de conformación de las organizaciones de los trabajadores, difundiendo los ideales del asociacionismo obrero y la conciencia de clase. En este sentido, impulsaron el desarrollo de las mancomunales, las federaciones gremiales y las sociedades en resistencia, que alcanzaron gran apoyo entre obreros y artesanos de Santiago, Valparaíso, Talca y Concepción (Fuente: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3369.html#links>, visitada el 1 de septiembre de 2017).

De este modo, la internacionalización del terrorismo es una característica fundamental del fenómeno en los últimos años. Hasta 1935 era considerado como una forma de delito político social. Los juristas no se preocupaban de precisar el concepto de terrorismo en su dimensión jurídico criminal, imprescindible ahora, si se pretende señalar y diferenciar a sus correspondientes tipificaciones en forma autónoma y específica.

2. TERRORISMO

La palabra terrorismo la utilizaban los latinos como *terrere* con el sentido de ‘espantar’, ‘aterrar’, ‘causar terror’ o sea, causar un ‘miedo muy intenso’, naciendo luego la palabra francesa terrorismo cuyo significado corresponde a “bajo el terror”. En tanto que la Real Academia de la Lengua Española lo define como “*la denominación del terror; sucesión de actos de violencia ejecutados para infundir el terror*”.

Hoy en día no existe un concepto único de terrorismo, pues inclusive en el año 2003 un estudio del Ejército Estadounidense contó más de 100 definiciones de terrorismo, entre las cuales encontramos derivaciones como el terrorismo bacteriológico, terrorismo de Estado, terrorismo internacional, entre otras, por lo tanto, es lógico pensar que actualmente existen ya no una, sino que varias formas de causar terror, lo que hace necesario que nuestra legislación actual se acomode a estas nuevas formas de infundir el miedo, no centrándose tan solo en el miedo que busca generar un grupo subversivo en contra de un gobierno o forma política, sino que reconociendo y legislando las demás formas de terrorismo que se han desarrollado en la modernidad.

En el marco de los diferentes conceptos de terrorismo encontramos las de diversos autores:

a. **Sottile**⁷

“El delito de terrorismo es un acto criminal perpetrado por el terror, la violencia o una gran intimidación con miras a la consecución de un fin determinado”. Esta definición parte de la idea de acto criminal, es decir, debe tratarse de una conducta ya tipificada como delito común.

Según esto, el terrorismo se convierte en un calificativo que se puede agregar a cualquier delito, cuando a los elementos constitutivos del mismo se unan los previstos en la definición. Exige, además, de la conducta abstracta, dos elementos: uno objeto y otro subjetivo.

El objetivo consiste en perpetrar el acto criminal mediante el terror, la violencia o una gran intimidación. Mezcla el fenómeno psicológico (terror, intimidación), que es consecuencia de la conducta criminal, con violencia, que es la forma de realizar la conducta.

El aspecto subjetivo atiende al fin último que se pretende al utilizar el terror y la alarma como medios. Pero no nos dice nada y se entiende que puede ser cualquiera, toda vez que acepta la clasificación de terrorismo en común, social y político.

b. **Quintana Ripolles**⁸

Ubica el terrorismo dentro del grupo de delitos que atentan contra la comunidad social, aclarando respecto a este bien jurídico *“que los delitos contra él atentan son los que arriesgan o lesionan, en vez de los valores o intereses de una determinada persona o*

⁷ **Antoine Sottile**.; “Le terrorismo international”, *Recueil des cours de l’Academie de Droit International*, t. 64, 1938-II, pp.87 87 y ss.

⁸ **Quintana Ripollés (Antonio)**, Doctor en Derecho, Fiscal de la Audiencia de Toledo, ex Magistrado de los Tribunales internacionales del Sarre y El Cairo; *“Tratado de derecho penal internacional e internacional penal”*, Volumen 1; Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto "Francisco de Vitoria", 1955 - 1082 páginas.

institución, los que se dirigen contra una indeterminada generalidad, aunque de modo inmediato atenten asimismo contra personas concretas”.

Es la violencia ejercida por procedimientos de riesgo general, singularmente por los de empleo de explosivos, que entrañan un riesgo o resultado lesivo para la comunidad social.

De esta manera, el delito terrorista se caracteriza nada más por el medio comisivo catastrófico. Para Quintana, al igual que para Jiménez de Asúa (véase letra c de este capítulo), entre otros, el politicismo del móvil es secundario en la morfología del terrorismo.

En esta perspectiva del medio comisivo empleado, el susceptible de producir terror por sus consecuencias catastróficas reales o eventuales, el credo político que alumbra la tea incendiaria o la mecha de la bomba explosiva, importa, pues, en un plano muy secundario. Una legislación que no incluya la finalidad política, implica el riesgo de dar lugar a determinadas legislaciones de orden público o de seguridad nacional o a la utilización de la legislación antiterrorista contra delitos que poseen otro carácter.

c. Luis Jiménez de Asúa⁹

El terrorismo afecta a una clase social determinada. Luis Jiménez de Asúa, en su obra “*Los delitos sociales*”, niega que la peligrosidad de este tipo de delincuencia sea en referencia a toda la sociedad, ya que en general se presenta como el ataque a una clase social determinada y, en especial, a sus elementos más conspicuos.

⁹ **Luis Jiménez de Asúa** (19 de junio de 1889 en Madrid - † Buenos Aires, 16 de noviembre de 1970) fue un jurista y político español que se desempeñó como vicepresidente del parlamento español y representante de ese país ante la Sociedad de Naciones. Profesor de derecho penal en la Universidad Central de Madrid (actual Universidad Complutense de Madrid).

d. **Donnedieu de Vabres**¹⁰

Donnedieu de Vabres, sostiene que el terrorismo es un método de imponer determinadas transformaciones políticas o sociales, es decir, el terrorismo como método para alcanzar un fin. En esa misma línea, Quintiliano Saldaña afirma que el terrorismo es un método, que el fin es dominar a las masas (El terrorismo, 1936, p. 27), crear un estado de peligro común.

e. **Eugenio Cuello Colon**¹¹

Es quien recoge la innegable dimensión político-social del delito de terrorismo al definirlo como *“La creación, mediante la ejecución repetida de delitos, de un estado de alarma o de temor en la colectividad, o en ciertos grupos sociales para imponer o favorecer la difusión de determinadas doctrinas sociales o políticas”*.

Es un error considerar que el terrorismo persigue un solo fin, el objetivo del terrorismo presenta distintas alternativas: económicas, políticas, diplomáticas, publicitarias, socio-culturales, etc. El primer elemento en la definición es la creación de un estado de alarma o terror.

El término terror resulta inconveniente en la definición, por lo que tiene de tautológico y el resultado de alarma, por tratarse de un efecto vinculado a la actividad terrorista en su conjunto más que a su tipificación penal concreta. Otro carácter singular atribuido consiste en la ejecución mediante la comisión de delitos diversos, en tanto que menciona que sólo son conductas terroristas las que atentan contra la vida, la libertad o seguridad de las personas, cuyo móvil o finalidad político social el autor lo expresa como la intención de

¹⁰ **Henri Donnedieu de Vabres** (8 de julio de 1880 - 1952). Magistrado francés. Fue uno de los cuatro jueces titulares del tribunal de Juicios de Núremberg después de la Segunda Guerra Mundial encargados de juzgar a los líderes nazis y sus organizaciones.

¹¹ **Eugenio Cuello Calón** (Salamanca, 1879 - Santander, 1963) fue un jurista español, catedrático de derecho penal en las Universidades de Barcelona y Madrid, experto en penología.

“imponer o favorecer la difusión de determinadas doctrinas sociales o políticas”.

El delito de terrorismo lo define como actos de violencia armada contra la vida, la salud y la libertad de las personas que, ejecutados de un modo sistemático y planificado, tiendan a crear una situación de inseguridad y de peligro colectivo, para alterar el orden constitucional o la organización jurídica del sistema democrático.

De este modo, terrorismo es la violencia ejercida de un modo sistemático y planificado por organizaciones que, mediante este procedimiento que es en sí misma delictiva, es el fundamento de la criminalización de dicha finalidad político-social, convirtiéndose así en un programa de ruptura del ordenamiento constitucional. de esta manera, el acto de violencia engendra terror o intimidación en la población o de un Estado, amenazando la vida, la integridad corporal, la salud física o moral o la libertad de las eventuales víctimas consideradas colectivamente.

