



**TESINA de DERECHO**

**EL MOBBING COMO UNA REALIDAD  
SOCIAL:**

*¿ES NECESARIO QUE LO ACOJA LA REALIDAD  
JURÍDICA?*

**Integrantes:**

**Mauricio Alejandro Canales Arce**

**Pablo Felipe Rubiño Lazo**

**Profesor Guía:**

**Sr. Hugo Silva F.**

**Noviembre 2011**



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
I. CAPITULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA; EL MOBBING COMO UNA REALIDAD SOCIAL, ¿ES NECESARIO QUE LO ACOJA LA REALIDAD JURÍDICA?	
1) Síntesis del problema. ....	2- 3
2) Objetivos Generales. ....	4
3) Objetivos Específicos. ....	4
II. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.	
1) Definición del Mobbing. ....	4- 7
2) Clasificación o Tipos de Mobbing. ....	7- 10
3) Efectos y consecuencias. ....	11- 12
4) Derechos afectados. ....	12- 14
III. CAPITULO III: SITUACIÓN NORMATIVA EN CHILE	
1) Definición de la situación actual. ....	14 - 17
2) Problema ¿Es necesaria una legislación al respecto? ..... Posturas al respecto.	17 - 29
3) Legislación extranjera y jurisprudencia. ....	29 - 33
IV. CAPITULO IV: RESPONSABILIDADES	
1) Responsabilidad del empleador. ....	33 - 41
2) Responsabilidad del trabajador; Mobbing horizontal. ....	41 - 44
CONCLUSIÓN.....	45 - 46
BIBLIOGRAFÍA.....	47 - 4



## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se abordara el tema del Mobbing, con sus particularidades y manifestaciones, pero de forma específica, si debe ser esta una figura que debe ser recogida en la realidad jurídica nacional. Decimos la realidad jurídica para no acotar la inclusión de esta figura solo al ámbito normativo, sino también evaluando la posibilidad de que esta figura este recogida por la jurisprudencia. En este trabajo hacemos un análisis descriptivo de la legislación, nacional y extranjera, y de ciertos fallos considerados *sui generis* dentro de la judicatura nacional, sin abordar temas como la ocurrencia efectiva de los hechos, su frecuencia, o las manifestaciones más cotidianas, materias más propias de un trabajo de investigación. De esta forma, lo que hacemos es un análisis en profundidad de la legislación, abordamos cómo puede hoy recogerse esta figura y si, desde nuestro punto de vista, es eficaz la construcción hecha por los estudiosos del derecho sobre la forma de recoger esta figura en la normativa nacional.

Haremos una referencia, también, a los diversos procesos por medio de los cuales se logra, o podría lograr, la sanción y reparación de los daños y perjuicios que se irrogan a los acosados en el seno de la relación laboral, criticaremos algunas sedes en las que se soluciona el conflicto y ofreceremos hipótesis teóricas sobre cual nos parece a nosotros la mejor solución y como debiese el legislador acoger la figura.

Nos referiremos también a las responsabilidades que le caben a los sujetos activos del Mobbing, la aplicación de normas de derecho común o civil y la posibilidad de trasladar la discusión a la sede laboral, por las características especiales de ella.

Por último, el fin de la presente tesina será volcar las dos posiciones que existen sobre el Mobbing, si es actualmente acogido por la legislación actual y plantear, desde nuestro punto de vista, porque es necesario legislar al respecto, la insuficiencia de las normas actuales, la insuficiencia del proyecto de ley que se tiene a la vista y cuáles serían las posibles soluciones al respecto.



**Abstract:** Este trabajo pone de manifiesto una situación no ajena a la sociedad actual, un hecho que se desarrolla cotidianamente y que con el transcurso del tiempo ha generado interés dentro de la doctrina nacional e internacional e incluso ha llamado la atención del legislador. Sin embargo, pese a su creciente desarrollo hay una gran incertidumbre sobre la real existencia de la figura, su aplicabilidad e incluso su existencia dentro del ámbito jurídico, así, se discuten lógicamente su validez. Se busca en este trabajo reconocer este fenómeno, caracterizarlo y encontrar los procedimientos particulares para determinar las responsabilidades que emanen de éste ilícito, para así concluir que en nuestra legislación es necesaria la creación de una figura legal particular que regule el acoso moral laboral o Mobbing, no bastando la normativa actual para dar abasto a esta nueva figura que se desarrolla en el seno de las relaciones laborales.

**Palabras Clave:** Acoso Moral Laboral, Mobbing, Medidas Preventivas de Acoso, Responsabilidad del empleador y Procedimiento de Tutela.

## **CAPITULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA; EL MOBBING COMO UNA REALIDAD SOCIAL, ¿ES NECESARIO QUE LO ACOJA LA REALIDAD JURÍDICA?**

### Síntesis del problema a investigar

El Mobbing, como fenómeno en crecimiento es un problema dentro de la realidad laboral actual, así, son pocas las legislaciones que acogen en derecho comparado la figura particular, dentro de las cuales no se encuentra la legislación chilena, ya que en esta se acoge por vía jurisprudencial, sancionándolo por en base a normas generales, como la constitución y las leyes de nuestro ordenamiento jurídico. El problema principal es si debe el derecho chileno acoger esta naciente realidad social, si es su tarea tipificarla como un problema jurídico o si basta con subsumirla bajo las diversas cláusulas generales que se encuentran tanto en la constitución como en la legislación laboral. Problemas como ¿es necesaria la creación de una figura particular que tipifique el Mobbing? ¿Es suficiente la legislación y el procedimiento actual para tutelar los derechos de los trabajadores? Y, de forma particular y como eje central de la investigación ¿Qué responsabilidad tiene el empleador respecto de esta figura, debe tomar medidas preventivas? Deseamos responder en el desarrollo de esta tesis.



Así, analizaremos el derecho comparado en torno a esta figura, plantearemos si es necesaria una reforma o una creación de legislación especial en Chile sobre la materia, si es suficiente sustento la legislación actual en la jurisprudencia, o si bien, por otra parte, basta con las reglas generales o con el reglamento especial sobre orden, higiene y seguridad que prescribe el Código del Trabajo.

Por otra parte, analizaremos si, como hacen distintos países, es necesaria la creación de un procedimiento o si es suficiente el actual procedimiento laboral, si son suficiente resarcimiento las indemnizaciones y, como en Francia, si es necesaria la creación de una figura penal.

En líneas generales, discurrirémos sobre 2 posturas; la primera de ellas es la postura que plantea que no es necesaria una nueva legislación sobre esta figura, que no debemos innovar y que es suficiente someter el problema a la jurisdicción actual, teniendo como base la vulneración de las garantías fundamentales de los trabajadores. Por otra parte encontramos la postura que plantea que dicho fenómeno necesita una nueva regulación con distintas prevenciones y sanciones, siendo insuficiente las prescripciones y deberes actuales, necesitando nueva legislación, enfocada sobre todo en la responsabilidad del empleador y sus consecuencias. Trataremos también de dar respuesta al tipo de responsabilidad que cabe tanto al acosador como al empleador (en la hipótesis que sean sujetos distintos), si dicha responsabilidad que se perseguirá puede ser contractual o extracontractual y sus repercusiones, si tiene el empleador siempre una responsabilidad por los hechos de sus subordinados o si puede tomar las medidas necesarias para prevenirlo y así excusarse de responsabilidad (es decir, solo culpa in vigilando). Así, examinaremos el tipo, fundamento y posibles cuantías de la responsabilidad que le atañe a los sujetos involucrados e incluso el tribunal competente para conocer de la causa, dependiendo si la responsabilidad es contractual, siendo competente el juez laboral, o extracontractual, siendo competente el juez civil, debiendo cumplir con los requisitos propios de la rama para la indemnización por incumplimiento de dicha responsabilidad.



Objetivos Generales: Determinar si es o no necesario la creación de la figura particular del Mobbing en el actual Código del Trabajo Chileno.

Objetivos Específicos:

- Analizar la situación actual del Mobbing en la legislación Chilena.
- Determinar en base a las normas legales vigentes en Chile como se protege a los trabajadores que son objeto de Mobbing.
- Analizar jurisprudencia que ha condenado el Mobbing en el ámbito laboral.
- Analizar Legislación extranjera para observar cómo se regula y sanciona el Mobbing.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.**

### 1) Definición del Mobbing:

Para definir el Mobbing primero debemos tener ciertas consideraciones generales antes de esgrimir un concepto. La palabra Mobbing proviene del verbo inglés “to mob”, el cual significa “agredir, atacar o maltratar”. El concepto es acuñado por el Doctor Konrad Lorenz, premio Nobel de medicina, quien al estudiar el comportamiento de los animales descubrió conductas de hostigamiento entre animales de la misma especie. Así fue este autor el primero en acuñar el término, pero quien lo desarrollo con mayor profundidad fue el psicólogo y psiquiatra Heinz Leymann, señalando que “El psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un periodo prolongado de tiempo (definición estadística: al menos durante 6 meses).



Como resultado de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicomático y social”.<sup>1</sup>

Por otra parte, para la psiquiatra Marie-France Hirigoyen, el acoso moral en el trabajo consiste en “toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo, o degradando el clima de trabajo”.<sup>2</sup>

Dentro de los órganos especializados en la materia, encontramos a nivel internacional el “Comité asesor en seguridad, higiene y protección de la salud de la Comisión Europea”, quienes en términos más amplios definen la violencia en el lugar de trabajo como “Una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizada por su agresividad, generalmente de naturaleza repetitiva, muchas veces inesperada, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, la salud y el bienestar del trabajador en el lugar de trabajo”. Continúa dicha definición con las formas que puede tomar la agresión, tanto relacionadas con el lenguaje corporal como con la violencia física y verbal.<sup>3</sup>

En la doctrina nacional podemos encontrar una definición hecha por los profesores Gamonal y Prado, quienes manifiestan que el acoso moral es “Un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”.<sup>4</sup>

Por último, en el proyecto de ley enviado por los parlamentarios Espinoza Sandoval, Fidel, Jaramillo Becker, Enrique, Muñoz D`Albora, Adriana y Vidal Lázaro, Ximena, que se encuentra

---

<sup>1</sup> Leymann, Heinz (1996): “The content and development of Mobbing at work”, *European journal of work and organizational psychology*.

<sup>2</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós (Barcelona 2001) p.19

<sup>3</sup> Boletín oficial Dirección del Trabajo número 222, julio 2007. P. 4

<sup>4</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio y PRADO LÓPEZ, Pamela, *El Mobbing o acoso moral laboral*, 2006, LexisNexis, primera edición, Santiago, Chile. Pp. 22 y 23.



actualmente en el segundo trámite constitucional en el Senado, se define el Mobbing de la siguiente forma:

Artículo 211 bis A: Se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.<sup>5</sup>

Como vemos, las definiciones son abundantes en esta materia, dando distintos autores matices diferentes a sus definiciones y características, pero a modo de resumen, dentro de la doctrina mayoritaria podemos encontrar características comunes:

- Hablamos de un fenómeno que se desarrolla en la esfera de las relaciones laborales, vinculando a los distintos actores que en ella se desenvuelven, así puede haber acoso entre compañeros de trabajo, entre subordinados y superiores, o en la mezcla de unos y otros. Los involucrados en el acoso pueden ser individuos o un grupo de ellos, tanto como víctimas o acosadores dentro del acoso.
- El acoso moral laboral se compone de una serie de hechos que en sí no revisten la calidad de delitos o ilícitos, no siendo posible sancionarlos de forma aislada. Al hablar de Mobbing, se habla de una concatenación de sucesos que no revisten mayor gravedad, hechos que separadamente no violentan a la víctima, pero es su conjunto el que torna la situación grave e insostenible para el acosado. Así, estamos frente a una nueva figura que no está constituida de un hecho, sino de un conjunto de ellos. No obstante lo anterior, los hechos que constituyen el hostigamiento pueden llegar a tomar ribetes violentos que constituyan otro tipo de ilícitos, cosa que muchas veces sucede mientras mayor es el desarrollo del fenómeno en comento.

