

**Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Derecha**

MOBBING: ACOSO LABORAL

**Memoria de Prueba para optar al grado de
Licenciado de Ciencias Jurídicas**

**Profesor Guía
Camilo Mori**

**Profesora
Gisela Kleinsteuber Saa**

**Gonzalo Videla López
Viña del Mar, 2009**

2009

Índice

Introducción

Capítulo I

1. Definición Etimológica del Termino Mobbing
2. Origen del Termino Mobbing
3. Definiciones dadas al Termino Mobbing o acoso laboral
 - 3.1 Definiciones Doctrinales
 - 3.1.1. Heinz Leymann
 - 3.1.2. Berndt Zuschlag
 - 3.1.3. Iñaki Piñuel
 - 3.1.4. Marie France Hirigoyen
 - 3.2 Definiciones Normativas
 - 3.2.1. Suecia
 - 3.2.2. Francia
 - 3.2.3. Chile
 - 3.2.4 Definición Personal de Mobbing y Características
 - A).Presencia de actos de agresión psicológica
 - B).Actos Múltiples y prolongados en el Tiempo
 - C).Actos ejecutados por superiores jerárquicos o compañeros de Trabajo.
 - D).El objetivo de estos actos es lograr un ambiente laboral vejatorio para la Víctima
4. Que no es Mobbing
 - 4.1 Estrés Laboral
 - 4.2 Síndrome de Desgaste Personal
 - 4.3 Acoso Sexual
 - 4.4 Relaciones Propias del Trabajo
5. Fases Temporales del Mobbing
 - 5.1. Incidentes Críticos
 - 5.2. Acoso y Estigmatización
 - 5.3. Intervención de las autoridades superiores
 - 5.4. Renuncia o Alejamiento del cargo
6. Clasificaciones del Acoso Laboral

- 6.1 El Acoso Horizontal
- 6.2 El Acoso Vertical Descendente
 - A.)El Acoso Perverso
 - B.)El Acoso Estratégico
 - C.)El Acoso Institucional
- 6.3 El Acoso Ascendente

- 7. Actos que significan acoso laboral.
 - A.)Ataques sobre las posibilidades de comunicarse
 - B.)Ataques en las relaciones sociales
 - C.)Repercusiones en la estima social
 - D.)Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de vida

Capitulo II

Aspectos Subjetivos del Mobbing

- 1. Quienes suelen sufrir del Acoso Laboral
 - A). Quienes poseen las dotes de iniciativa
 - B). Quienes destacan por sus cualidades de liderazgo
 - C). Quienes suelen presentar problemas de adaptación al ambiente laboral.
 - D). Aquellos que poseen las características de ética y honestidad
 - E). En general toda persona cuyo despido sea dificultoso
- 2. Aspectos que suelen agravar los efectos del Mobbing
 - A). Personas que adolecen de una baja autoestima, e inseguridad
 - B). Personas que suelen ser tímidas
- 3. Enfermedades como consecuencia del Mobbing
 - 3.1. Desde el punto de vista psicológico
 - A). Ansiedad
 - B). Depresión
 - C). Trastorno Paranoide de la Personalidad
 - D). Enfermedades Psicosomáticas
 - E). Conducta Suicida
 - F). Crisis nerviosa
 - 3.2 Desde un punto de vista Físico

- A). Cansancio y Debilidad
- B). Trastornos del Sueño
- C). Consecuencias Psicosomáticas
- D). Desgaste Físico por el estrés

4. Situación en nuestra Legislación respecto de las enfermedades mentales

Capítulo III

1. Normas que protegen al Trabajador frente a los abusos presentes en un Acoso Laboral.

1.1. Normas Internacionales

- A.) Declaración Universal de Derechos Humanos
- B.) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- C.) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- D.) La Convención Americana sobre Derechos Humanos

1.2. Normas Nacionales

- A.) Constitución Política de Chile
- B.) Código del Trabajo

2. Procedimientos para hacer valer estas Normas en Chile.

- A.) Recurso de Protección
- B.) Denuncia hecha ante la Inspección del Trabajo
- C.) El Nuevo procedimiento de Tutela Laboral

Capítulo IV

Proyecto de Ley que regula el Acoso Laboral

- A.) Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo
- B.) Proyecto de Ley que modifica la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo
- C.) Proyecto de Ley que modifica la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales
- D.) Similitud con el Acoso Sexual

Capítulo V

Jurisprudencia Acoso Laboral.