Aquí existe una crítica a la definición de otros autores, por su carácter eminentemente objetivo: no hace ninguna alusión al dolo (propósito de causar alarma o intimidación pública), ni al fin político social perseguido por el sujeto activo. Que la conducta engendre terror parece ser una consecuencia inevitable de su naturaleza violenta, más que de los propósitos perseguidos por el autor. Pero, lo interesantes es que aquí introduce un elemento no habitual: el bien jurídico lesionado o puesto en peligro.

Exigir que la conducta amenace la vida, la integridad corporal, la salud física o moral, o la libertad de las personas, es un avance importante. La determinación del bien jurídico protegido tiene importancia para que un delito pueda considerarse como un tipo autónomo. *“Todo tipo delictivo viene impuesto por la necesidad de defender un bien jurídico frente a una forma de agresión que se considera socialmente tolerable”.*

Sobre esos dos pilares, bien jurídico y forma de agresión, han de construirse tanto el concepto como los tipos penales que se pretenden establecer. Por eso, junto al aspecto formal de la antijuricidad, el quebrantamiento de la norma, se exige actualmente el aspecto

material, esto es, lesión o peligro de un bien jurídico. El bien jurídico cumple, por lo tanto, una función constitutiva del tipo que normalmente queda consumado con su lesión. Esta definición es interesante para determinar el bien jurídico lesionado o puesto en peligro en el delito de terrorismo.

La palabra terrorismo designa conductas pluriofensivas, consistentes en la comisión de determinados delitos comunes; lo que implican el uso o la amenaza de violencia, con una finalidad política. De esta forma, “actos criminales” fue remplazada por la de “actos violentos”.

f. **W. Laquer**¹²

Terrorismo puede ser comprendido solamente en razón de su desarrollo histórico, no por cifras y datos que son dados más o menos arbitrariamente en la computadora. Si sabemos cuál es la definición de terrorismo, sabremos qué es todo lo que va contra los actos que contiene esa definición: la política antiterrorista.

¹² **Walter Zeev Laqueur** Nacido en Breslau en 1921, lleva años dedicado al estudio del terrorismo. Ha vivido en Israel, Inglaterra y actualmente reside en Estados Unidos, donde desde 1969 ocupa un cargo directivo en el Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales de Washington.

3. TIPOLOGIA DE TERRORISMO

Muchos autores han intentado dar una tipología del terrorismo. Mencionaremos algunos de ellos.

a. Bouthol

Menciona tres tipos de terrorismo:

- Terrorismo de poder (terrorismo de Estado, el terrorismo en la guerra entre Estados y el terrorismo amparado por un tercer Estado en su territorio frente a otro Estado).
- Terrorismo de los vencidos (la guerrilla o terrorismo de guerra civil: caso de Irlanda).
- Terrorismo subversivo (contra el Estado).

b. Wilkinson.

Terrorismo común o criminal o de derecho común o "terrorismo de malhechores": Vinculado a la criminalidad y persigue como propósito el lucro (finalidad exclusiva o preponderantemente económica). Este tipo de terrorismo es una actividad criminal que hace uso sistemático del terror. Su intencionalidad es claramente diferente a la del terrorismo político.

Terrorismo político: Se subdivide a su vez en.

- Terrorismo Revolucionario utiliza sistemáticamente la violencia terrorista para provocar la subversión del orden establecido.
- Terrorismo Sub-revolucionario no busca objetivos revolucionarios o reacción del gobierno sino un cambio de medida concretas: asesinatos, venganza, enemistades de sangre o venganza, resistencia partisana y está vinculado al agente individual. La falta la planificación, y el uso sistemático del terror, y;
- Terrorismo Represivo: proceso dirigido por el gobierno, aunque también puede ser

utilizado por un movimiento político que trata de controlar a sus propios miembros (terrorismo colonial, el policiaco, militar, el antiterrorista, el esclavista, el ideológico, el carcelario, el terrorismo de Estado, etc).

c. **Bonanate.**

Elaboró una tipología del terrorismo clasificándola en terrorismo interno y terrorismo internacional.

1. *El terrorismo interno.* Se subdivide a su vez en:

- Terrorismo a favor del Estado (terrorismo de Estado o terrorismo institucional, bajo el modelo Jacobino: 1793-1794 de la Revolución Francesa de Estado). Es ejercido por el opresor con el propósito de evitar que el poder cambie de manos. Ejemplos: Haití (Duvalier¹³) y Rumania (Caucescu¹⁴).
- Terrorismo en contra del Estado (terrorismo de masas, terrorismo anarquista, terrorismo revolucionario). El terrorismo subversivo busca el cambio en las personas, pero no en las instituciones
- El terrorismo revolucionario. Lo subclasifica a su vez en terrorismo insurreccional y terrorismo emergente (basado en la lucha de clases). El terrorismo revolucionario busca modificar la estructura del poder o *establishment* e imponer la forma de estado, el sistema de gobierno y la ideología que profesa).

2. *El terrorismo internacional,* según este tratadista, se divide en terrorismo de signo conservador (bélico, colonialista e interestatal: contrarrevolucionario y de equilibrio del terror) y el terrorismo de carácter revolucionario (movimientos independentistas o movimientos de liberación nacional).

¹³ **François Duvalier** (Puerto Príncipe, Haití, 14 de abril de 1907 - 21 de abril 1971), conocido con el sobrenombre de **Papa Doc** fue un médico y político haitiano, presidente constitucional de su país a partir de 1957 y posteriormente, desde 1964 hasta su muerte en 1971, dictador de Haití, en calidad de presidente vitalicio.

¹⁴ **Nicolae Ceaușescu**, transcrito su apellido generalmente como Ceausescu o Ceaucescu; Scornicești, Rumania, 26 de enero de 1918 - Târgoviște, Rumania, 25 de diciembre de 1989) fue un político comunista rumano. Gobernó su país desde 1965 hasta su ejecución en 1989.

4. TERRORISMO EN CHILE Y EN NUESTRA LEGISLACION

Según la Constitución Política de la República de Chile del año 1980:

Artículo 9º.- *“El terrorismo, en cualquiera de sus formas, es por esencia contrario a los derechos humanos”.*

Y por derechos humanos se entienden que son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que se consideran fuente del Derecho, en concreto el derecho natural. Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, identificándose consigo mismos y con los otros.

4.1 Ley Antiterrorista

Desde 1984 existe en Chile una ley que sanciona las conductas terroristas, así como también la colaboración con este tipo de actividades.

Conocida comúnmente como la Ley Antiterrorista (Ley N°18.314), fue instaurada durante el régimen del general Augusto Pinochet y, aunque en lo medular ha conservado sus aspectos más importantes, ha sido modificada y perfeccionada en varias ocasiones, la última de ellas en 2005, cuando se incorporó la figura de financiamiento del terrorismo.

En concreto, se entiende por “terroristas” a los delitos de homicidio, lesiones, secuestro (encierro, detención, retención de una persona en calidad de rehén y/o sustracción de menores), envío de efectos explosivos, incendio y estragos, las infracciones contra la salud pública y el descarrilamiento, siempre y cuando ocurran en las siguientes circunstancias:

- Que el delito se cometa con la finalidad de producir en la población o en una parte de ella el temor justificado de ser víctima de este tipo de delitos.
- Que se cometa mediante artificios explosivos o incendiarios, armas de gran poder destructivo, medios tóxicos, corrosivos o infecciosos u otros que pudieren ocasionar grandes estragos, o mediante el envío de cartas, paquetes u objetos similares, de efectos explosivos o tóxicos.
- Que el delito sea cometido para arrancar resoluciones de la autoridad o imponerle exigencias.

Tomadas estas consideraciones básicas, también se incluyen en la lista de actos terroristas otros delitos como:

- Apoderarse o atentar en contra de una nave, aeronave, ferrocarril, bus u otro medio de transporte público en servicio, o realizar actos que pongan en peligro la vida, la integridad corporal o la salud de sus pasajeros o tripulantes
- Atentar en contra de la vida o la integridad corporal del Jefe de Estado o de otra autoridad política, judicial, militar, policial o religiosa, o de personas internacionalmente protegidas, por los cargos que ejercen.
- Colocar, lanzar o disparar bombas o artefactos explosivos o incendiarios de cualquier tipo, que afecten o puedan afectar la integridad física de personas o causar daño.
- La asociación ilícita cuando ella tenga por objeto la comisión de delitos que deban calificarse de terroristas.
- Los delitos de secuestro, sea en forma de encierro o detención, sea de retención de una persona en calidad de rehén y de sustracción de menores, cometidos por una asociación ilícita terrorista, serán considerados siempre como delitos terroristas.