---

<sup>5</sup> Boletín N° 3.198 – 13. Informe de la comisión de trabajo y previsión social



- Al hablar de una serie de hechos nos referimos a que el hostigamiento es un proceso, siendo su desarrollo progresivo y sostenido en el tiempo. Como hemos visto, en esto hay alguna discusión en la doctrina. El psicólogo Heinz Leymann plantea que para estar frente al Mobbing debe transcurrir un periodo mínimo de 6 meses de acoso ininterrumpido, debiendo existir acosos con frecuencia mínima de una vez por semana. Este planteamiento lo discute el resto de la doctrina, siendo la principal voz Harald Ege, quien plantea que el acoso moral laboral no necesita de un transcurso mínimo de 6 meses, sino que puede ser un período menor, que dependerá principalmente de la frecuencia con que sucedan los acosos. Así plantea que puede existir acoso moral en el trabajo si los hechos son muy reiterados (diarios) y graves, en un periodo menor de tiempo (3 meses), a este fenómeno se le denomina en doctrina *Quick Mobbing*<sup>6</sup>.

No hay consenso acerca de cuál sería el fin particular del Mobbing, o si siempre tiene un fin particular, dentro de las muchas manifestaciones se comprenden distintos fines, ya sea de la persona, de la organización, etc., lo cual se detalla en la clasificación presentada a continuación. Se discute también, con íntima relación al fin, si es necesaria o no la presencia de culpa o dolo en las conductas de los hostigadores, esto se desarrollará más adelante.

## 2) Clasificación o tipos de Mobbing<sup>7</sup>:

El Mobbing, al presentarse como un proceso complejo, se manifiesta a través de distintas acciones, de distintos actores y por distintos medios, así, no podemos pensar en el Mobbing como un hecho aislado determinado, sino más bien como una serie de hechos complejos concatenados. Debido a lo anterior, las clasificaciones que se hacen del Mobbing son múltiples y grafican la diversidad de formas que puede tomar este fenómeno. Así, como forma de ilustrar mejor dicho proceso, elaboramos una clasificación acabada al respecto:

---

<sup>6</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio y PRADO LÓPEZ, Pamela, op. Cit., p. 21

<sup>7</sup> Clasificación hecha en base al artículo de Planet Sepulveda, Lucía (2010): “Eficacia del procedimiento de tutela laboral como protección contra el Mobbing en Chile”, en *Revista Chilena de derecho del trabajo y la seguridad social*, vol. 1, n° 1, pp. 93-122



a) Mobbing vertical y Mobbing horizontal;

El factor relevante para hacer dicha distinción es el sujeto del cual proviene el acoso, es decir, el sujeto activo del hostigamiento. El Mobbing como fenómeno complejo puede provenir de cualquier sujeto involucrado en la relación laboral, pudiendo ser compañeros de trabajo, subordinados o superiores dentro de la relación laboral.

Al referirnos a la verticalidad y horizontalidad del Mobbing planteamos una idea de “vías” de acoso, pudiendo esta ser desde un subordinado a un superior jerárquico, o desde un superior a un trabajador que este subordinado a él, configurando así la vía del Mobbing “Vertical”, que puede tener dos sentidos, ascendente y descendente, como se puede apreciar en la situación antes descrita (de superior a inferior y viceversa). La otra vía que puede tomar el Mobbing es entre trabajadores de una misma jerarquía, es decir, entre trabajadores que no están en relación de dependencia o subordinación unos de otros, hablamos aquí de la vía “Horizontal” del Mobbing.

Sin embargo, se da también en la realidad el acoso “Mixto”, donde se mezclan ambas vías, siendo superiores o subordinados y trabajadores de igual grado los que acosan a un trabajador, configurando una mezcla entre los sujetos activos del acoso y las vías que se configuran en éste. Cabe señalar que no solo es un sujeto activo del acoso quien da pie a los actos que lo constituyen, sino también aquel que tolera el acoso teniendo responsabilidad en su cesación o prevención, así, puede haber Mobbing mixto en el caso de un trabajador que es acosado por sus pares en donde el empleador toma conocimiento del asunto pero nada hace al respecto.

b) Mobbing singular y plural:

En este caso hacemos referencia al sujeto activo, en cuanto al número de ellos, así, si el hostigamiento lo realiza solo una persona estamos frente al acoso moral laboral singular, y si son dos sujetos o más, constituyendo un grupo de personas, al Mobbing plural.



c) Mobbing institucional y estratégico:

Nos referimos a ellos dependiendo la forma y fines que tiene el acoso. En palabras de los profesores Gamonal y Guidi<sup>8</sup>, es Mobbing institucional aquel “referido al manejo de personal y forma organizativa de la empresa que implica condiciones de trabajo estresantes”. Por otro lado, definen los profesores Gamonal y Prado el Mobbing estratégico como aquel que “se plantea como un medio utilizado por la empresa para liberarse de un trabajador que ya no quiere mantener; de tal forma que estamos ante una verdadera decisión empresarial que utiliza el Mobbing como una herramienta eficaz con el fin de propender a que el trabajador renuncie al no tolerar el ambiente hostil en que se desempeña”.<sup>9</sup>

d) Mobbing propiamente tal y quick Mobbing:

Como principal característica del Mobbing los autores han señalado que el acoso moral laboral debe ser un proceso que se sostiene en el tiempo, constituyendo así, según autores como Leymann, un plazo mínimo el transcurso de 6 meses desde las primeras conductas constitutivas de acoso. Como consecuencia de aquello un hecho aislado no puede ser considerado Mobbing bajo ningún punto de vista, sino que es más bien un proceso donde deben haber hechos concatenados (mínimo una vez por semana) con constancia en el tiempo (durante 6 meses), pero como matiz a ello algunos autores han planteado la posibilidad de que el transcurso del tiempo (seis meses siendo el plazo adoptado por la doctrina mayoritaria) puede ser menor en algunos casos excepcionales, así, autores como el profesor Gamonal señalan que aparte del transcurso de un plazo no menor a 6 meses como regla general, se pueden dar hipótesis de acosos con mayor frecuencia e intensidad (acosos diarios), caso en el cual nos encontramos frente a una nueva figura que igualmente puede constituir Mobbing, dicha figura, más intensa pero dentro de un periodo menos extenso se conoce como “Quick Mobbing”.

---

<sup>8</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio; GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, primera edición, Editorial Abeledo Perrot, LegalPublishing, Santiago, Chile, 2010, p.222

<sup>9</sup> GAMONAL CONTRETAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela, *El Mobbing o acoso moral labora*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2009, p. 8.



e) Mobbing asociado a contextos específicos:

Esta clasificación emana de las motivaciones y finalidades que tiene el acoso respecto de la persona que podemos identificar como víctima. Así, el acoso moral puede nacer por diversos hechos dentro de la esfera labora, tales como la afiliación a un sindicato, el fuero maternal, la presentación de certificados médicos o la solicitud elevada a la inspección del trabajo para denunciar alguna actividad o conducta que contravenga las leyes y reglamentos a los que está sujeto el empleador, hechos que pueden motivar una reacción adversa e incluso vengativa por parte del empleador en contra del trabajador que ejecute dichas acciones. Así también, podemos encontrarnos ante distintos tipos de Mobbing, como por ejemplo el “Mobbing discriminatorio”, constituido por acciones donde se discrimine a trabajadores por su etnia, edad, religión, etc. O puede darse un “Mobbing sexual”, donde las acciones no son tan graves como para constituir un acoso sexual como lo prescribe el código del trabajo en su Art. 160 n° 1 letra b del Código del Trabajo sino que estamos ante una conducta sostenida con fines de hostigar al trabajador, característica principal del acoso moral laboral.

f) Doble Mobbing

Como señala Lucía Planet<sup>10</sup> esta figura dice relación con los efectos que puede producir el Mobbing en la vida familiar de la víctima, así, nos encontramos con una serie de consecuencias directas tanto previstas como imprevistas que se pueden clasificar en etapas como lo han planteado los profesores Gamonal y Guidi, pasando por la etapa de empatía y comprensión por parte de la familia, luego por el desinterés y terminando con una hostilidad dentro del núcleo familiar, que puede traer consecuencias graves en la vida del trabajador y sus cercanos. En íntima relación con este punto, nos detendremos en el análisis pormenorizado de las consecuencias que trae aparejado el acoso moral laboral en la vida del trabajador y los efectos que genera la vulneración de los derechos fundamentales por medio del hostigamiento.

---

<sup>10</sup> PLANET SEPÚLVEDA, LUCIA. “Eficacia del procedimiento de tutela laboral como protección contra el Mobbing en Chile”. Revista chilena de derecho del trabajo y la seguridad social, Vol. 1 n° 1 2010 pág. 100



### 3) Efectos y consecuencias del Mobbing:

Los efectos o consecuencias del Mobbing pueden ser tanto psíquicos como psico-fisiológico, es así como podemos reconocer diversos efectos que se producen como resultados de esta mala práctica utilizada tanto por los empleadores, como a su vez, por los mismos compañeros de trabajo del afectado por este fenómeno llamado Mobbing.

Las consecuencias psíquicas más relevantes que acarrear el Mobbing o acoso moral laboral son: Depresión, ansiedad, ataque de pánico, irritabilidad, reacciones paranoicas, disminución de la autoestima.

A su vez, las consecuencias psico-fisiológicas se traducen en las siguientes: Cefalea, disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos.

Para el Dr. Salvador Alario Bataller, el acoso moral representa una de las experiencias más traumatizantes y devastadoras que pueda sufrir un ser humano en situaciones habituales, constituyendo una innegable agresión en su mismo grupo social de referencia.<sup>11</sup>

Es preciso destacar que las consecuencias del Mobbing pueden ser diversas, y no solo afectar la salud física o mental de la víctima, como se expuso anteriormente, ya que podemos encontrar graves implicancias a nivel económico y social. Esto se manifiesta así; un trabajador que es objeto de Mobbing puede sufrir cualquiera de los efectos físico mentales nombrados como lo son ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, cefalea, taquicardias, etc. Pero a su vez esto le generara un problema para volver a reincorporarse a su trabajo una vez que se den las condiciones en la empresa o bien se vea obligado a hacerlo, ya que siempre existirá el miedo de que vuelva a ser objeto de esta mala práctica, es por ello que le afecta socialmente, ya que ser objeto de Mobbing generará una sensación de inseguridad en el trabajador por lo cual le será difícil volver a relacionarse de manera fluida con sus compañeros de trabajo. A nivel económico genera consecuencias por el hecho de que sea un empleador que desee deshacerse de un

---

<sup>11</sup> B., ALARIO SALVADOR (2003) “Tratamiento conductual de un caso crónico de acoso moral o Mobbing”



trabajador determinado sin motivo justificado, por lo cual si llega a emplear el Mobbing, como táctica para separar a este trabajador, a parte de las consecuencias mentales y físicas derivadas de este, también, le quitará el sustento a ese trabajador, al verse privado de su trabajo.