1. Hechos
2. Argumentos de la sentencia
3. Análisis del Fallo

Conclusión

Bibliografía

Introducción.

La siguiente Memoria tiene por objeto desarrollar el tema del Mobbing, también conocido como acoso moral, acoso laboral, psicoterror, y otros términos que buscan describir una serie de actos que están encaminados a lograr influir en un trabajador, para lograr que este abandone su puesto laboral.

El Mundo hoy en día busca dilucidar todos aquellos nudos que enturbian de una u otra manera la convivencia de las personas, en todo ámbito no solo en el ambiente laboral, así vemos esfuerzos para erradicar la discriminación en un sentido amplio, ya sea en términos de orientación racial, sexual, etc.

En dicha lucha por enmendar todo atisbo de conducta que enrarece el ambiente en que conviven las personas, esta el lograr el respeto al interior de las jornadas de trabajo, así, se logra en una primera instancia evitar una practica de siempre, como lo era el acoso sexual, especialmente contra las mujeres, que dentro de las jornadas, se realizaba en especial por gente que poseía algún poder de mando, sobre sus subordinados, algo que iba y va contra la dignidad de todo ser humano.

Hoy en día la batalla está en evitar que continúen aquellos actos que buscan dañar a una persona en lo maspreciado por esta: su dignidad, amor propio. Práctica de siempre, escondida en la voz de mando, en el murmullo, en la complicidad dirigida contra alguien en especial, todo para desacreditarlo, hacerle la vida imposible.

El acoso es tan antiguo como el hombre, y responde a algo lógico, maquiavélico, pero una forma "racional" de lograr objetivos reñidos con la moral y la ética, pero en ciertos casos efectivos. Cuando en el ambiente laboral existe un trabajador que no cuadra con los objetivos de un superior, este busca deshacerse de el, la forma seria el despido, sin embargo puede suceder que aquel despido llegue a costar a la empresa un costo mayor que el mantener el contrato al trabajador en cuestión, por ello, entra allí la posibilidad "maquiavélica" de utilizar todos los métodos existentes para obtener el resultado querido, es decir " el fin justifica los medios", de allí, que puede aquel superior respecto de su subordinado, hacerle la vida

imposible, para ello realiza actos que llegan a configurar una verdadera tortura psicológica, minando con cada gesto, silencio, orden, aislamiento, la personalidad de la víctima, ridiculizándolo, aislándolo, haciéndolo sentir inútil, boicoteando contra este. En fin, los pasos a seguir pueden ser tan variados, como la mente pueda crear, lo importante es que puede llegar a dar resultado, y la víctima renunciar al trabajo. Lo anterior también se aplica a aquellos casos en que los propios compañeros del trabajador, busquen obtener su alejamiento de su empleo, ocupando pasos similares, con el mismo grado de crueldad, para hacer la estancia durante la jornada laboral, lo más desagradable posible.

En el presente trabajo pretendo dar una definición de lo que considera Mobbing, como surgió tal termino, las clasificaciones del acoso laboral, y todo aquello que permita darse una idea de lo que se entiende por acoso dentro del trabajo.

Luego señalaré los efectos del Mobbing en las personas, cuales son las consecuencias en la salud que las acciones calificadas como acoso laboral, puedan producir en sus víctimas, para dar a entender a cabalidad, la gravedad del asunto.