Una de las últimas modificaciones que sufrió la norma, antes de la aprobada en el Congreso, incorporó un artículo que especifica que aquella persona que *“solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas”*, será sancionada con pena de presidio.

A la fecha, nuestro país ha ratificado formalmente 12 de los 13 Convenios Internacionales que forman parte del marco jurídico internacional vigente de la Organización de las Naciones Unidas, respecto al combate al terrorismo, quedando sólo pendiente su entrada al Convenio Internacional para la Represión de los Actos de Terrorismo Nuclear (del año 2005), que ya fue promulgado por el Presidente de la República.

La Carta Fundamental estipula, además, que los responsables de estos delitos quedarán inhabilitados por un plazo de 15 años para ejercer cargos públicos o, incluso, para ser rector o director de un establecimiento educacional o ejercer funciones de enseñanza.

Quienes sean condenados por actos terroristas tampoco podrán ser –durante el periodo de 15 años- propietarios de un medio de comunicación social, ser su director o administrador ni tampoco en él funciones de difusión de opiniones o informaciones.

También se les prohibirá ser dirigentes de organizaciones políticas, vecinales, profesionales, empresariales, sindicales, estudiantiles o gremiales.

En materia de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, Chile ha dado pasos importantes en los últimos años. La Ley 19.906 del año 2003 modificó la Ley Antiterrorista de 1984 para tipificar y sancionar el delito de financiamiento terrorista, respondiendo así al Convenio Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 9 de diciembre de 1999 y suscrito por Chile el 2 de mayo de 2001.

Un mandato para todos los Estados adherentes, que se vio reforzado por la resolución 1373 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, emitida en 2001, tras los ataques a las Torres Gemelas en Estados Unidos, que instaba a los estados miembros de la ONU a que “prevengan y repriman la financiación de los actos de terrorismo”.

En esta misma línea, también en 2003, se publicó la Ley número 19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF) como servicio público descentralizado, con el objeto de

prevenir e impedir la utilización del sistema financiero y otros sectores de la actividad económica en la comisión de delitos de lavado de activos, los que anteriormente sólo eran considerados por nuestra legislación en los casos de tráfico de drogas.

4.2 Propuestas para seguir mejorando la ley

La aplicación de la Ley Antiterrorista ha estado presente en la discusión pública en el último tiempo, principalmente por dos hechos: los allanamientos y detenciones en casas okupa, en el marco del denominado “caso bombas”, y el doble procesamiento –en la justicia civil y militar- de comuneros mapuches en la Región del Biobío.

Ambas situaciones han generado la reacción de parlamentarios de todos los sectores, para introducir nuevas modificaciones a la legislación para sancionar los actos de terrorismo. El senador Hernán Larraín (UDI), por ejemplo, respaldó la intención del Poder Ejecutivo de reformar la norma para permitir el uso de agentes encubiertos en la investigación de estos delitos.

“Es importante hacer el esfuerzo de actualizar esta legislación, no sólo por estos movimientos incipientes o por estos actos o asociaciones ilícitas que se han presentado (en alusión al ‘caso bombas’), sino porque es importante estar preparado de la mejor forma por un problema que existe en el mundo y que es grave”¹⁵, sostiene el senador.

En cuanto al caso de los comuneros mapuches, el Parlamento tramita un proyecto de ley del Ejecutivo para reformar la jurisprudencia de la justicia militar, la que actualmente puede juzgar también a civiles, y ya aprobó -como está dicho- la iniciativa que tipifica de mejor forma el delito terrorista.

La discusión parlamentaria en busca de un acuerdo rápido frente a este último tema,

¹⁵ Senador **Hernán Larraín (UDI)** para sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional –BCN (www.bcn.cl)

considerando los más de 80 días de huelga de hambre de 34 comuneros mapuches (año 2010) exigiendo cambios a la ley, obligó a los legisladores a sesionar, inclusive, algunos días de fin de semana para llegar a una pronta solución.

Cabe señalar que, en otros países, la legislación antiterrorista no es muy diferente a la que tenemos en Chile. Los matices pueden encontrarse precisamente en lo que se define por acto terrorista. En España, el Código Penal vigente desde 1995 define a los terroristas como *“los que, perteneciendo, actuando al servicio o colaborando con bandas armadas, organizaciones o grupos, cuya finalidad sea la de subvertir el orden constitucional o alterar gravemente la paz pública, cometan ataques contra edificios o infraestructura de transporte o comunicaciones mediante el uso de artefactos explosivos o mediante incendio que conlleve riesgo de lesiones o muerte”*.

En Estados Unidos la llamada "Ley Patriótica" permite interceptar comunicaciones sin permiso judicial previo o controlar los libros que se solicitan en las bibliotecas, mientras que en Inglaterra está permitido el arresto domiciliario de sospechosos terroristas, nacionales o extranjeros.

Recordando que hoy en día, el concepto terrorismo es visto como una violencia física y directa hacia un grupo de individuos con el fin de causar un miedo ante un grupo social, generalmente con fines políticos o religiosos, es que cuando hablamos de terrorismo se nos viene a la memoria hechos como la dictadura militar en Chile y el atentado a las Torres Gemelas en Nueva York, Estados Unidos, en el año 2001.

Ante estos sucesos, nos es difícil imaginar que una amenaza de un trabajador a sus empleadores con un despido por organizarse en sindicatos sea visto como un acto terrorista, pero como planteamos anteriormente, el acto de *terrorismo* proviene del causar miedo, vulnerando los derechos esenciales de las personas, por lo tanto, ¿por qué no podrían los actos que cometen los empleadores en contra de sus empleados ser calificados como terroristas? o ¿acaso el terrorismo solo es constituido en poner una bomba en un aeropuerto? Si esta última pregunta fuera afirmativa, encerraríamos el miedo y la vulneración de derechos a través actos físicamente violentos, descartando el terror

psicológico, la presión que se ejerce, y en muchos casos, la puesta en riesgo de la vida e integridad de los trabajadores en su diario vivir.

El primer problema se forma al intentar descubrir si esta serie de hechos que transgreden los derechos de los trabajadores son constitutivos de un hecho terrorista de parte de estas empresas o simplemente son una suma de delitos encontrados, muchas veces, en nuestra normativa laboral.

En el caso de poder precisar el concepto de “terrorismo empresarial”, deberemos crear una teoría doctrinaria que complementará o presentará un concepto diferente de terrorismo del que encontramos en la Ley de Antiterrorismo número 18.314, instaurada en 1984 durante el régimen del General Pinochet.¹⁶

¹⁶ **Augusto José Ramón Pinochet Ugarte** (Valparaíso, 25 de noviembre de 1915 – Santiago de Chile, 10 de diciembre de 2006) fue un militar chileno que encabezó la dictadura existente en Chile entre los años 1973 y 1990.

CAPITULO II: TERRORISMO EMPRESARIAL

1.- TERRORISMO EMPRESARIAL EN LA HISTORIA DE NUESTRO PAIS

Un hecho claro y marcado de terrorismo empresarial, según nuestro punto de vista, el cual corresponde a uno de los capítulos más horrendos de nuestra vida republicana y a uno de los más sangrientos, sino el peor, es La Matanza de la Escuela Santa María de Iquique, que ocurrió el día 21 de diciembre del año 1907, en cuyos antecedentes históricos se encuentran el nacimiento del movimiento obrero en general, y el sindicalismo en particular. Ambos iniciaron su desarrollo en el interior de las minas del salitre, en tiempos de profunda decadencia institucional del país. Dicha matanza provocó el aquietamiento del movimiento sindicalista por cerca de diez años, ante la violencia ejercida por agentes del Estado. Esta huelga y su trágico corolario fueron el fin de un ciclo huelguístico iniciado en 1902 y que tuvieron como principales protagonistas a la Huelga de Valparaíso de 1903 y la de Santiago, del año 1905.