#### 4) Derechos afectados:

El Mobbing o acoso moral laboral produce una serie de vulneraciones a derechos reconocidos tanto a nivel constitucional como legal.

En materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral encontramos los derechos fundamentales específicos de naturaleza laboral, como lo son la libertad sindical, derecho a huelga, negociación colectiva, derecho al descanso, etc. Y por otra parte, encontramos los derechos fundamentales inespecíficos, que son aquellos “otros derechos constitucionales de carácter general y por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas”<sup>12</sup>, como lo son la libertad de pensamiento, de expresión, derecho al honor, etc.

El trabajador es titular tanto de los derechos fundamentales específicos como los inespecíficos, es decir, no por suscribir un contrato de trabajo o quedar bajo la dependencia y subordinación de un empleador, estos dejan de ser titulares de tales derechos reconocidos a nivel constitucional. Esto se vincula con el concepto de “ciudadanía en la empresa”, que supone el reconocimiento de los derechos que tiene el trabajador como ciudadano, es decir, el trabajador por más que este sujeto a la potestad de dirección y mando del empleador, sigue conservando sus derechos de ciudadano, no por ser trabajador se pierden sus derechos fundamentales, la ciudadanía en la empresa actúa como una limitación a las potestades del empleador.

---

<sup>12</sup> PALOMEQUE, M.C. Los derechos laborales en la Constitución Española, Centro de Estudios Constitucionales, España, 1991.



Derechos fundamentales vulnerados en virtud del Mobbing:

1- Art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República que dice: “La Constitución asegura a todas las personas: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.”. Aquí se consagra el derecho a la integridad psíquica y física de las personas y constituye un derecho inespecífico por no tener naturaleza laboral propiamente tal.

2- Art. 19 N° 2 de la Constitución Política de la República que dice: “La Constitución asegura a todas las personas: la igualdad ante la ley”. Ya que este principio se asocia con la idea de prohibición de toda forma de discriminación, por eso apuntamos al hecho de la discriminación que se pudiese sufrir en cuanto ciudadano, ya que, el Mobbing es una verdadera herramienta de discriminación.

3- Art. 19 N° 4 y 5 de la carta fundamental, referentes al respeto de la intimidad de las personas. Art. 19 N° 4: “La Constitución asegura a todas las personas: el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”. Art. 19 N° 5: “La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada.”. Estamos frente a un derecho inespecífico, el mobbing busca el ataque personal de la víctima, por ende, para lograr el objetivo se pueden sacar a la luz aspectos privados de las personas, es por ello que este derecho también se ve vulnerado. A mayor abundamiento, el propio Código del Trabajo introduce en su Art. 5° una disposición tendiente a proteger la intimidad de los trabajadores, “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 especial cuando pudiera afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”

4- Art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República que dice: “La Constitución asegura a todas las personas: la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.” Siguiendo a los profesores Lizama y Ugarte, podemos subdistinguir dos derechos:



a) Libertad de trabajo: que implica no forzar a un particular a realizar una determinada labor, y por otra parte, a la libertad de la persona de elegir un trabajo y delimitar las condiciones del mismo. Este derecho se ve vulnerado por el Mobbing ya que este busca sacar de un trabajo a un individuo y por ende va en contra de la voluntad del trabajador de pertenecer a ese trabajo libremente elegido.

b) Principio de la no discriminación laboral: Desde el punto de vista de las relaciones de trabajo este principio busca reforzar al anterior, a saber, la libertad de trabajo. Este principio de la no discriminación laboral también lo encontramos en el convenio N° 111 de la OIT y en la redacción del Art 2 del Código del Trabajo. Al ser un criterio abierto no es necesario tener una conducta determinada y descrita en una norma legal para poder establecer el Mobbing como un atentado a la no discriminación en el ámbito laboral.

### **CAPITULO III: SITUACIÓN NORMATIVA EN CHILE.**

#### **1) Definición de la situación actual:**

En Chile, el acoso moral no es un hecho ajeno al ámbito laboral, es más, algunas proyecciones acercan cifras al diez por ciento de trabajadores víctimas de Mobbing. El hecho, pese a ser cotidiano y evidente, no tiene regulación en la legislación actual, pero existen normas de carácter general que se aplican a toda relación laboral. Estas normas que contienen principios generales que envuelven la del vínculo laboral, son las siguientes:

- a. Los preceptos contenidos en la Constitución Política de la República, particularmente los artículos 5° y 19 en sus numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 16. En estos preceptos están contenidos los derechos fundamentales de mayor relevancia en el ámbito laboral, donde se hace énfasis a la dignidad, la integridad física y psíquica y la honra de las personas. Estos principios tienen hoy, más que nunca, gran vigencia y aplicación en las relaciones



laborales, debido al gran avance que ha tenido la aplicación de derechos fundamentales activamente en el trabajo, no olvidando la cualidad humana antes que la productiva, teniendo siempre en consideración el respeto de los derechos del hombre, siendo la igualdad, dignidad y honra valores determinantes en toda relación. Este pensamiento se resume en el concepto de “ciudadanía en la empresa”, es decir, que no por dar comienzo a una relación laboral, no por estar inserto en la empresa, se pierden los derechos fundamentales, se conservan así como un límite infranqueable para los sujetos involucrados.

- b. Artículo 2° del Código del Trabajo: este artículo tiene gran relevancia, ya que de alguna forma aterriza los principios contenidos en la Constitución al Código del Trabajo y los explicita como una suerte de recordatorio para que no sean obviados. Señala el artículo la función social del trabajo, pero con mayor relevancia, en su inciso segundo, que las relaciones laborales deben ser siempre compatibles con la dignidad de las personas y no podrán ser discriminatorias.
- c. El Art. 5° del Código del Trabajo en el cual se expresa que las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos
- d. Art. 184 del Código del Trabajo que nos dice que el empleador estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.



- e. Art. 171 del Código del Trabajo en relación al Art.160 N° 1 letra a) del mismo cuerpo legal. El Art 171 del citado Código le otorga al trabajador la posibilidad de ejercer la acción de auto despido o despido indirecto, que permite al trabajador poner término al contrato de trabajo por haber incurrido el empleador en las causales señaladas en los números 1, 5 ó 7 del Art. 160 del Código del Trabajo. La característica especial de este modo del terminación de la relación laboral, consiste en que al trabajador le corresponde su indemnización por años de servicios, no obstante, haya sido él quien puso término al contrato.

Por otra parte La Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre esta materia indicando una serie de medidas a seguir en el caso que un trabajador se vea afectado por acoso moral laboral:<sup>13</sup>

- Manifestar su problema a su jefe directo, supervisor o encargado de personal, de la empresa, sucursal o faena del trabajador.
- Presentar el problema al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Presentar el problema al sindicato de la empresa.
- Realizar una denuncia administrativa ante la Inspección del Trabajo correspondiente.
- Autodespido con derecho a demandar indemnización por término de contrato, según establece el Art. 171 del Código del Trabajo, por incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador
- Ejercer el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales incorporado por la Ley 20.087.<sup>14</sup>
- Interponer un Recurso de Protección de acuerdo al Art. 20 de la Constitución Política de la República.

Es preciso hacer el distingo y dejar en claro que el Mobbing es una figura diferente a las materias reguladas por la Ley 16.744 sobre Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

---

<sup>13</sup> Dirección del Trabajo. Cartilla Informativa, El Acoso Laboral o Mobbing, Diciembre 2007

<sup>14</sup> La Ley N° 20.087 sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Publicada el 03.01.2006



Es decir el Mobbing no es ni será un accidente de trabajo o bien enfermedad profesional. La distinción del Mobbing con estas otras figuras radica en la propia definición que la Ley 16.744 se encarga de señalar.

Así el artículo 5° de la ley citada define como Accidente de trabajo: “Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”<sup>15</sup> El accidente de trabajo no cumple con las características básicas del Mobbing como lo es la reiteración de las conductas, ya que el accidente ocurre de improviso, es decir ocurre una sola vez y de manera brusca, no son conductas que se repitan en el tiempo de manera constante. La definición habla de lesión y entendemos que esta lesión es más bien de carácter físico y el Mobbing consiste en acciones que provocan daños psicológicos.

Descartamos por otro lado que el Mobbing pueda encuadrarse como una enfermedad profesional, la cual es definida en el artículo 7° de la Ley 16.744, de la siguiente forma, “Es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”<sup>16</sup>. De esta definición se puede desprender inmediatamente, que el Mobbing no es un trabajo o una modalidad de trabajo, sino que son conductas violentas que afectan a los trabajadores en su lugar de trabajo. Por ende el Mobbing no puede recibir tratamiento ni tampoco regirse por las normas de la Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## 2) Problema: ¿Es necesario una legislación al respecto?

El gran problema que se nos presenta a nosotros como estudiosos del derecho es desentrañar acaso es o no necesario explicitar en nuestra legislación la figura del Mobbing, es decir, es imperioso que nuestro Código del Trabajo expresamente en uno de sus artículos defina la figura en comento, señale sus características, las sanciones ante la ocurrencia de esta forma de violencia laboral, ya sea que la cometan los empleadores o los mismos compañeros de trabajo en contra de la víctima.

---

<sup>15</sup> Ley 16.744 sobre Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>16</sup> Ley 16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



O bien, como algunos creen, que no sería necesaria la creación de la figura particular del Mobbing ya que, existen las normas y conductos necesarios para reclamar y sancionar las conductas de acoso moral laboral. Si bien no existe la norma particular que la sancione, en base a principios generales como lo es la protección a los derechos fundamentales, podemos actuar frente a las conductas constitutivas de Mobbing, no quedando desamparado el trabajador frente a tales conductas atentatorias contra su integridad física como psíquica.

Es por ello que es de vital importancia tener claro las diversas posturas que existen en nuestro país tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial para dar tratamiento a la figura del Mobbing, las que pasamos a explicitar a continuación.

### Posturas al respecto

Tenemos dos posturas frente al problema planteado, la primera es la que rechaza la creación de la figura particular del Mobbing ya que existen los medios legales suficientes para dar efectiva protección a los trabajadores en caso de que sean objeto de acoso moral laboral y la segunda es considerar que es necesaria la inclusión en el Código del Trabajo de la figura del Mobbing para lograr una adecuada protección de los trabajadores.

En relación a la primera postura, existen acciones y mecanismos a los cuales las víctimas de Mobbing pueden recurrir para obtener el cese de estas conductas e incluso indemnizaciones por el daño que se les causó.

Analizando el Código del Trabajo podemos indicar que el Art.2º inciso 2 señala “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual...” Los que defienden la idea de que no es necesario que se regule expresamente el Mobbing, sostienen que no sería necesario incluir la conducta del Mobbing explícitamente, ya que esta se encuentra reconocida por nuestro código de manera implícita en el citado Art 2º inciso 2 del Código del Trabajo. Esto se sostiene en la expresión “entre otras” ya que el código establece que las relaciones laborales deben ser



compatibles con la dignidad de las personas y señala como conducta no compatible con esta el acoso sexual (se señala expresamente) pero antes de nombrar esta conducta se intercala la expresión “entre otras”. Si uno se pone a pensar a que otras conductas se puede referir esta expresión, queda de manifiesto que incluye el acoso moral laboral o Mobbing, es decir, estos autores señalan que no se reconoce explícitamente el Mobbing sino que se hace un reconocimiento implícito por medio de la interpretación del artículo 2° del Código del Trabajo. Ante la infracción, por parte del empleador, del deber de respetar la dignidad de sus dependientes se puede recurrir ante el tribunal del trabajo competente para la aplicación del nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales incorporado por la Ley 20.087.