En un tercer capítulo indicaré las normas que existen en nuestro ordenamiento como en normas internacionales, que pueden representar una manera de utilizarla para evitar dichas acciones que configuran un acoso, pues en nuestro ordenamiento no esta tipificado como delito el mobbing, de allí la importancia de conocer que existen normas positivas que resguardan a las personas frente a actos que puedan atentar contra su dignidad.

El acoso no esta presente en nuestra legislación, siendo un problema que afecta y a afectado a miles de personas, ya sea ayer, hoy y mañana, sin embargo buscando enmendar dicha situación, hoy en día, existe en el congreso un proyecto de ley que tiene por objeto regular el mobbing, en que consiste, cuales son sus objetivos, todo ello formará parte de un capítulo.

Los tribunales no se han quedado de brazos cruzados tal como el legislador, pues existen casos en nuestra Jurisprudencia que han fallado controversias judiciales, reconociendo en el fallo la existencia misma del mobbing. Que caso fue aquel que marcó un nuevo inicio en las relaciones laborales, que

normas se tomaron en cuenta para llegar a tal resolución, en un capítulo se trataran todo aquellos temas.

De esta manera pretendo cubrir los aspectos necesarios para formar una convicción adecuada y certera de que es el Mobbing, y como su práctica puede dañar a una persona por siempre, siendo necesario su regulación y su presencia en toda persona ahora.

Capítulo I

En este capítulo busco esclarecer en que consiste el Mobbing, tema complejo, debido a la amplitud de las interpretaciones que pueden darse a tal término, todo ello por los elementos que participan en el acoso laboral, especialmente aquellos que dicen relación con aspectos subjetivos. Debido a esto hablar de acoso en el ámbito laboral nos conduce a una serie de actos que si no se analizan con detalles, puede llevarnos a confundirlo con una figura distinta, y por ende requerirá de una mirada acuciosa de toda autoridad que busca encontrar solución a problemas que pueden conducir a un bajo nivel de vida de los trabajadores, poniendo en riesgo no solo su estabilidad laboral, sino incluso su propia vida.

Actualmente existe un proyecto de ley que tiene por objeto regular de manera normativa el Mobbing, proyecto actualmente en tramitación, el que hasta el día de hoy lleva más de 4 años en discusión, y todo por lo expresado anteriormente, esto es, requiere de una dedicación especial, pues es importante configurar las acciones que se encuadren en el acoso.

Para dar una idea de lo que es el Mobbing, partiré por lo básico, o sea, señalando la definición etimológica del termino, luego daré una pequeña revisión de como surgió la utilización de dicha palabra en temas que actualmente nos convoca, enseguida reseñare algunas definiciones tanto de autores doctrinales, como en el ámbito legislativo, analizándolas, dando a conocer sus características principales, y con ello, resumo lo aprendido en un concepto que permita aglutinar todas las circunstancias propias del acoso laboral, al mismo tiempo señalare las características principales del Mobbing.

Pero como dije anteriormente el acoso laboral posee características que de por sí, requieren de un análisis especial, pues la línea divisora del acoso laboral con otras figuras que representan una afrenta al trabajador, puede ser en ocasiones muy frágil, por ello indicaré aquello que no constituye acoso laboral, aun cuando pueda llegar a tener alguna semejanza, ello permitirá tener una mejor y más acertada visión de lo que es el mobbing.

Finalmente bastante instructivo es conocer como se inicia un acoso laboral, cuales son las fases o etapas que comprende estas actuaciones que pueden afectar la personalidad del empleado, todo ello se indicará, para tener una visión más acotada de lo que se entiende por Mobbing, indicando a continuación las clases de acoso laboral, y finalizando informando sobre las acciones concretas que pueden configurar un acoso laboral.