Los yacimientos salitreros se encontraban en la mitad de la pampa, Según el censo del 28 de noviembre de aquel año, la Provincia de Tarapacá tenía 110.000 habitantes. En esta provincia y en la de Antofagasta trabajaban cerca de 40.000 operarios, de los cuales cerca de 13.000 provenían principalmente de Bolivia y el Perú. La vida en las minas era muy dura. Las empresas ejercían un duro control sobre la vida y obra dentro de los yacimientos, lo que provocaba un alto grado de vulnerabilidad de los trabajadores ante las arbitrariedades cometidas por los dueños, ya que este control desbordaba claramente el mero ámbito laboral de los trabajadores. La concentración de poderes era inmensa. Fuera de ser dueños de las viviendas obreras, las empresas contaban con un sistema policial propio, controlaban las pulperías y a todos aquellos que se dirigían a realizar negocios en las oficinas, establecieron un sistema exclusivo de pago por medio de fichas las cuales eran exclusivamente canjeables en las oficinas y negocios de su propiedad, y no dudaban en retrasar los pagos hasta por plazos de dos o tres meses.

A principios del siglo XX, la cuestión social en la región de Tarapacá empezó a manifestarse en el malestar de los obreros de las Oficinas salitreras, que en distintas peticiones reclamaban al Gobierno de Santiago atención y mejoras en sus condiciones de vida y laborales, las cuales eran deplorables. Pese a lo anterior, los gobiernos parlamentarios eran reacios a intervenir en las negociaciones entre empleadores y trabajadores. Pese a esto, tendieron a considerar a los movimientos de gran escala (especialmente si iban acompañados de demostraciones masivas) como rebeliones incipientes.

El 10 de diciembre de 1907, la paciencia de los trabajadores se agotó y se desató una huelga general en la salitrera San Lorenzo y el paro amplió a la de Alto San Antonio, iniciándose la Huelga de los 18 peniques. La numerosa columna de huelguistas de Alto San Antonio llegó al puerto de Iquique, sede del Gobierno Regional, portando banderas de Chile, Perú, Bolivia y Argentina, alojándose en el hipódromo del puerto. A este movimiento se sumaron otras oficinas salitreras, entrando en huelga también casi todo el comercio e industria del norte del país. Las demandas publicadas el 16 de diciembre, en un memorial, por los pampinos eran:

- Aceptar que mientras se supriman las fichas y se emita dinero sencillo, cada Oficina representada y suscrita por su Gerente respectivo, reciba las de otra Oficina y de ella misma a la par, pagando una multa de \$ 50.000, siempre que se niegue a recibir las fichas a la par.
- Pago de los jornales a razón de un cambio fijo de 18 peniques. Libertad de comercio en la Oficina en forma amplia y absoluta.
- Cierre general con reja de fierro de todos los cachuchos¹⁷ y chulladores¹⁸ de las Oficinas Salitreras, so pena de pagar de 5 a 10.000 pesos de indemnización a cada

¹⁷ El cachucho era un estanque capaz de sustentar una carga grande de caliche, al cual se le metía calor mediante vapor de agua, hasta formar una masa hirviendo y que, al final, dejaba el ripio al fondo y escurría por los canales un espeso caldo calichoso en el proceso de la saturación hacia las bateas donde se cristalizará el salitre. El número de cachuchos determinaba la importancia técnica de una oficina en la mentalidad de los viejos pampinos. Estos eran grandes fondos de fierro, colocados en línea, atravesados por cañones de fierro, por donde circula el vapor que pone en estado de ebullición el agua madre, disolvedora.

¹⁸ Los chulladores eran grandes depósitos que reciben el caldo de los cachuchos, en los cuales se produce la separación del salitre, de las sales con que está naturalmente mezclado.

obrero que se malogre a consecuencia de no haberse cumplido esta obligación.

- En cada oficina habrá una balanza y una vara al lado afuera de la pulpería y tienda para confrontar pesos y medidas.
- Conceder local gratuito para fundar escuelas nocturnas para obreros, siempre que alguno de ellos lo pida con tal objeto.
- Que el Administrador no pueda hacer arrojar a la rampa, el caliche decomisado y aprovecharlo después en los cachuchos.
- Que el Administrador ni ningún empleado de la Oficina pueda despedir a los obreros que han tomado parte en el presente movimiento, ni a los jefes, sin un desahucio de 2 a 3 meses, o una indemnización en cambio de 300 a 500 pesos.
- Que en el futuro sea obligatorio, para obreros y patrones, un desahucio de 15 días cuando se ponga término al contrato.

Este acuerdo, una vez aceptado, se reducirá a escritura pública y será firmado por los patrones y por los representantes que designen los obreros.

El 16 de diciembre, miles de trabajadores en paro llegaron a la ciudad de Iquique, respaldando las demandas de los salitreros a la autoridad provincial; El gobierno de Santiago, había dado ya la orden de traslado de tres regimientos para reforzar los dos que habían en Iquique y envió desde Valparaíso un crucero con tropas de desembarco: el 17 llegó desde Arica el crucero Blanco Encalada trasportando al regimiento Rancagua; el 18, anclaba en la bahía el crucero Esmeralda que traía tropas del Regimiento de Artillería de Marina.

El intendente interino Julio Guzmán García, mediaba en las negociaciones con los representantes pampinos, hasta que el 19 de diciembre llegaron al puerto el Intendente titular, Carlos Eastman Quiroga, y el general Roberto Silva Renard, jefe de la Primera Zona Militar del Ejército, acompañados del coronel Sinforoso Ledesma. Todos ellos fueron recibidos con aclamaciones por los obreros, quienes creyeron que venían comisionados para trasladarlos y solucionar sus problemas.

A medida que avanzaba la huelga, más y más trabajadores se unían a ella, llegándose a

estimar que para el 21 de diciembre eran entre 10.000 y 12.000 los obreros en huelga, en la ciudad de Iquique. A los pocos días de haber llegado, este gran conglomerado de trabajadores estaba reunido en la Plaza Manuel Montt y en la Escuela Domingo Santa María, pidiendo al gobierno que actuara de mediador con los patrones de las firmas salitreras extranjeras (ingleses) para solucionar sus demandas. Por su parte, los patrones se negaban a negociar mientras los obreros no reanudaran sus actividades.

Órdenes oficiales desde Santiago determinaban que los huelguistas abandonaran la Plaza y la Escuela y se ubicaran en el Hipódromo, para luego regresar en tren a las salitreras y reanudar sus faenas. Los pampinos se negaron, pues intuían que, si regresaban a sus labores, sus peticiones serían ignoradas.

Frente a la creciente tensión que había ya entre los grupos, el 20 de diciembre de 1907, los dirigentes efectuaron una reunión con el intendente Eastman. En esos mismos momentos era declarado el estado de sitio, haciendo que las libertades constitucionales fueran suspendidas, todo esto por medio de un decreto publicado en la prensa. Mientras la reunión se efectuaba en la oficina salitrera Buenaventura, un grupo de obreros con sus familias trataron de abandonar el lugar y fueron acribillados en la línea férrea. Como resultado de esta acción, 6 obreros murieron y los demás terminaron heridos.

El 21 de diciembre de 1907 se efectuaron los funerales de los obreros, e inmediatamente después de concluir las ceremonias se les ordenó a todos los trabajadores que abandonaran las dependencias de la Escuela y sus alrededores, y se trasladaran a las casuchas del Club Hípico. Los obreros se negaron a ir, temiendo ser cañoneados por los barcos que apuntaban el camino que deberían recorrer hacia dicho lugar.

El general Roberto Silva Renard, junto al coronel Ledesma, tenían la misión de desalojar a los trabajadores en huelga. Se señaló a las 14.30, a los dirigentes del comité de trabajadores, que si no salían del edificio abrirían fuego contra ellos. Ante la negativa de éstos, el jefe militar reiteró que abriría fuego sobre los huelguistas a las 15.30. Pese a las amenazas reiteradas, sólo un pequeño grupo de trabajadores abandonó la plaza.

A la hora señalada por Silva Renard, éste ordenó a los soldados disparar a los miembros del comité que se encontraban en la azotea de la escuela, quienes cayeron muertos con la primera descarga. La multitud, desesperada y buscando escapar, se arrojó sobre la tropa y ésta repitió el fuego al que se le añadió el de las ametralladoras. La tropa, después de lanzar fuego graneado desde la plaza, entró ametrallando por los patios y las salas de clase, matando a destajo sin reparar en las mujeres y niños que pedían a gritos clemencia. Los sobrevivientes de la matanza con posterioridad fueron llevados a sablazos hasta el Club Hípico, y desde allí a la pampa, donde se les impuso un régimen del terror.