A su vez para el sector de la doctrina que no ve necesidad en la regulación legal expresa de la figura del Mobbing, arguye que en los caso de acoso moral laboral se puede recurrir a la figura constitucional de la Acción de Protección ya que este se encuentra establecida como una fórmula rápida y eficaz de tutelar, resguardar derechos que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales una persona sufra la privación, perturbación o amenaza de sus derechos fundamentales, derechos que se enumeran en el mismo artículo 20 de la Constitución Política de la República. Los derechos tutelados por la acción de protección son los del artículo 19 números 1°, 2°, 3° inciso cuarto, 4°, 5°, 6°, 9° inciso final, 11°, 12°, 13°, 15°, 16° en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho de su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19°, 21°, 22°, 23°, 24° y 25°. Como podemos observar una gran cantidad de derechos que son susceptibles de la Acción de protección se relacionan directamente con los daños, consecuencias negativas que produce el Mobbing en un trabajador que haya sido objeto de este. El Mobbing afecta en forma directa y clara, como antes se expuso en el presente trabajo, la integridad física y psíquica de las personas, el principio de igualdad y no discriminación, la honra, la vida privada, etc. Es por eso que frente a las conductas del Mobbing por parte del empleador o compañeros de trabajo lo más efectivo y rápido para dar pronto remedio a los perjuicios ocasionados por el acoso moral laboral es recurrir de protección ante la Corte de Apelaciones respectiva, la cual adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho. De lo anterior, podemos concluir que, no sería necesaria la figura particular del



Mobbing ya que la acción constitucional de protección sería suficiente para salvaguardar los derechos vulnerados.

Frente a las conductas de Mobbing el trabajador puede hacer uso de la figura contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo “Despido indirecto o Auto despido” el cual permite que el propio trabajador ponga término a la relación laboral en los casos que el empleador incurra en las causales establecidas en el artículo 160 N° 1, 5 ó 7 del Código del Trabajo. La gran ventaja del despido indirecto consiste en que el trabajador tiene derecho a percibir la indemnización por años de servicio, por más que haya sido el propio trabajador el que ponga término a la relación laboral. De las causales señaladas arriba la que sirve específicamente de fundamento para poder ejercer el auto despido, es la del artículo 160 N° 7, a saber, “el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.” Esto es así, toda vez que, el artículo 184 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.” En la disposición citada queda de manifiesto que una de las obligaciones del empleador es proteger la vida y salud del trabajador, entendiendo por salud no solo el ámbito físico si no que también el psicológico. “El trabajador tiene derecho a la protección del empleador, lo que significa sustancialmente que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo segura y confiable para el dependiente, e incluye el deber de no afectar directamente con su conducta o asegurar que no se afecte con la conducta de terceros, la integridad física y psíquica de los trabajadores.”<sup>17</sup> La obligación que deriva para el empleador del citado artículo 184 Código del Trabajo, se considera que “es una obligación legal incorporada al contrato de trabajo, por lo que su infracción implica un incumplimiento del contrato, así se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> LIZAMA, LUIS Y UGARTE, JOSÉ LUIS (2005) “Nueva Ley de acoso sexual”, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, p.8.

<sup>18</sup> Sentencia Corte Suprema, 28 de Septiembre de 2005, causa Rol 1831-04



En suma, el incumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo por parte del empleador importa un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, y por ende, da derecho al dependiente a incoar la acción de despido indirecto. Cabe tener presente que esta acción es perfectamente compatible con la de indemnización de perjuicios.

A nivel administrativo, la víctima que ha sido objeto de Mobbing puede recurrir a la Inspección del Trabajo competente a realizar la denuncia correspondiente. Sin embargo, las únicas facultades del inspector del trabajo en estos casos consisten en constatar si efectivamente se cometió la infracción que se alega y, de ser así, puede aplicar la multa correspondiente. El inspector no tiene facultades legales para ordenar al empleador la aplicación de medidas en contra de los acosadores, ni mucho menos puede indicar al empleador que tipo de medidas debe tomar.

El nuevo procedimiento de Tutela laboral incorporado por la Ley 20.087 promulgada y publicada en el año 2.005 y que comenzó a regir escalonadamente (por regiones) en Marzo de 2.008, mediante la inclusión del párrafo 6º, al Capítulo II, Título I del Código del Trabajo. Este nuevo procedimiento está diseñado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. “En efecto, con la entrada en vigor de la nueva ley se contará con una acción judicial directa para enfrentar casos de violación de derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los casos de acoso laboral que sean atentatorios contra tales derechos”<sup>19</sup>

Este procedimiento de tutela de derechos fundamentales se encuentra limitado a la vulneración de ciertos derechos que se enumeran en el artículo 485 del Código del Trabajo a saber<sup>20</sup>: Derecho a la vida y a la salud e integridad del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; Derecho a la vida privada y a la honra; Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los trabajadores; Libertad de conciencia de los trabajadores; Libertad de opinión y de información; Libre elección de trabajo y Derecho a la no discriminación durante la ejecución y término del contrato de trabajo.

---

<sup>19</sup> LÓPEZ F., DIEGO (2007) “ Marco Jurídico del Acoso Laboral en Chile”

<sup>20</sup> Artículo 485 Código del Trabajo.



Del catálogo de derechos reclamables, tenemos que el Mobbing, de acuerdo al análisis realizado previamente, podría enmarcarse como una violación a la integridad física y psíquica, a la intimidad de las personas, a la libertad de trabajo y su protección y como atentado al principio de la no discriminación.<sup>21</sup> Por ende, se puede utilizar este procedimiento de tutela ante las situaciones de Mobbing que afecten los derechos fundamentales, de los trabajadores, enumerados en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Este nuevo procedimiento se presenta como la herramienta más amplia para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, la ley establece que estas violaciones de derechos deben provenir de parte del empleador hacia el dependiente (Mobbing vertical, descendente). La ley 20.087 establece, además, una amplia legitimación activa para recurrir ante el tribunal competente en caso que se verifique una vulneración a los derechos protegidos por el precepto legal antes citado. En cuanto al plazo de interposición de la acción es de 60 días contados desde la vulneración de los derechos fundamentales de que sea objeto la víctima.

“El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.”<sup>22</sup>

Existe además una ventaja probatoria para el denunciante, ya que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> MUNILLA, VERÓNICA, “Mobbing y Constitución: Lectura del acoso moral, a la luz de las garantías constitucionales”

<sup>22</sup> Artículo 492 Código del Trabajo.

<sup>23</sup> Artículo 493 Código del Trabajo



Otra ventaja consiste en la rapidez del juicio ya que el juez deberá resolver con el mérito de los antecedentes en la misma audiencia o a más tardar dentro de los cinco días siguientes.

Este procedimiento no se podrá llevar a cabo si se ha interpuesto la Acción de Protección consagrada en el artículo 20 de nuestra Constitución Política de la República, siempre que se refiera a los mismos hechos.

Otra acción que podría ejercer la víctima de Mobbing, son las acciones que emanan de la responsabilidad civil, ya que, “la responsabilidad civil es un instituto de aplicación general en nuestro derecho, por lo que no se divisa razón alguna para no aplicarla en las relaciones laborales en caso que durante su desarrollo se cause daño a alguno de los sujetos de las mismas, como ocurre en el Mobbing”<sup>24</sup>

Independiente del estatuto jurídico de responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, lo que se demandará es la indemnización de perjuicios, especialmente reclamando el daño moral sufrido por la víctima. “El demandante deberá acreditar fehacientemente en juicio la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos de la responsabilidad que pretende hacer efectiva y que son los siguientes: el hecho antijurídico del demandado, su imputabilidad o reprochabilidad, el daño y la relación de causalidad entre el hecho y el daño. Será necesario, por lo tanto, no sólo probar la efectividad de los hechos constitutivos de acoso moral, sino también demostrar la concatenación de éstos y cómo generaron un ambiente laboral hostil para la víctima ocasionándole un severo daño.”<sup>25</sup>

Respecto a la segunda postura, hay autores que señalan la necesidad de crear una normativa específica que tipifique al Mobbing como una figura particular, que tenga alcances en todos sus bemoles y aprecie la totalidad de sucesos que comprenden el acoso moral en el trabajo.

Así, quienes defienden esta postura argumentan que el Mobbing, es una figura de particulares características, que no podría quedar subsumida dentro de la normativa actual por diversos

---

<sup>24</sup> FRAGA YOLI, ANDREA, “El mobbing y su regulación en el derecho laboral chileno”, Revista Actualidad Jurídica N°16- Julio 2007

<sup>25</sup> GAMONAL, SERGIO, Y PRADO, PAMELA, “El Mobbing o Acoso Moral Laboral”, Lexis Nexis, pág.129.



motivos. Dentro de dichos motivos se señalan la característica de ser una concatenación de hechos que se sostienen en el tiempo, es decir, su esencia es estar compuesta por una serie de hechos que no son lo suficientemente graves como para configurar un ilícito por sí solos, sino más bien, son un proceso configurado por una serie de hechos con fines determinados. Así, términos contemplados en la ley como “Conductas indebidas de carácter grave...” como el que ocupa el art. 160 no serían comprensivos del carácter esencial del Mobbing, ya que no son siempre hechos que revistan una “gravedad” en sí, sino que es el proceso el que hacen que las conductas sean graves. Así mismo, el Mobbing tiene diferentes aristas en cuanto a los sujetos activos y pasivos del acoso, pudiendo ser trabajadores y empleadores quienes estén en una posición o en la otra. Siendo así, el código de alguna forma solo podría acoger una forma de Mobbing, cual es el Mobbing vertical descendente, este es el que se produce por el hostigamiento de un superior a un trabajador, así lo contemplarían los artículos 160 al referirse al término del contrato de trabajo, en íntima vinculación con el art. 171, y también el artículo 485, que al referirse al nuevo procedimiento de tutela laboral, señala en su inciso tercero que solo se entienden vulnerados los derechos descritos por el artículo cuando “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas...”<sup>26</sup>.

Así también, se esgrime como característica principal la repetición de actos abusivos en el tiempo. Dicho característica incluso ha sido tratado por la Dirección del Trabajo<sup>27</sup>, llegando a reconocer cuatro fases claras de desarrollo, a saber; una primera fase de “tanteo”, donde se analiza al sujeto que podrá ser víctima del acoso, la susceptibilidad de ser acosado y sus debilidades. Una segunda fase de “manipulación o maltrato psicológico sutil”, donde el hostigador trata de anular la defensa de la víctima, haciéndola creer o entender que los problemas sólo se tratan de simples malentendidos o problemas comunicacionales, de esta manera el sujeto activo trata de manipular a la víctima para hacerla sentir culpable, quien se da cuenta que sucede algo, pero nadie más lo nota. Una tercera fase de “psicoterror o confrontación”, aquí el objetivo se manifiesta claramente, la idea es ya destruir o atentar contra la integridad de la persona,

---

<sup>26</sup> Artículo 485 Código del Trabajo

<sup>27</sup> Boletín oficial Dirección del Trabajo “El acoso laboral o Mobbing: Una expresión de violencia en el trabajo”. Boletín 222 de 2007



teniendo dicho fin un sinnúmero de causas o motivos. En esta fase quien es acosador tratará de hacer lucir al acosado como el responsable o culpable de los problemas, generando en él un sentimiento, ya de rabia e impotencia, en este momento es cuando el acosador aprovecha la ventaja que le proporciona la situación de la víctima y la provoca para poder acusarla y hacerla responsable, teniendo estos hechos como clara consecuencia el aislamiento de la víctima. Por último, nos encontramos con la cuarta fase de “violencia física mayor”, esta etapa puede no llegar y no es necesaria para configurar el acoso, pero es una consecuencia del proceso que comentamos, aquí las agresiones pasan a mayores y las víctimas comprenden el alcance de los hechos, entienden que la culpa ya no es suya sino del sujeto agresor, lo que es una posición problemática para el agresor, quien utiliza ahora el terror para callarla.

Sin ir más lejos, el propio legislador ha sido de la idea de regular de forma especial el acoso laboral. Da cuenta de aquello el Boletín número 3.198-13 sobre el Informe de la comisión de trabajo y previsión social, recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. El extenso debate que se ha dado en el poder legislativo se refiere a las particularidades que caracterizan al Mobbing, la profundidad de la figura ha continuado el debate por largo tiempo, pero hay consenso y avances en la materia. Quienes buscan legislar esgrimen diversos argumentos que dejan ver la necesidad de así hacerlo, manifestando dudas no resueltas por la legislación vigente, como la responsabilidad del empleador cuando es otro trabajador quien acosa, refiriéndose al empleador como la persona encargada de resolver el conflicto, dando también al trabajador la posibilidad de dirigirse a la Inspección del Trabajo. Debaten los Honorables parlamentarios sobre los matices que hay en términos como “resultado de daños”, “comportamiento hostil” o “reiteración”, mostrando diversos términos que no tienen una interpretación pacífica en la actualidad y que aún hoy no son resueltos.

Se señalan acertadamente límites en torno a la discusión, el primero de ellos es el correcto uso de las facultades reglamentarias y de dirección de la empresa por parte del empleador, y un segundo límite que recae en el deber general del empleador de proteger la salud física y síquica de los trabajadores, obligación asociada a las labores de prevención y buen trato. Señala así el Boletín



que “cuando se incurre en acciones u omisiones que implican la vulneración de la salud -física o psíquica- del trabajador, se está frente a otra figura, que es la infracción al deber general de protección, lo cual podría dar lugar a acciones indemnizatorias. En consecuencia, en este debate se están tratando las situaciones que quedan en una zona intermedia, donde no produciéndose ninguna de las figuras que ya están sancionadas en el Código del Trabajo, se produce un hostigamiento con el fin de obtener un resultado determinado”. Con lo señalado anteriormente por la comisión que trabaja en la creación de la normativa que sancione el Mobbing, se descarta la utilización del artículo 184 del Código del Trabajo, artículo que prescribe estas obligaciones generales de cuidado para el empleador, trasladando esta discusión a un nuevo plano, ya fuera de dicha responsabilidad. Lo dicho anteriormente a nuestros ojos no es errado, pues si bien se imponen obligaciones en el citado artículo, ellas solo contemplan un grado de generalidad, pudiendo quedarse solo en algunos hechos considerados “notables” por el empleador, dejando sin proteger al trabajador en situaciones como la del acoso laboral. Así mismo, deja al empleador con la facultad de proteger a sus trabajadores, generando un problema de incompatibilidad de quedar en una misma posición la persona responsable que luego puede ser culpable. De esta forma se encarga al empleador el debido cuidado de la vida y salud de los trabajadores, siendo él un sujeto potencialmente activo en el hostigamiento de estos últimos. Además de lo anteriormente dicho, los legisladores contemplan el efecto positivo de la creación de estas normas, el claro efecto disuasivo que tendría sobre las conductas que atenten contra la dignidad de los trabajadores y su bienestar, proyección que se hace teniendo en cuenta el efecto que produjo la dictación de la ley que tipificaba la conducta de acoso sexual, así, no sólo se pena el ilícito directamente, sino que también se previene por medio del efecto disuasivo de la creación de la norma. Por último, discurre la discusión sobre varios pormenores, los cuales interesan revisar, como la sanción del empleador que no ha sido diligente en su actuar y no ha detenido los hechos cuando tuvo noticia de ellos debiendo haber actuado, es decir, la responsabilidad por la culpa *in vigilando*.



Así, los autores junto al legislador se encargan de dar motivos suficientes y plausibles para esta segunda postura, cual es, la creación de una normativa particular respecto del Mobbing. Nosotros adherimos a esta postura, la que plantea la necesidad de una creación de normas que tipifiquen el Mobbing con sus particularidades, que contemplen el procedimiento a aplicar, las responsabilidades que emanarían de ocurrir un acoso moral en la esfera de las relaciones laborales, las posibles reparaciones y multas a aplicar y que, por sobre todo, de cuenta de esta realidad que va en un lamentable aumento, para poder poner un freno al abuso y prevenir y disuadir su concreción.

De esta forma planteamos que se solucionen diversos déficits típicos del sistema actual, por ejemplo, buscar que se garanticen eficazmente y de forma segura y cierta, sin derecho a interpretación ni vacíos, los derechos del trabajador y empleador, con el fin de que el trabajo sea la herramienta social que el Estado protege para la realización y surgimiento de las personas. Buscar de una vez por todas un procedimiento que se ciña a los requerimientos específicos del acoso laboral, así, dejar de lado este “cajón de sastre” en que se ha transformado el Recurso de Protección, el cual si bien permite el cese de la acción que causa el perjuicio, no repara ni indemniza los daños sufridos por el acosado, ni contempla multas para sancionar al culpable, se piensa así en un procedimiento similar al contemplado por el Código del Trabajo en los artículos 485 y siguientes, pero con la salvedad de que dicho procedimiento no solo se trate de las faltas en que pueda incurrir el empleador al ejercer sus facultades, sino que también se aplique respecto del trabajador que incumpla el deber de respetar las normas sobre el acoso moral labora, quien encubra a sus pares o fomente estos actos, así como también a aquel empleador que teniendo conocimiento de ello, no detenga los actos y tome cartas en el asunto, o bien, no respete las medidas que haya adoptado la inspección del trabajo respecto del conflicto que ha sido puesto en su conocimiento. Así también, se buscará con el procedimiento una reparación integra donde quepan las indemnizaciones que sean pertinentes, pudiendo, por ley, hacer uso del auto despido, figura contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, y además, ante el mismo tribunal, y en el mismo procedimiento, pedir se reparen los daños que han sido probados, que tengan vinculación directa con el acoso.



Haciendo un examen literal, pecando quizás de ser extremo, el Código del Trabajo en su artículo 2° protege la dignidad de las personas, pudiendo esta tomar diversas formas, y el artículo 485 en su inciso 2° contempla que se aplica este procedimiento para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo segundo. Dichos actos discriminatorios son las “distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”<sup>28</sup>, así bien, lo protegido son los actos de discriminación, mas no los actos que atentan contra la dignidad de la persona, ya que aquellos no son actos discriminatorios. Así, el artículo 2° que podía dejar entrever una entrada para la figura del acoso laboral por medio de la frase “Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual...”, no lo hace efectivamente, ya que dicha norma solo sería una declaración que no está contemplada por un mecanismo efectivo como lo es el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

En el orden de idea antes expuesto, no habría lugar para el Mobbing en la legislación actual por medio de la conjugación de normas del artículo 2° y 485, ni tampoco por medio de la relación que pudiese tener el artículo 171 con el 160 n° 1, ya que señala el número 1 las “conductas indebidas de carácter grave...”, hecho latamente discutido, no siendo el Mobbing un hecho de carácter grave, o una conducta, sino la concatenación de ella, donde su perseverancia en el tiempo es la que la hace grave, o provoca el daño a reparar. Así mismo, debiese descartarse de alguna forma el número 7 del artículo 160, ya que habla del “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, obligaciones que se enmarcan, de forma general, en las que prescribe el artículo 184 del Código del Trabajo, pero esta obligación no es ya materia del acoso laboral, sino que es, más bien su límite. Esta idea es recogida directamente del legislador, quien distingue como límite de discusión esta obligación, que pese a tener relación con el tema, no lo ataca en el fondo, sino que más bien es un principio general, que no se hace cargo de los hechos en comentario.

---

<sup>28</sup> Artículo 2 Código del Trabajo



Por estos argumentos, porque la esencia y características del Mobbing así lo requieren, y por sobre todo porque estamos frente a un hecho en crecimiento, es necesaria la creación de una figura que tipifique el Mobbing, haciéndolo una ilegalidad que comprenda todos sus pormenores, que desincentive el acoso dentro de las relaciones de trabajo y que proteja a todos los sujetos involucrados en la relación laboral.

Rescatamos una iniciativa del poder ejecutivo para poner freno a estas situaciones y reglamentar la forma en cómo han de desenvolverse los sujetos de la relación laboral por medio de un instructivo presidencial sobre “Las buenas prácticas laborales en la Administración Central del Estado”<sup>29</sup>, ejemplo que debe imitarse por los legisladores.

### 3) Legislación extranjera y Jurisprudencia:

Para el análisis que deseamos llevar a cabo, es de gran utilidad revisar como se ha acogido la figura del Mobbing en el derecho comparado. A nivel de derecho comparado podemos clasificar la recepción de esta figura, entre los países en los cuales el Mobbing ha sido considerado a nivel legislativo y existe legislación específica sobre el tema y los países en que no existe legislación específica, pero en los que los tribunales han sentado jurisprudencia sobre tema.

a) **Legislación específica:** En esta situación encontramos países como Suecia, Francia y Bélgica.

-**Suecia:** Es el país con una de las primeras legislaciones sobre Mobbing, a través de la “Ley Básica de Prevención de Riesgos” del año 1993, en la cual el empleador tiene la obligación de prevenir el acoso en el trabajo, adoptar políticas explícitas contra el acoso, dar apoyo a las víctimas y proporcionar procedimientos específicos para los casos de Mobbing. En este país el Mobbing es considerado como un “riesgo laboral.”

-**Francia:** Los artículos L.122-49 a L.122-54 introducidos al Código del Trabajo por la Ley N° 2.002-73 sancionan las conductas de acoso moral, en síntesis señalan que los trabajadores no deben sufrir ningún tipo de hostigamiento y es obligación del empleador tomar las medidas

---

<sup>29</sup> Instructivo Presidencial N° 2, del 15 de junio del año 2006



necesarias para prevenir el acoso moral. Se sanciona el acoso moral vertical tanto ascendente como descendente y el acoso horizontal. La misma ley introduce en el Código Penal el delito de acoso moral el cual es castigado con un año de encierro y una multa de 15.000 euros.

-**Bélgica:** El acoso moral se encuentra regulado en el Código Penal, en capítulo IV del citado cuerpo legal, “se sanciona las conductas que afecten gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. Su autor será sancionado con restricción de libertas de quince días a dos años y es sancionado con multa.

b) **Países con solución jurisprudencial y no legal:** Entre estos tenemos a España, Alemania e Italia.