El número de víctimas que dejó la matanza es discutible, 6 en primera instancia. El informe oficial del General Silva Renard¹⁹ habla en un primer momento de 140 muertos, para posteriormente ascender a 195. Ese es el número que otorga Nicolás Palacios²⁰, testigo de la matanza. Sin embargo, esta cifra es considerada irreal, dada la cantidad de obreros que se hallaban en el lugar. El número más alto conjeturado ha sido de 3.600, aunque es considerado especulativo. La cifra más aceptada es de cerca de 2.200. Pese a lo anterior, sea cual fuere el número, al decir de Correa y otros, "*nadie duda de la singular magnitud de la matanza*".

Cualquiera que haya sido el número de víctimas, el gobierno de la época ordenó no expedir certificados de defunción de los fallecidos, enterrándolos a todos en una fosa común en el cementerio de la ciudad. Sólo en 1940 se exhumaron sus restos, los cuales fueron enterrados nuevamente, esta vez en el patio del Servicio Médico Legal de dicha ciudad.

Uno de los factores que impulsó a los empresarios es esos días a proceder tan cruelmente en la destrucción de este movimiento obrero que pedía justicia, es el gran temor que tenían

¹⁹ **Roberto Silva Renard** (*Santiago, 1855 - † Viña del Mar, 7 de julio de 1920) fue un militar chileno, comandante del Ejército de Chile y conocido como el ejecutor de la orden de Matanza de la Escuela Santa María de Iquique, el 21 de diciembre de 1907 en Iquique, en contra de obreros del salitre y familiares de éstos, provenientes desde las oficinas salitreras de las pampas de Tarapacá, y que estaban en huelga producto de peticiones de mejoras laborales no solucionadas.

²⁰ **Nicolás Palacios Navarro** (Santa Cruz, Colchagua, 9 de septiembre de 1858 - 11 de junio de 1911) fue un pensador político chileno de ideas nacionalistas y de teorías pseudo-científicas que hoy bien pueden ser consideradas como racistas.

de ver extenderse una agitación obrera en esos instantes y verse obligados a permitirles sus peticiones, con la ayuda del gobierno. Emplear la crueldad extrema, infundir el terror en el menor tiempo posible, desbaratar toda organización que pueda resistir y así poder seguir controlándolos a su antojo.

2.- REALIDAD LABORAL ACTUAL EN NUESTRO PAIS

En la realidad laboral del país, se ha venido mostrando la emergencia de nuevos problemas y tensiones que se derivan del marco de inseguridad en que se desenvuelven dentro del lugar de trabajo, debido a las falencias del Código del Trabajo. Estas inseguridades, inevitablemente, se trasladan a las personas que trabajan, generando malestar, insatisfacción y temor que inciden de manera directa, no sólo en el resultado del trabajo y en el comportamiento generalizado de estos, sino también de manera fundamental en los grados de satisfacción a que pueden aspirar quienes concurren día a día a sus lugares de trabajo.

El escenario laboral ha estado centrado fundamentalmente en las reformas laborales y en la preocupación por el desempleo que se ha visto incrementado, como efecto de las crisis internacionales que afectan al mundo globalizado. Sin negar la relevancia de estos temas cruciales para el mundo del trabajo, así como tampoco las prioridades que se merecen.

En otro orden de fenómenos, pero imposibles de no mencionar por sus efectos en el clima de inseguridad reinante en el mundo, están las expresiones más cruentas del terrorismo internacional, que ha presenciado la humanidad en el atentado a Nueva York y Washington. Estos acontecimientos revelan hasta qué puntos extremos de radicalización, puede llevar el descontento, sea por razones de opresión económica, política, cultural o religiosa. En este marco, no sería prudente ignorar la necesidad que tiene el mundo moderno de pensar en sociedades más justas, en grupos humanos más felices y en un cambio cultural que ponga al ser humano y sus necesidades como fin último del progreso. Hay que vencer el marco de incertidumbre que afecta tanto a los inversionistas, que pese a todas las señales no han comenzado a invertir como lo venían haciendo y hay que reducir la inseguridad de

la población, que ha producido una contracción del consumo interno, mucho más allá de lo que fuera el objetivo desacelerador de las medidas que se tomaron para enfrentar la crisis²¹.

En este marco cabría preguntarse ¿cuáles son las condiciones y ambientes de trabajo en el Chile del siglo XXI? ¿Cuál es la percepción y los efectos que estas realidades tienen en la vida cotidiana de los trabajadores?

Al definir calidad de vida en el trabajo en los siguientes términos y las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias, que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, con sus empleadores, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales circunstancias según el grupo de referencia con el que el trabajador se compara.

El conjunto de circunstancias laborales confluye para determinar diferentes niveles de satisfacción que hacen que los trabajadores consultados se posicionen en una situación de bienestar o malestar respecto a su actividad productiva cotidiana.

Teniendo en consideración lo antes mencionado, en Chile la calidad de vida laboral está bastante desgastada, y eso se debe a las inseguridades y, principalmente, temores que aquejan a nuestra sociedad dentro de sus puestos de trabajo, especialmente de amenazas de forma directa e indirecta, la prohibición a sindicalizarse la cual provoca una inseguridad y temor mayor al no tener un apoyo dentro de la misma empresa, en donde son los mismos empleadores quienes provocan estos miedos a través de una o más personas para que recaiga a la masa. A estos importantes eventos de la coyuntura internacional, se pretende implicar que en Chile estamos ante un peligro de respuesta terrorista por parte de los empleadores a sus subordinados.

²¹ Revista “Calidad de vida del trabajo”, departamento de estudio de la Dirección

2.1 De los derechos y deberes a la calidad

En el debate sobre la calidad de las instituciones democráticas, así como en el de la calidad de las relaciones laborales, se ha venido planteando la necesidad de repensar la situación laboral a la luz del tema de los derechos y deberes asociados al ámbito del trabajo: la necesidad de avanzar hacia la construcción de una ciudadanía laboral. Un concepto mucho más amplio, que establece la legalidad en el sentido que involucra a la cultura y valores de los actores, y no se restringe sólo a los deberes y derechos establecidos en el Código del Trabajo. Se trata de lograr un reconocimiento del "otro", como un interlocutor legítimo, no sólo para hacer valer los términos de un contrato de trabajo (que establece claramente, los límites y posibilidades de acción de propietarios y trabajadores), sino para hacer valer la condición de personas, que pueden adquirir compromisos y una forma de relacionarse sobre la base de la igualdad por su sola condición humana.

Reconocer un marco de derechos y deberes para ambos actores de la relación laboral, empresarios y trabajadores, dotaría al ambiente laboral de un contexto de transparencia, de buenas prácticas y de respeto a la condición humana, que indudablemente, pondría en mejor pie a las relaciones laborales del país.

2.2 Temor a la inestabilidad laboral

En Chile, la flexibilización desde el punto de vista empresarial, se tiende a comprender de una manera más bien restringida, como la facilidad de contratar o despedir a los trabajadores frente a las fluctuaciones del mercado. Inclusive el Código Laboral, prevé, la causal necesidades de la empresa, el término de plazo y otras fórmulas que facilitan el flujo de trabajadores. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo se constituyen, así, en un marco de inseguridad, que afecta al colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo en general, favoreciendo cuadros de estrés, riesgos en la salud física y mental, y crecientes grados de insatisfacción laboral. Algunos datos, originados por diversas fuentes, dan cuenta de importantes señales de malestar social en Chile. En 2005, el Programa de las Naciones Unidas para el

Desarrollo (PNUD), reveló importantes señales de inseguridad, descontento y otros efectos psicosociales sobre la población chilena. Al momento de evaluar la confianza en mantener el empleo, casi el 40%, hacía una evaluación negativa, proporción que se elevaba a casi el 70% en la posibilidad de encontrar un trabajo aceptable en caso de perder el empleo actual.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estado auspiciando estudios sobre violencia en el trabajo y sobre el acoso moral. Este último es un concepto relativamente nuevo, que intenta tipificar una mala práctica de presiones indebidas sobre los trabajadores, con la intención de que renuncien a su empleo, y ha declarado que el 2001 fue el año de la salud mental con relación al ámbito laboral²².