- **España:** En éste país no existe legislación especializada sobre el Mobbing, pero los tribunales de justicia han sancionado el acoso moral laboral en base a preceptos constitucionales y el estatuto de los trabajadores de dicho país. Por ende, frente a las situaciones de Mobbing se considera que el acoso moral laboral atenta contra la dignidad del trabajador y se considera que la enfermedad psíquica que trae como consecuencia es un accidente laboral. Los trabajadores víctimas del acoso pueden recurrir al procedimiento de tutela de derechos fundamentales para reclamar la indemnización de daños y perjuicios derivados del Mobbing.

- **Alemania:** Al igual que el caso anterior, en Alemania no hay regulación expresa del Mobbing, pero sí existe jurisprudencia al respecto que se funda en principios constitucionales para sancionar esta figura. También se aplican normas legales que dicen relación con el deber del empleador de proteger la vida y salud de los trabajadores y el deber general de protección. La sanción consiste en la indemnización del daño causado.

- **Italia:** “En Italia, la figura del Mobbing ha sido encuadrada por la jurisprudencia dentro de la responsabilidad contractual del empleador, en base al deber de seguridad consagrado en el



Código Civil.”<sup>30</sup> Encontramos sentencias en este sentido en la cual se busca tutelar la integridad psicofísica del trabajador.

### Jurisprudencia:

Atendiendo a que, como suele darse en situaciones normativas extranjeras, hay dos posibles formas de acoger la figura del Mobbing, a saber, por vía normativa o legal, y por vía jurisprudencial, toca ahora analizar esta última, para dirimir si de alguna u otra forma se reconoce este ilícito en la judicatura.

Así, podemos encontrar escasos fallos sobre la materia, los cuales no cuentan con uniformidad, a modo de ejemplo se citan los siguientes:

- Rol 224-07, 22 de noviembre del año 2007 dictado por Corte de Apelaciones de Rancagua;

En este fallo dictado por la Corte de Apelaciones, se hace una interpretación amplia de los deberes del empleador, señalando que no solo está obligado por las leyes laborales, sino que ante todo la obligación que tiene para con el trabajador también se enmarca en el área civil, señalando que, según las reglas del derecho común, “todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta”<sup>31</sup>. En este fallo ejemplar, no solo se acoge la demanda del trabajador en la causa “Calderón con Inmobiliaria Educación y desarrollo S.A”, sino que también esboza una suerte de definición del Mobbing, señalando que es Mobbing aquella “acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador, quien recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, cuyo fin es hostigar, intimidar o perturbar al trabajador para que renuncie o se vea abatido o sometido moralmente”. Este fallo, ejemplar y único en la jurisprudencia nacional, no solo da muestra de

---

<sup>30</sup> Romero Rodenas, María José, “Protección frente al acoso en el trabajo”, Albacete, Editorial Bomarzo, 2004, pp. 77 y ss.

<sup>31</sup> Artículo 2329 Código Civil



qué o cuáles conductas quedarían comprendidas dentro del Mobbing, sino que las sanciona, interpretando ampliamente el contrato de trabajo y poniéndolo bajo el marco civil en que se desenvuelve la relación laboral, señalando que es un Delito o Cuasidelito civil.<sup>32</sup> Cabe también destacar, la interpretación hecha por la Corte para acoger la indemnización a favor del trabajador, señalando que proceden las indemnizaciones señaladas en el artículo 163 inciso 2° y 3° (por años de servicio y substitutiva de aviso previo), y además, si se invocara mal una causa, es decir, si se despide por las causales 1, 5 o 6 del art. 160, y el despido es carente de motivo plausible, se aumenta la indemnización del art. 163 en un 100%, señalando “que representa la solución legislativa más asimilable al caso que nos ocupa que se mueve dentro del mismo marco de referencia subjetivo”<sup>33</sup>

- Rol 5042-2006, Confirmada por Corte Suprema el día 11 de diciembre del año 2006

En esta causa se trata un recurso de protección Rol 3080- 2006 en la Corte de Apelaciones de Santiago, que luego conoce la Corte Suprema. Aquí, no se concede el recurso de protección solicitado por la demandante contra el alcalde de la Municipalidad de Providencia por “Presión psicológica laboral y personal insostenible en el tiempo, y que comprometieran la integridad física y psíquica de la actora, pudiendo incluso llevarla a la muerte”.<sup>34</sup> No es concedido el recurso de protección, y luego dicha sentencia se confirma por la Corte Suprema, atendiendo la falta de fundamentos y pruebas para dar lugar a dicho recurso.

- Rol 4858-2006, Confirmada por Corte Suprema el día 10 de octubre de 2006

Este caso es uno de los más conocidos dentro de la materia donde la denuncia la hace una trabajadora contra un director de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, donde se señalan diversas acusaciones como la no asignación de tareas, obstáculos para usar herramientas del trabajo, traspaso de funciones a otros trabajadores, etc. En este caso la Corte de Apelaciones de Valdivia considero que se vulneraban los derechos del art. 19 de la Constitución y dio curso al recurso de

---

<sup>32</sup> Título XXXV, Libro IV, Código Civil.

<sup>33</sup> Fojas 2 y 3 Causa Rol 224 - 2007

<sup>34</sup> Foja 3, considerando 4°, Rol 3080- 2006.



protección, ordenando cesar las medidas de abuso, siendo este fallo confirmado por la Corte Suprema.

- Rol 704 - 2006, Corte de Apelaciones acoge y Corte Suprema confirma.

En el presente fallo, la corte de apelaciones acoge el recurso de protección que interpone Juan Pedro Aros contra el director del servicio de salud Metropolitano occidente y contra Jaime Lavados, Director del instituto de Neurocirugía. Califica el acosado los hechos como tratos abusivos, considerándosele de menor jerarquía, vulnerando el art. 19 n° 16 y n° 24. La Corte de Apelaciones acoge el recurso y la Corte Suprema lo confirma en todas sus partes.

Pese a que los fallos citados recogen la figura, son en extremo escasos y no son parte de una jurisprudencia mayoritaria. Así, es imposible afirmar que exista un reconocimiento jurisprudencial de la figura, lo que existen son solo hechos aislados donde es el juez quien, con el debido criterio, acoge esta figura que ya se torna común en el ámbito laboral. Cabe agregar, por último, que la mayoría de los fallos favorables sólo se dan en recursos de protección, no siendo la vía idónea para solucionar el problema de fondo, solo haciendo cesar el hecho que constituye abuso, sin reparar daños ni perjuicios ocasionados. Así, la jurisprudencia no acoge la figura en comento, ni tampoco recoge la sensibilidad propia del derecho laboral en sus fallos.

#### **CAPITULO IV: RESPONSABILIDADES**

Previo a un análisis en profundidad, es pertinente hacer una breve introducción acerca de la materia de las responsabilidades. Sin perjuicio de que el tema abordado en esta tesina ha sido el Mobbing, una figura que existe solo en el seno de las relaciones laborales, esta ilícito no solo tiene repercusiones en la esfera jurídica laboral, sino que también en la civil, derecho común y supletorio en las relaciones entre los sujetos en que se puede dar el acoso moral laboral. Así, este hecho no escapa en su regulación al derecho civil, no siendo ajeno a ello, el tema de las



responsabilidades, donde el derecho civil se encarga de tipificar en gran parte cuáles son las responsabilidades y cómo ha de responderse por ellas. Pese al avance paulatino que ha tenido el desarrollo del derecho laboral, es el derecho civil quien se hace cargo de estas materias, teniendo que recurrir a él en materia de responsabilidades, los hechos de que son responsables, la cuantía de la responsabilidad, los grados de culpa por los que se debe responder e incluso la sede en la que se ha de resolver el conflicto.

“La responsabilidad, en general, es la aptitud de la persona o sujeto de derecho para asumir las consecuencias de sus actos. Es responsable aquel que, frente a un daño proveniente de su actividad (activa o pasiva), está forzado a repararlo, si ello obedece al incumplimiento de una obligación preexistente.”<sup>35</sup>

Como hemos señalado en el presente trabajo, el Mobbing puede ser horizontal o vertical dependiendo del sujeto activo del cual provenga el acoso moral laboral. El vertical puede tener 2 sentidos, ascendente o descendente, entre trabajador y empleador. En cambio, el Mobbing horizontal, es el que se ejerce entre pares, compañeros de trabajo, entre los cuales no existe una relación de dependencia o subordinación de uno respecto del otro. En ambas hipótesis señaladas, la ocurrencia del Mobbing constituye una vulneración de derechos del trabajador y como consecuencia lógica, conlleva daños de distinta naturaleza, materiales como morales.

Ahora bien, debemos referirnos también, al tipo de responsabilidad por el cual ha de responder el acosador, lo cual se vincula con el tipo de relación que entre ellos existe, a saber, si existe un vínculo contractual o no de por medio, así, lógicamente, sabremos si la responsabilidad que se persigue es de tipo contractual o extracontractual. Relevante será también, el daño causado al sujeto acosado, componente particular de la responsabilidad civil, que analizaremos con cierta detención en este capítulo.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, vemos en esta materia un matiz distinto a su desarrollo general, esto debido al contexto en el que sucede el acoso moral, es decir, en el mundo laboral, en la empresa. No podemos mirar con el mismo cristal la responsabilidad en este

---

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2003, pp 9



contexto, no tienen el mismo peso los derechos afectados y, por tanto, deberán hacerse matices al respecto ¿No se encuentra en especial situación de vulnerabilidad quien está bajo subordinación de otro? ¿No nos encontramos con diversos derechos en juego a causa de esta subordinación en la empresa? Claramente ante dichas preguntas la respuesta es afirmativa y por ello han de hacerse diversos distingos.

Ya en la década del sesenta el profesor Fernando Fueyo hacía distinción sobre la responsabilidad en los derechos afectados en materia de contratos de trabajo, así apreciaba un fallo de un juez arbitral, don Raúl Varela, donde las partes eran Hugo Larraín y Nibaldo Fuenzalida, donde la terminación del contrato daba paso a la indemnización por daño moral<sup>36</sup>

#### 1) Responsabilidad del empleador:

Los principios rectores de la responsabilidad civil, los encontramos en: Título XII del Libro IV en lo relativo a la responsabilidad contractual y en el Título XXXV del Libro IV, en relación a la responsabilidad extracontractual, todo en el Código Civil Chileno. Cabe tener presente que, “se ha señalado que el principio de reparación integral del daño no tiene la misma extensión en el ámbito de los contratos, entre otras razones, porque aparecería circunscrito al menoscabo efectivamente experimentado por el acreedor de la obligación incumplida”<sup>37</sup> Además, en el ámbito contractual, la reparación del daño depende de si el deudor ha actuado con dolo o culpa. El deudor que actuó culposamente responde solo de los perjuicios directos previstos, en cambio el deudor doloso responde de los perjuicios directos tanto previstos como imprevistos, según lo establece el Art 1.558 del Código Civil.

“La responsabilidad Civil es un instituto de aplicación transversal en nuestro derecho, por lo que no se divisa razón para excluir a las relaciones laborales en caso que producto del desenvolvimiento de las mismas se cause daño a alguno de sus sujetos, como ocurre en el acoso

---

<sup>36</sup> FUEYO LANERI, Fernando. “El daño extrapatrimonial y su indemnización; especialmente en materia contractual” Separata de la revista de Derecho Privado, Santiago, Enero-Marzo 1966.

<sup>37</sup> RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, pp.215 y ss.



moral laboral”<sup>38</sup> Pero teniendo siempre presente, que la aplicación de las normas de carácter civil, no se opongan a los principio del Derecho Laboral.