Esto también afecta a trabajadores que deben desarrollar sus actividades en ambientes complejos, muchas veces inhóspitos, si se considera que se debe permanecer dentro de ellos por largas jornadas y, además, presionados por la obtención de comisiones, como es el caso del comercio. Lugares con escasa ventilación, sometidos a días completos con luz artificial, largas jornadas estando a pie, con escasas pausas para tomar un respiro en la jornada diaria, aislados de sus familias en festividades de enorme significación simbólica, tales como navidad, año nuevo, dieciocho de septiembre, por mencionar solo algunas.

2.3 Acoso laboral

El hostigamiento, acoso laboral o persecución - que es definida como la conducta abusiva consiente y premeditada de parte del empleador o de quién haga las veces de tal, que realizada en forma sistemática y repetitiva (por lo menos una vez por semana), atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador - no ha sido regulado de manera expresa por el legislador en nuestro país. Sin embargo, si se estima que el empleador incurre en alguna conducta que no corresponda y que resulte persecutoria o de hostigamiento hacia un trabajador, se puede interponer una denuncia ante la Inspección del Trabajo, toda vez que podría estarse vulnerando la norma del Art. 184 del Código del

²² Revista “Calidad de vida del trabajo”, departamento de estudio de la Dirección del Trabajo, Pág. 17

Trabajo, norma que establece el denominado "Deber de Protección", que pesa sobre el empleador respecto de sus trabajadores. En efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Si el empleador no ha adoptado estas medidas, el dependiente podría denunciar el hecho ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Son muchas las formas de acoso laboral, y ejemplos de ella son las amenazas de despido, la descalificación verbal del desempeño del trabajador, la hostilidad y explotación del trabajador, la mofa hacia el empleado y el sometimiento del mismo, el trato no equitativo o diferencial entre trabajadores, no cumplimiento de las obligaciones del empleador, como no pagar en forma íntegra y oportuna las remuneraciones, ni adoptar medidas de seguridad mínimas para el desarrollo de la labor encomendada, etc. Todos estos hechos, repercuten en el estado emocional del trabajador, que muchas veces lo lleva a ausentarse de su puesto de trabajo por prescripción médica ("estrés laboral"), y a romper sus relaciones comunicativas con los demás trabajadores.

Asociada al acoso laboral, existe la palabra *mobbing*, expresión de raíz inglesa, que significa: "acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien", y en términos laborales, se asocia a una forma de violencia habida en el trabajo. La situación jurídica del acoso laboral o *mobbing* en Chile, todavía es de muy reciente regulación, pues no se encuentra expresamente regulada por nuestra legislación y la jurisprudencia la ha dado sólo un reciente reconocimiento. Sin perjuicio a ello, expresamente hoy, la reforma procesal laboral regula acciones tendientes a sancionar cualquier atentado contra los derechos fundamentales de los trabajadores o que signifiquen privación de garantías constitucionales, a través del llamado procedimiento de tutela laboral. Entre tales garantías se encuentran su derecho a la dignidad individual, a la intimidad, a la integridad física o síquica, a la protección de su vida privada o pública, a la honra personal o familiar, a la no discriminación, a la inviolabilidad de las comunicaciones, a la libertad de opinión y expresión, etc.

El acoso laboral, en la medida que constituye un ataque a la salud e integridad de los

trabajadores, constituye incumplimiento del empleador de su obligación legal de adoptar todas las medidas tendientes a asegurar la protección eficaz de la vida y salud de sus trabajadores, sea que ese acoso provenga de él directamente, o provenga de los colegas o compañeros de trabajo del afectado. En consecuencia, es deber del empleador contemplar en los reglamentos de higiene y seguridad, situaciones de riesgo laboral, tales como el acoso laboral, las que deben ser prevenidas, bajo la sanción que de no contemplarlos, pueda constituir riesgo laboral no precavido por la empresa y, por lo tanto, indemnizable.

El acoso laboral también se puede denunciar administrativamente ante la Inspección del Trabajo, para que se sancione con multa al empleador, por incumplir su deber legal y reglamentario de proteger y cuidar la salud y vida del trabajador, o por atentar contra su dignidad.

Para que se configure una situación de acoso laboral, deben cumplirse al menos tres situaciones:

1. Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo.
2. Los efectos deben ser claros y evidentes a nivel físico y psicológico.
3. Debe haber diferencias de poder formal o informal entre agresores y el o los agredidos.

La Dirección del Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo exponía en su página web, que el acoso laboral psicológico (*mobbing*) afecta a más de dos tercios de los casi cinco mil trabajadores encuestados por la consultora Laborum. Según el estudio, el 34% de los consultados dijo estar sufriendo acoso laboral en su actual trabajo y un 33% se sintió hostigado en su anterior ocupación. El resto aseguró nunca haberlo vivido.

El ejecutivo destacó que, aunque no hay cifras definitivas al respecto, las empresas en que más se vive el acoso laboral psicológico son las “*que trabajan por resultados a plazo fijo y durante una determinada época del año como Navidad, verano y Semana Santa, por lo que deben extremarse las condiciones de estrés*”.

Los resultados de la encuesta de Laborum son coincidentes con los recogidos hace dos años por la Dirección del Trabajo, en un sondeo que detectó que el 69% de los trabajadores chilenos considera que el trato que recibe de sus superiores es irrespetuoso y puede ser considerado acoso laboral.

¿Cuándo ocurre el acoso laboral?

Según la Dirección del Trabajo, los casos de acoso laboral ocurren habitualmente en momentos críticos para los empleados: cuando una madre trabajadora hace uso de su licencia maternal; cuando un trabajador presenta una licencia médica prolongada; cuando se denuncia a un empleador por incumplimiento legal, o cuando los trabajadores deciden sindicalizarse.

Sin embargo, el organismo dependiente del ministerio del ramo es claro en señalar que “*la intención de causar daño*” es el punto que marca la diferencia entre una situación de acoso laboral y otra que no lo es, así como también la sistematicidad de ésta.

Es así como hechos aislados de violencia no pueden ser calificados como acoso laboral, ni tampoco situaciones de estrés laboral o agotamiento, malas condiciones de higiene o seguridad en el trabajo, ni la mala gestión del personal.

En este contexto, la Dirección del Trabajo elaboró un listado de situaciones que, al darse de manera sistemática, pueden constituir acoso laboral:

- Cuando un superior jerárquico niega la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador, silenciándolo, cuestionándolo, amenazándolo o incluso, interrumpiéndolo cuando habla.
- Cuando los colegas rehúyen de un trabajador o no hablan con él.
- Cuando a un trabajador se le asignan lugares de trabajo aislados.
- Cuando se ridiculiza o se generan burlas frente a alguna discapacidad, creencia religiosa, origen étnico o manera de moverse o de hablar de un trabajador.

- Cuando se evalúa de manera poco equitativa a un trabajador.
- Cuando no se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan labores sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades.
- Cuando se ataca la salud del trabajador, a través de violencia verbal, física, y amenazas.
- Cuando se expone a un trabajador a labores de alto riesgo o extremadamente complejas.

Asimismo, define tres tipos de acoso laboral:

- **Acoso laboral ascendente:** cuando una persona en un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre generalmente cuando se nombra en una jefatura o gerencia a alguien que recién se incorpora a la empresa y es rechazado por los empleados. O cuando algún trabajador es ascendido sobre sus antiguos compañeros de labores.
- **Acoso laboral descendente:** es la situación más frecuente, cuando una persona de nivel jerárquico superior hace valer su poder a través de desprecios, falsas acusaciones e insultos. También se aplica por la vía de cambiar las funciones de un trabajador para menoscabarlo o situándolo en una posición donde no tenga funciones que cumplir.
- **Acoso laboral moral horizontal:** cuando un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, ya sea por problemas personales o porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.

Normas sobre acoso laboral

Aunque no existen leyes que se refieran expresamente al *mobbing*, sí se han aplicado fundamentos jurídicos que establecen principios generales de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En la Constitución Política de la República, artículo 5, inciso segundo: *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como los tratados internacionales*

ratificados por Chile y que se encuentren vigentes". En el mismo sentido, el artículo 19 N°1, asegura a todas las personas *"El derecho a la vida y las integridad física y psíquica de la persona"*.