En virtud de lo anterior cabe preguntarse qué estatuto de responsabilidad vamos aplicar en los caso de Mobbing, la respuesta va a variar dependiendo de la hipótesis de Mobbing que se trate, ya sea vertical u horizontal.

Si nos encontramos en el caso del Mobbing vertical, entre el sujeto activo del Mobbing y el sujeto pasivo existe un vínculo jurídico previo, que es un contrato de Trabajo. Por lo tanto en este caso estamos frente a responsabilidad de índole contractual. En la situación del Mobbing horizontal, es decir, aquel cometido entre compañeros de trabajo, no existe vínculo contractual previo de por medio y por ello el estatuto de responsabilidad aplicable será el extracontractual.

En cuanto a la Responsabilidad contractual en el Mobbing, podemos enunciar las siguientes hipótesis de las cuales se deriva este tipo de responsabilidad:<sup>39</sup>

1- Si entre víctima y victimario existe un vínculo contractual previo, constituido por el contrato de trabajo. La situación más típica será el acoso moral vertical descendente, en que el acosador es directamente el empleador.

2- Surge responsabilidad para el empleador, si quien es el acosador ejerce labores de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, en virtud de lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo.

3- También surge responsabilidad cuando el empleador asume una actitud pasiva, en el caso que el acoso sea llevado a cabo por una persona que ejerce cargo de jefatura (no comprendido en el artículo 4 del Código del Trabajo), o bien, porque es un acoso entre trabajadores de similar condición jerárquica.

---

<sup>38</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 97

<sup>39</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 99



En los casos antes señalados surge responsabilidad del empleador y ésta es de carácter contractual, por lo cual se deben configurar todos los elementos de la responsabilidad en sede contractual, que son: Incumplimiento de una obligación contractual, daño, relación causal (entre el incumplimiento de la obligación y el daño provocado) y por último la reprochabilidad del empleador.

a) Incumplimiento de una obligación contractual: Para que proceda la responsabilidad contractual, el primer requisito que debe concurrir, es el incumplimiento de una obligación establecida en el contrato. En el ámbito laboral, al cual, nos estamos refiriendo, el incumplimiento debe ser de una obligación que imponga el respectivo contrato de trabajo. Ahora bien cabe preguntarse, ¿cómo podría configurarse el incumplimiento en el caso del Mobbing? De acuerdo a al artículo 1.545 del Código Civil los contratos, incluido el de trabajo, deben ejecutarse de buena fe. “Esta obligación es de carácter contractual, porque es plenamente compatible con la naturaleza del contrato de trabajo...”<sup>40</sup> Por lo cual, cuando el empleador por una acción u omisión no ejecuta el contrato de trabajo de buena fe, al realizar conductas constitutivas de Mobbing, está infringiendo una obligación de carácter contractual y por consiguiente ejecutando de mala fe el contrato.

Nuestra opinión es diversa a la fórmula planteada anteriormente, para configurar el incumplimiento contractual. Ya que pensamos, apoyándonos en lo expuesto en el capítulo anterior, que debe existir norma expresa que sancione el Mobbing. Además esta norma debe tener una especial características, que es propia en el ámbito del Derecho del Trabajo, consistente en que esta norma de rango legal, que prohíba toda conducta constitutiva de acoso moral laboral, se entienda incorporada automáticamente a todos los contratos de trabajo celebrados entre trabajador y empleador. De ser así, en cualquier situación que se verifique la ocurrencia de acoso moral laboral, se cumpliría automáticamente con el requisito de la responsabilidad contractual, que consiste en el incumplimiento de una obligación contractual. En suma, de estar regulado el Mobbing, y además contando con la especial característica de ser

---

<sup>40</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 102



incorporado al contrato de trabajo la obligación de evitar las conductas constitutivas de Mobbing. Podemos entender que si se configura el acoso moral, de manera inmediata se vulnera una obligación contractual y se cumple el primer requisito para perseguir la responsabilidad del empleador en sede contractual.

b) El daño: El incumplimiento de una obligación contractual, como consecuencia del Mobbing, provoca daños a la víctima el cual puede ser material, cuando afecta derechos o intereses susceptibles de evaluación en dinero y moral, si se afecta derechos o intereses que no sean susceptibles de evaluación en dinero.

En cuanto al daño material o detrimento patrimonial, este puede consistir en daño emergente o daño o lucro cesante.

1) Daño emergente: “Consiste en el detrimento patrimonial efectivo que experimenta uno de los contratantes con ocasión del incumplimiento.”<sup>41</sup> Es una pérdida real y efectiva de activo para la persona víctima del incumplimiento contractual, en el ámbito laboral un ejemplo claro serían, los gastos que se derivan de la atención psicológica o psiquiátrica que debe desembolsar la víctima de Mobbing.

2) Lucro cesante: “Está constituido por el beneficio económico que se deja de obtener a consecuencia del ilícito civil o del incumplimiento de una obligación contractual, por ejemplo, lo que la víctima deja de percibir en el caso de licencias médicas si se trata de un trabajador cuyo sueldo se calcula en parte por porcentajes de ventas o metas cumplidas.”<sup>42</sup> Pablo Rodríguez Grez, señala que el lucro cesante es un concepto más complejo por tratarse de un daño futuro que corresponde a la utilidad, provecho a beneficio económico que el contratante deja de obtener como consecuencia del incumplimiento.

---

<sup>41</sup> RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2003, pp226

<sup>42</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 117



Ahora abordaremos el daño extrapatrimonial o daño moral en el ámbito contractual, si bien Código Civil en su artículo 1.556 restringe la indemnización de perjuicios, en sede contractual, al daño emergente y lucro cesante. Creemos que es perfectamente posible que se configure daño moral en el ámbito contractual, ya que, si bien el incumplimiento contractual lesiona derechos patrimoniales, muchas veces el incumplimiento de obligaciones contractuales a su vez acarrea trastornos no patrimoniales como la perturbación de la tranquilidad, estabilidad psicológica. Esto se manifiesta en mayor medida en la situación de acoso moral laboral ya que si existe algún contrato susceptible para la configuración de Mobbing, es el contrato de trabajo, ya que este tipo de contratos es una relación de poder en la que se pueden vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. La lesión de un derecho patrimonial, derivado del incumplimiento de una obligación contractual, puede afectar el fuero interno de las personas, es decir, sus derechos extrapatrimoniales, un ejemplo aclarará las ideas, en el caso de las víctimas de Mobbing se vulnera principalmente derechos extrapatrimoniales. Siguiendo nuestra postura, de legislar expresamente la figura del Mobbing en el Código del Trabajo, de considerar incorporado en el respectivo contrato de trabajo el deber de evitar conductas constitutivas de Mobbing. Al configurarse una conducta de Mobbing por parte del empleador, se produce el incumplimiento de una obligación contractual y además por la naturaleza propia del Mobbing se lesionan en mayor medida derecho extrapatrimoniales, en esta situación es mucho más relevante, la lesión en el ámbito afectivo, personal que en el plano económico. Es por ello que debe indemnizarse el daño moral, pero esta indemnización no puede tener carácter compensatorio ya que, es muy difícil o mejor dicho prácticamente imposible determinar con precisión y certeza la cuantía del perjuicio ocasionado, sino que debe tener carácter satisfactivo.

Cabe tener presente que “el daño moral es presuntivo, no existe manera de acreditarlo y de medirlo con certeza absoluta, porque es una lesión que afecta la subjetividad de un individuo. Lo que en verdad es susceptible de probarse son los efectos o consecuencias del daño moral.”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2003, pp238



c) Relación Causal: Este tercer requisito de la responsabilidad contractual, consiste en que el daño provocado sea producto del incumplimiento. En otras palabras, “debe demostrarse que el daño que determina la reparación indemnizatoria tiene como causa inmediata y necesaria el incumplimiento.”<sup>44</sup> En materia de Mobbing los problemas no se plantearán respecto de la relación causal, sino en cuanto al daño.

d) Reprochabilidad del empleador: Es uno de los requisitos más complejos, ya que consiste en determinar si el empleador ha actuado con dolo o culpa y a su vez si la conducta es culpable, hay que determinar el grado de culpa (grave, leve o levísima). El Código del Trabajo, no hace referencia a los grados de culpa, por lo tanto hay que ir a las normas generales, establecidas en el Código Civil. Específicamente al artículo 1.547 del citado Código, en el cual se establece la tripartición de la culpa. “Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes.”<sup>45</sup>

“La calificación del contrato de trabajo como oneroso nos debería remitir a la regla de la culpa leve, por lo que de ese grado de culpa debería responder el deudor.”<sup>46</sup> Pero las especiales características del contrato de trabajo, hacen difícil estudiarlo siguiendo parámetros de cualquier contrato entre privados, ya que en el ámbito laboral existe un elemento propio de esta área, que es, el vínculo de subordinación y dependencia que existe.

Por lo anterior se sostienen 2 excepciones:<sup>47</sup>

- 1- En el contrato de trabajo las partes no pueden disponer respecto del grado de culpa.
- 2- Como las obligaciones que surgen del contrato de trabajo son de distinta naturaleza, se justifica un tratamiento diferenciado con respecto al grado de diligencia que se exige en su cumplimiento.

---

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2003, pp267

<sup>45</sup> Artículo 1.547 Código Civil, inciso Final.

<sup>46</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 105

<sup>47</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “ El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 106



Por ende el grado de culpa por el que responderá el empleador, ante el incumplimiento, dependerá de la naturaleza de la obligación cuyo incumplimiento alega.

Ahora en cuanto al dolo, el empleador pudo haber actuado dolosamente y haber ocasionado daños al trabajador. Estamos frente a esta hipótesis cuando el empleador acosa moralmente del trabajador con la intención precisa y clara de que este renuncie, para evitar pagar las indemnizaciones correspondientes. “Sea cual fuere el dolo, directo o eventual, el resultado es el mismo, un comportamiento intencional, lo que tendrá relevancia para efectos de obtener resarcimiento de todos los perjuicios directos sufridos por la víctima del acoso, previstos e imprevistos.”<sup>48</sup>

Dentro de la responsabilidad, ya sea tanto en sede contractual como extracontractual, materia especial siempre es el requisito del daño, llegando a configurar el llamado “derecho de daños”.

## 2) Responsabilidad del trabajador

Es turno ahora de tratar la responsabilidad del trabajador, en el caso que este sea responsable del acoso moral en la relación laboral. En este caso, y como ya ha sido visto en el primer capítulo como marco teórico, el trabajador no solo puede ser sujeto pasivo del acoso (caso más común), sino que también puede ser el sujeto activo, siendo éste el acosador. Como hemos visto puede ser acosador de sus compañeros de trabajo, respecto de los cuales se encuentra en un grado similar de jerarquía (Mobbing horizontal), o bien, puede ser sujeto activo del Mobbing contra un superior (Mobbing vertical ascendente). Es lógico señalar, que la última hipótesis no es una situación común, pese a que es perfectamente dable, esto, porque el riesgo de acosar a un superior terminará fácilmente en el despido del inferior, o bien, en posibles sanciones, es decir, el superior tomará medidas para suspender los hechos que dan pie al acoso y es poco probable que un subordinado acose a su superior. Pese a aquello, es una situación que debemos analizar, pero desde ahora señalamos que no es la situación en la que profundizaremos, ya que reviste un

---

<sup>48</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, PRADO LÓPEZ, PAMELA “El mobbing o acoso moral Laboral”, Lexis Nexis ,Santiago 2006, pp 108



mayor interés en este análisis el acoso moral laboral horizontal, figura común dentro de la realidad en el trabajo.

El tema en comento no está exento de incertidumbre, es complejo el análisis y, con el fin de dar algunas soluciones deberemos trabajar con supuestos o creaciones hipotéticas con el fin de dar respuestas. Como se ha señalado en más de una ocasión, no existe, ni puede desprenderse de ningún tipo de interpretación el acoso moral laboral horizontal en el Código del Trabajo, por lo que tendremos primero que señalar cuáles serían las soluciones en el ámbito civil, para luego plantear hipótesis de solución en el ámbito laboral, abogando porque se recoja esta última figura dentro del citado Código.

La complejidad es mayor que en el caso de la responsabilidad del empleador, ya que en ella existe de forma indiscutible un vínculo contractual, lo que puede llevarnos a discutir la responsabilidad en sede contractual, facilitando la persecución de la responsabilidad. Si el Mobbing fuere vertical ascendente, el empleador tomará replica en los hechos acaecidos, y podrá despedir o sancionar al trabajador. Si los hechos le irrogan perjuicios, ¿Podría el empleador demandar al trabajador que los genera? Somos del pensamiento que existe en este caso la posibilidad de hacerlo, ya que no solo es el trabajador quien pone en juego sus derechos fundamentales al entrar a una relación de subordinación, como sucede en el contrato de trabajo, sino que es también el empleador y los superiores jerárquicos quienes pueden ser sujetos de vulneración de tales derechos. De esta forma, un empleador convive con sus trabajadores, tiene un trato más o menos directo con ellos dependiendo de la relación que tenga y es también un sujeto de críticas dentro de la empresa, pero en esta hipótesis es menos probable que llegue a suceder acoso moral en el trabajo debido a las facultades que tiene el empleador sobre sus trabajadores. Dejando de lado dicha hipótesis, tenemos una segunda premisa, la cual plantea el acoso entre un trabajador como acosador, y otro trabajador de mayor jerarquía como acosado. En este caso, el acoso podría surgir por diferentes motivos, los cuales muchas veces se referirán a envidia o diferencias personales con el superior, lo que llevará al acoso por parte de uno o más subordinados, si fueren dos o más ¿son todos ellos responsables? La respuesta a esta pregunta es



sí, cada uno siendo responsable de sus actos en la medida de haber contribuido al acoso moral laboral.

Ahora bien, respecto de la situación de acoso horizontal, es claro que el papel que juega el empleador es fundamental en la protección de los derechos de sus subordinados, debiendo ellos ponerlo al tanto del acoso sufrido, tanto por el propio trabajador afectado como por terceros. Así, se aplica en esta hipótesis la figura civil llamada de “responsabilidad por el hecho de ajeno”, siendo los trabajadores dependientes sujetos de responsabilidad del empleador.<sup>49</sup>

Nos centraremos en el análisis ahora de la responsabilidad que le cabe al sujeto que es directamente acosador (responsabilidad por el hecho propio). En esta situación, se aplican de igual forma los supuestos de responsabilidad, es decir; hecho antijurídico, reprochabilidad o imputabilidad, el daño y la relación de causalidad, respecto de estos cuatro institutos valga lo dicho sobre responsabilidad del empleador.

Debemos analizar, separadamente y con especial interés, la forma de obtener indemnización por los hechos que causaron el daño. Complejo es analizar este punto debido a que en este caso nos trasladamos a la responsabilidad extracontractual, donde la culpa no es presumida y se torna compleja su prueba. Ahora bien, al probarse el hecho propio debemos referirnos al artículo 2329 del Código Civil, el cual señala que “por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por esta.” Siendo así, deberá probarse la culpa del acosador, por medios fehacientes, claros, así como también deberá probar efectivamente el daño, siendo estos los aspectos más relevantes. Importante será en este caso, todo reclamo hecho ante el empleador o supervisor que dé cuenta de la situación de acoso vivida por el trabajador.

Es importante señalar, que en éste caso, queremos abrir la puerta a un nuevo planteamiento e hipótesis como solución a este problema. Sería lógico y pertinente en este caso abrir la judicatura laboral para tomar conocimiento de este problema, así creemos que dentro de las atribuciones que tienen los Juzgados de Letras del Trabajo (artículo 420 Código del Trabajo), debiese añadirse el conflicto suscitado entre trabajadores en el seno de la relación laboral. Sabemos que

---

<sup>49</sup> Artículo 2320 inc. 4° Código Civil.



la doctrina en este punto restringe la competencia del Juzgado de Letras del Trabajo a las cuestiones suscitadas entre empleador y trabajador, no ampliando la interpretación a conflictos entre trabajadores. Quisiéramos manifestar nuestra postura a que dicha hipótesis se contemple en el artículo 420, ya que, no solo en materia de acoso moral, sino en todo lo relativo a derechos fundamentales, es fundamental que conozca el Juez del Trabajo, aportando la sensibilidad laboral a estas materias al poder apreciar las pruebas bajo la mirada de las reglas de la sana crítica.



## CONCLUSIONES

- 1.- En el presente trabajo se analiza con detención una realidad social, que con el paso del tiempo y la realización de diversos estudios, se ha llegado a llamar “Mobbing”. Con esta palabra se conoce la figura del acoso moral laboral, figura compleja que hemos caracterizado como “Un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”. Del concepto enunciado desprendemos las características generales, primero, el ser un conjunto de hechos que por separado no constituyen ilícitos, pero que al concatenarse, configuran una figura de acoso moral grave, en segundo término, al ser un conjunto de hechos, estos se sostienen en el tiempo, contemplando la doctrina, en términos generales, un plazo de 6 meses de acoso y, en último término, son hechos que se desarrollan dentro de las relaciones laborales.
- 2.- El Mobbing se encuentra definido y clasificado, como un fenómeno que ocurre en el ámbito de las relaciones de trabajo, pero aún el ámbito jurídico no hay desarrollo legislativo.
- 3.- El Mobbing es un fenómeno muy común en las relaciones de trabajo, y constituye un atentado contra la integridad física como psíquica de las víctimas, y por ende, se hace necesario legislar el tema para proteger adecuadamente al trabajador.
- 4.- En Chile se ha tenido que recurrir a la interpretación de normas legales para lograr sancionar las conductas de Mobbing que se generan en el trabajo.
- 5.- En derecho comparado, hay países que regulan el Mobbing expresamente, lo que otorga un mayor grado de certeza frente a los procedimientos y sanciones que se aplican a los empleadores o a los mismos compañeros de trabajo ante las conductas constitutivas de Mobbing.



6.- En Chile el Mobbing ha sido sancionado por nuestros tribunales a través de diversos procedimientos, como los son el Recurso de Protección y el nuevo procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, valiéndose principalmente de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

7.- Se hace necesaria la legislación del Mobbing en nuestro país, para poder poner un freno al abuso, prevenir y disuadir la ejecución de actos constitutivos de Mobbing. Existen Proyectos de Ley en los cuales se busca incorporar la figura del Mobbing en el Código del Trabajo, pero debido al juego político al legislar, la discusión se ha tornado extensa y se tiene en vista un proyecto incompleto que deja de lado funciones preventivas, sanciones, proceso y responsabilidades que nacerían de las distintas clasificaciones del acoso.

8.- La responsabilidad en los casos de Mobbing bien pueden ser de carácter contractual o extracontractual dependiendo del sujeto activo del Mobbing, es decir, si las conductas constitutivas de Mobbing provienen del empleador o de los mismos compañeros de trabajo. Nuestra aspiración es que se trate la responsabilidad en la sede laboral, de forma contractual, con las facilidades de prueba, presunciones y sensibilidades que caracterizan la sede laboral.

9.- Es así, para nosotros, clara la necesidad de una legislación particular que no deje al arbitrio del juez la recepción de una figura ilícita cada vez más común como es el acoso moral laboral, que se trate y de solución de una vez el tema de las responsabilidades e indemnizaciones en que incurran los acosadores, que regule la situación del acoso horizontal y que, en último término, se traslade el conflicto de forma definitiva a la sede laboral, que cuenta con el aparataje necesario para solucionar el conflicto y que posee una visión distinta de este contrato con sus peculiaridades, a saber, el contrato de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- LEYMANN, Heinz (1996): “The content and development of Mobbing at work”, *European journal of work and organizational psychology*.
- HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós (Barcelona 2001)
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio y PRADO LÓPEZ, Pamela, *El Mobbing o acoso moral laboral*, 2006, LexisNexis, primera edición, Santiago, Chile.
- PRADO LÓPEZ, Pamela, “Breves reflexiones en torno al Mobbing”, *Revista laboral chilena*, Julio 2005
- MUÑOZ ASTUDILLO, Manuel (2006), “Mobbing en Chile. Concepto, tratamiento legal y juicio”.
- Boletín N° 3.198 – 13. Informe de la comisión de trabajo y previsión social
- PLANET SEPÚLVEDA, Lucía (2010): “Eficacia del procedimiento de tutela laboral como protección contra el Mobbing en Chile”, en *Revista Chilena de derecho del trabajo y la seguridad social*, vol. 1, n° 1
- MANGARELLI, Cristina, “El acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral”
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio; GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, primera edición, Editorial Abeledo Perrot, LegalPublishing, Santiago, Chile
- LEPIN MOLINA, Cristián, “Mobbing, acoso moral”, *Gaceta Jurídica* número 334, abril 2008
- B., ALARIO SALVADOR (2003) “Tratamiento conductual de un caso crónico de acoso moral o Mobbing
- PALOMEQUE, M.C. *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, España, 1991.
- Boletín oficial Dirección del Trabajo “El acoso laboral o Mobbing: Una expresión de violencia en el trabajo”. Boletín 222 de 2007
- ALVEAR VARGAS, Cira María, “Acoso moral o Mobbing, una aproximación en la biblioteca del Congreso Nacional de Chile”, junio 2009
- Ley 16.744 sobre Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



- LIZAMA, Luis Y UGARTE, José Luis (2005) “Nueva Ley de acoso sexual”, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile
- UGARTE, José Luis “El nuevo derecho del trabajo”, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile
- LÓPEZ F., DIEGO (2007) “Marco Jurídico del Acoso Laboral en Chile”
- MUNILLA, VERÓNICA, “Mobbing y Constitución: Lectura del acoso moral, a la luz de las garantías constitucionales”
- FRAGA YOLI, ANDREA, “El mobbing y su regulación en el derecho laboral chileno”, Revista Actualidad Jurídica N°16- Julio 2007
- Instructivo Presidencial N° 2, del 15 de junio del año 2006
- ROMERO RODENAS, María José, “Protección frente al acoso en el trabajo”, Albacete, Editorial Bomarzo, 2004
- BARRENA AEDO, Cristián, “Responsabilidad extracontractual”, Librotecnia, Santiago, 2006.
- RODRÍGUEZ GREZ, PABLO, “Responsabilidad Contractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2003
- DIEZ SCHWERTER, José Luis, “El daño extracontractual”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1997
- FUEYO LANERI, Fernando, “Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2004
- FUEYO LANERI, Fernando. “El daño extrapatrimonial y su indemnización; especialmente en materia contractual” Separata de la revista de Derecho Privado, Santiago, Enero-Marzo 1966
- CÓDIGO CIVIL
- CÓDIGO DEL TRABAJO