En el Código del Trabajo hay normas que autores como Sergio Gamonal, José Luis Ugarte y Luis Lizama, interpretan como aplicables para el caso del *mobbing*, los que se señalan a continuación:

- **Art. 2:** relativo a la no discriminación y al no respeto de la dignidad del trabajador.
- **Art. 5:** establece los derechos fundamentales como límite a las potestades del trabajador.
- **Art. 145-A:** relativo a los contratos de trabajadores de artes y espectáculos, en que se señala que dichos contratos, no podrán facer la libertad de creación del artista
- **Art. 154,** inciso final: establece que las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno deben respetar la dignidad del trabajador.
- **Art. 171:** establece la posibilidad de recurrir a la figura del despido indirecto en caso que sea el empleador el que incurra en conductas contrarias al contrato de trabajo.
- **Art. 184:** relativo al deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores.
- **Art. 485** y siguientes: se establece el Procedimiento de Tutela Laboral.

Además, vale la pena remitirse a la Historia de la Ley N° 20.607 que *"Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral"*, la cual fue presentada como moción parlamentaria en fecha 04 de marzo del año 2003 y cuyo proyecto de ley fue el siguiente²³:

"Agréguese el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado "De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones": (Título VII).

²³ Proyecto de ley iniciado en una moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker y promulgado el día 31 de julio de 2012.

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código. Así, el empleador que estando en conocimiento del acoso laboral que sufre un trabajador nada hace para protegerlo o el empleador que directamente incurre en esta conducta, podría cometer una infracción a sus obligaciones al no adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud física y/o mental del trabajador”.

2.4 Realidad laboral en cuanto a los derechos de los trabajadores a sindicalizarse

La OIT establece el derecho a los trabajadores de constituir libremente organizaciones sindicales, garantizando su autonomía. La discusión general sobre el modelo de sindicalización que tenemos en Chile se ha centrado mayoritariamente en los instrumentos de la negociación colectiva y no en la afiliación de sindicatos. Sin embargo, la realidad de los sindicatos se juega en la regulación de la negociación colectiva, siendo una de sus funciones principales, representar a los trabajadores en este proceso y, probablemente entre los incentivos más fuertes de un trabajador para afiliarse a un sindicato, está la posibilidad de llegar a un contrato colectivo, en el que se incluyen beneficios como remuneraciones, bonos, y pago de indemnizaciones.

La cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos activos en el 2009 era de 13,6% y el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva no supera al 6% de los trabajadores. Al analizar datos entre 1990 y 2007 de la Dirección del Trabajo, se puede apreciar la formación de sindicatos que, si bien es cada vez mayor, crece en un contexto de sindicatos que son cada vez más pequeños. En este mismo período, disminuye la tasa de cobertura de las negociaciones colectivas. Estas cifras reflejan una pérdida de relevancia de los sindicatos en la negociación o bien reflejan barreras a la creación de sindicatos y a la negociación colectiva, mediante prácticas anti sindicales por parte de los empleadores.

Al respecto la evidencia de la Encuesta Laboral (ENCLA) del año 2008 no es clara. Por un lado, cerca de la mitad de las empresas que tienen sindicatos presentan reclamos de prácticas anti sindicales contra la formación y afiliación sindical y un 47% de los dirigentes creen que la principal razón de la baja afiliación es el temor a las consecuencias negativas sobre el trabajo. Por otro lado, la mayoría de los dirigentes sindicales declara que la empresa facilita o al menos no pone dificultades a la formación de sindicatos. Al margen de las percepciones, la ENCLA muestra que el 5,1% de las empresas encuestadas cuenta con sindicatos activos. Alrededor de un 80% de las empresas que declaran tener sindicatos activos son medianas o grandes empresas. Ante las cifras de baja presencia de sindicatos y cobertura de los instrumentos de negociación colectiva, ¿cómo están los trabajadores?

Según ENCLA, la modalidad de contratación por tiempo definido ha aumentado en la última década. La flexibilidad de los contratos se puede justificar en procesos productivos temporales, pero según la misma encuesta, son muchos los contratos de duración limitada en sectores de producción permanente: entre el 20% y el 35% de los contratos no duran más de un año en estas empresas. Esto permite ajustarse a las fluctuaciones del mercado a través de menos contrataciones, ahorrando además las indemnizaciones que se deben pagar por contratos que duran más de 12 meses. Respecto a las remuneraciones, 72% de los trabajadores tiene ingresos mensuales por trabajo menores al PIB per cápita de Chile (USD 15.800 anual en el 2010 según el FMI).

En el marco internacional la historia es diversa. En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los servicios de los sindicatos varían considerablemente entre naciones. En la mayoría de estos, las negociaciones de los sindicatos, los contratos colectivos y los beneficios de ajustes de salarios se aplican a toda la población de trabajadores, miembros y no miembros. En el año 2008, en promedio los países de la OCDE excluyendo a Chile, tienen tasas de sindicalización de 28%; Turquía y Francia tienen la menor tasa de afiliación, 5,6% y 7,7% respectivamente mientras que Suecia y Dinamarca lideran la lista con 68,3% y 67,6% respectivamente. Sin embargo, si bien la tasa de sindicalización alcanza a 1 de cada 3 trabajadores en estos países la cobertura de la negociación colectiva llega a más del 60%. Un resultado concluyente de un informe de la OCDE del año 2004, se evidencia que algunas políticas laborales como la centralización de los sindicatos, por ejemplo, la negociación inter-empresas, están correlacionadas en el tiempo con una mayor igualdad de salarios.

Según las cifras actuales, la práctica efectiva del derecho colectivo del trabajo en Chile es precaria. El escenario es contrastante si se comparan estas cifras con varios países desarrollados, a los que tanto se aspira a igualar. En este sentido, las normas laborales no solo se deben comprender desde un punto de vista económico. Estas tienen su principal justificación en la justicia política, como generadoras de igualdad entre las distintas partes de una relación laboral, y usualmente como protectoras de un grupo desventajado como lo son los trabajadores frente a su empleador.

De existir un compromiso claro de los sectores involucrados en la regulación laboral se deben pensar en mecanismos que incentiven la afiliación sindical y la negociación colectiva. Entre estos incentivos, quizás lo primero que hay que mirar es la legislación laboral y mejorar la fiscalización de la Dirección del Trabajo para hacer efectivos los derechos laborales que respaldan los intereses de los trabajadores.

¿Por qué consideramos esta práctica como terrorista?

Chile tiene una tasa de sindicalización muy baja, lo que afecta la posibilidad de que los trabajadores puedan aspirar a mejores beneficios, dado que su fuerza de negociación sería también muy baja. Esta situación correspondería al temor que tienen los trabajadores a las represalias de sus empleadores ante la decisión de sindicalizarse, lo que influye de forma determinante. Si no fuera por ese temor, que estaría avalado por la gran cantidad de prácticas antisindicales que cometen los empleadores en contra de quienes desean constituir un sindicato o ejercer sus funciones como dirigentes de obra, el sindicalismo en Chile sería mucho más alto, ya que los trabajadores, se incorporarían a un sindicato o se organizarían para formar uno.

Listado de empresas condenadas por actos antisindicales

Durante el primer semestre de este año, un total de 75 empresas de todo el país fueron condenadas por los tribunales laborales por haber incurrido en prácticas antisindicales. La nómina de empresas sancionadas judicialmente fue publicada por la Dirección del Trabajo en un diario de circulación nacional, tal como la obligan semestralmente los artículos 294 bis y 390 bis del Código del Trabajo.

Ambos articulados imponen a los tribunales a remitir a la Dirección del Trabajo copias de las sentencias condenatorias para elaborar la citada lista. Estas disposiciones son parte del sistema creado por el Estado para proteger el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad sindical. Esta implica, tanto la facultad de crear organizaciones sindicales, como el derecho a funcionar con autonomía y negociar sin trabas.

Para la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, esta publicación de las empresas infractoras cumple con un triple propósito, *“pues es una clara señal a los trabajadores de que en Chile se protege el derecho a la libertad sindical, pero también es una especie de sanción social para aquellos empleadores que no la respetan y, finalmente, una suerte de incentivo para que el resto de los empleadores que si la reconocen no caiga en esas mismas inconductas penadas por la ley laboral”*.

*"Este es un tema altamente preocupante, en un país con una baja tasa de sindicalización y aún menor (tasa) de negociación colectiva. Cada vez que se detectan prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, se perpetúan conductas basadas en la desconfianza y la hostilidad en las empresas, situación que no hace más que enturbiar las relaciones laborales al interior de los ambientes de trabajo y deteriorar la productividad. Este ambiente de temor vuelve ineficaz los esfuerzos de autorregulación de las partes, y condiciona gravemente la iniciativa negociadora de aquellos dependientes que no están sindicalizados"*²⁴.

Esta cifra de 75 fallos condenatorios supone un nuevo aumento en relación a los semestres anteriores. En efecto, durante el segundo semestre del año 2010, fueron condenadas 63 empresas, mientras que en el periodo inmediatamente anterior lo fueron otras 55. Estas cifras ya eran superiores a las registradas durante el año 2009.

Una causa de este notorio aumento, además del control administrativo, es el efecto de la reforma procesal laboral que entró paulatinamente en vigencia desde 2008 y que sometió el conocimiento de las conductas antisindicales y prácticas desleales al procedimiento de tutela laboral que garantiza una mejor y más rápida tramitación de estos juicios.

Así, si en el antiguo sistema judicial una causa de este tipo solía demorar entre tres y cuatro años en ser fallada en última instancia, bajo el nuevo sistema el promedio de duración no suele superar los 90 días. Las conductas más sancionadas son, en orden decreciente:

²⁴ María Cecilia Sánchez, Directora del trabajo

1. Separación ilegal de trabajador con fuero sindical,
2. Actos de injerencia, conductas destinadas a debilitar el sindicato y obstaculización al funcionamiento sindical,
3. Hostigamiento a dirigentes y a socios del sindicato,
4. Discriminación con motivo de la afiliación sindical,
5. Despido antisindical (respecto de trabajadores sin fuero)
6. Prácticas desleales en la negociación colectiva,
7. No otorgar el trabajo convenido al trabajador con fuero sindical.

Los jueces laborales disponen de un amplio espectro de medidas sancionatorias, básicamente reparatorias, pero también pueden llegar a ser pecuniarias, sobre todo en los casos de despidos vulneratorios. Tampoco, es menor el que estas empresas castigadas legalmente, quedan automáticamente marginadas de cualquier contrato con el Estado durante un período de dos años.

Sanciones

En relación al primer semestre del año 2009, la cantidad de empresas se elevó de 19 a 32, y el monto recaudado por concepto de multas subió de 1.110 UTM, en el primer semestre, a 1.695 UTM (62 millones 482 mil 785 pesos), fondos que por expresa disposición legal son destinados al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

El hecho sancionado más frecuente fue, en esta oportunidad, la separación ilegal de trabajadores con fuero sindical, situación que se da en 14 de los 32 casos. Otras infracciones sancionadas son no otorgar trabajo convenido a dirigente sindical; no descontar el 75% de la cuota sindical ante la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo; despidos de trabajadores sindicalizados; ofrecimientos de beneficios especiales destinados a desincentivar la afiliación sindical; actos de hostigamientos a la organización sindical, y ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores para incentivar o desincentivar la afiliación o desafiliación sindical.

Un aspecto relevante de la lista actual lo constituye el hecho de que en ella aparecen juicios llevados en la antigua justicia laboral y otros afectos a la Reforma Procesal Laboral, vigente ya en todo el país. Al menos cinco de las empresas sancionadas (Buses Línea Azul; Proyecto de Ingeniería Estructural Mecánica Ltda.; Comercial e Industrial Abu Gosch; Abu Gosch y Cía. Ltda., y Universidad La República) lo fueron bajo los nuevos procedimientos, lo que significa tiempos de juicio muy inferiores.

Mayores multas y reincidentes

Las empresas que aparecen con las multas más altas aplicadas (150 UTM) corresponden a la empresa Printas S.A. Impresores, por separación ilegal de trabajador aforado, y el Colegio Particular Helénico, por separación ilegal de trabajador con fuero sindical.

La empresa de seguridad Gama Service Ltda., multada con 120 UTM por separación ilegal de trabajador aforado, es reincidente en este tipo de prácticas. En el primer semestre de este año, fue condenada por separar ilegalmente al tesorero del sindicato, debiendo pagar una multa también de 120 UTM. Y con anterioridad, durante el primer semestre de 2006, fue sancionada por retardo en el pago de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores.

En el primer semestre de 2005, aparece en el listado Ripley de La Serena (La Serena Store Co. S.A.). Además, en ese tiempo Valparaíso Store Co. S.A., que corresponde a la tienda Ripley de esa ciudad, fue condenada a pagar 20 UTM por incumplimiento de contrato colectivo. Con este nuevo listado de empresas y/o empleadores condenados por ejercer prácticas antisindicales, la cantidad de infractores se eleva a 278 desde 2005.

CONCLUSIÓN

Si bien, sabemos que nuestra ley antiterrorista solo menciona actos ligados a bombas, destrozos y violencia, es nuestra Constitución la que nos da la razón para saber que los actos realizados por los empleadores son actos terroristas, al estar en contra de la esencia misma de los derechos humanos, descritos en su Artículo 9, inciso 1.

En consecuencia, las empresas usan el terror en los trabajadores a través de la intimidación y no a través de violencia física, pues esos con actos irregulares provocan miedo sistemático, definición de acoso laboral, y también realizando prácticas antisindicales y desleales, y eso se comprueba a través del alza de empresas sancionadas cada año.

Por lo tanto, según nuestra opinión, practican terrorismo empresarial todas las empresas que potencian, la externalización de sus recursos, las divisiones entre distintos trabajadores, los recortes bruscos en los derechos adquiridos por la clase trabajadora, primando ante todo ello la obtención de mayores beneficios y de menores trabajadores conflictivos. Este es el escenario que vemos día a día a escala nacional (trabajadores de las industrias del *retail*, mineras, agrícolas, construcción, etc.), donde todas estas prácticas se ven perfectamente lícitas y justificables, y donde importa muy poco que se despida de manera masiva y sistemática a sus trabajadores.

Estamos de acuerdo que es un tema difícil y que faltan variantes por analizar, considerando que cada empresa es caso distinto, pero en general, lo que se refleja es la pasividad del Estado y autoridades y la poca fiscalización de los entes encargados de ello.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de la República de Chile de 1980, la cual nos da la definición de terrorismo.
- Revista “Calidad de vida del trabajo”.
- Libro “Dirigir Personas en la Empresa” Harvard Business Review; respecto a al trato que reciben los trabajadores de parte de los empleadores según el giro de la empresa.
- Maquiavelo, Nicolás, “El Príncipe”. (Traducción: Edmundo González Blanco). Edición: Ricardo Rendón López. Santafé de Bogotá: Panamericana editorial, 1999.
- Mcphee, Peter. “La Revolución Francesa 1789 - - 1799”. Edición en Biblioteca de Bolsillo; febrero 2009.
- Calderón Bouchet, Rubén; “La Revolución Francesa”. Nueva Hispanidad, Ediciones, 2006.
- Peri Fagerstrom, Rene A.; “Reseña de la Colonización en Chile”, Editorial Andrés Bello, diciembre 1989.
- Gavilán, Víctor M.; “La Nación Mapuche”; Editorial Ayun, 2007.
- Deves, Eduardo.; “Los que van a morir te saludan; Historia de una masacre: Escuela Santa María de Iquique, 1907”; Editorial LOM, cuarta edición, Julio de 2002.
- Artaza Barrios Pablo, González Miranda Sergio, Jiles Castillo Susana.; “A cien años de la masacre de Santa María de Iquique”; LOM Ediciones, 2009.
- Contreras Contreras Jaime (Editor), Sánchez Ibáñez Raquel (compiladora).; “Familias, poderes, instituciones y conflictos”; Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, 2011.
- Stern Jessica.; “El terrorismo Definitivo”; Ediciones Granica, 2001.
- Bordes Solanas Monserrat.; “El terrorismo: una lectura analítica”; Ediciones Bellaterra, 2000.
- <http://rafaelsilva.over-blog.es/article-los-tipos-de-terrorismo-i-65275626.html>: nos define los distintos tipos de terrorismo, aun no estipulados en las legislaciones.
- <http://www.dt.gob.cl/>: Acoso laboral, prácticas antisindicales.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Terrorismo> concepto de terrorismos.
- <http://librexpresion.org/las-distintas-clases-de-terrorismo-mediatico>, Ideas para

desarrollar nuestro trabajo.

- http://www.camara.cl/prensa/noticias_detalle.aspx?prmid=39679.
- <http://www.bcn.cl>.
- <http://www.leychile.cl>.