1. Definición Etimológica del Termino Mobbing

La palabra Mobbing pertenece al mundo anglosajón, y proviene específicamente del verbo inglés "to mob" cuyo significado es : regañar, asediar, atacar, maltratar. Además como sustantivo "mob" viene a significar muchedumbre, plebe, populacho, gentío, multitud exaltada que rodea o asedia a alguien o a algo, de modo hostil o amistoso, y escrito con la primera letra en mayúscula "Mob" permite hacer referencia a la mafia, por ello puede concluirse como un término que se utiliza para referirse a una muchedumbre que asedia o persigue a alguien.

Ahora, en nuestro lenguaje, de acuerdo a la definición dada por el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra "acoso" esta definida como la acción y efecto de acosar, señalando a su vez el Diccionario en comentario que "acoso moral o psicológico ", es la practica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

2. Origen del Termino Mobbing

El Término Mobbing como acoso laboral tiene sus raíces no en el ámbito jurídico, tampoco en el ámbito laboral, sino más bien en el entorno biológico, para ser más preciso en la rama científica conocida como Etología, esta se encarga del estudio del comportamiento de los animales en su ámbito natural, es decir en libertad, como en ambientes cerrados, o sea en laboratorios, logrando de esta manera determinar y conocer las pautas que guían los actos que realizan los animales en su vida cotidiana.

Uno de los fundadores de esta disciplina investigativa fue el Austríaco Konrad Lorenz, quien incluso logró junto a otros especialistas en su materia, lograr obtener el máximo reconocimiento a que se pueda optar en el ámbito de la Ciencia, como lo es el Premio Nóbel, "Por su descubrimiento de la organización y difusión de patrones individuales y sociales de comportamiento"(1), que pueden traspasarse al ámbito de las personas. El Etólogo Konrad utilizó el término inglés "Mobbing" para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños de carácter gregarios, es decir con tendencia a agruparse en manadas o colonias, acosando a un animal solitario mayor, un ejemplo de aquello son los siguientes casos investigados por Konrad.

1. Barbos de Sumatra : Uno de los peces de acuario más bellos, los que de acuerdo a un experimento realizado por Lorenz al compartir su espacio vital con otras especies de su misma raza, son capaces de realizar en forma colectiva actos de acoso contra especies distintas, más grandes, e incluso protegiéndose así de depredadores, algo que lograban de forma tan eficiente que fue necesario rescatar a estos peces de mayor tamaño, frente al actuar de peces que individualmente se aprecian más inofensivos y frágiles. (2).

2. Cuervos que se unieron para lograr la huida de su zona de caza, de un animal de mayor tamaño que aquellos, como lo era un Búho, pero lo característico es que el ataque de los cuervos no fue directo, lo que hubiese significado un daño significativo para varios de ellos, sino que la agresión de estas aves de menor tamaño que su víctima, fue en forma indirecta, de hostigamiento sistemático y reiterado, lo que con el tiempo logró desbaratar la resistencia del Búho quien huyó del lugar.

De esta manera Mobbing fue utilizado para describir la reacción defensiva o agresiva de un grupo de animales más débiles que son capaces de atacar a seres más grandes por los que se sienten amenazados.

El primero en utilizar este término en el comportamiento de los seres humanos, fue Peter Paul Heinemann un psicólogo infantil sueco, quien en 1972 ocupó dicha expresión para referirse al comportamiento de niños en edad escolar quienes dentro de sus respectivos recintos educacionales, durante sus ratos libres adoptaban en reuniones grupales conductas agresivas contra un alumno en particular.(3)

El estudio realizado por este profesional de la salud, partió de acuerdo a sus propias palabras, de un paseo, en que caminando frente a un colegio de su ciudad, noto como desde el interior del recinto, un grupo de alumnos en el patio, perseguían a uno de sus compañeros, el que en su carrera perdió su sandalia, que posteriormente fue recogida por Heinemann, permitiendo que su memoria recordara su propia infancia y los tradicionales abusos que solían ocurrir entre escolares, describiendo al fenómeno como Mobbing (persecución en pandilla)(5)

Pero no fue sino a finales de los años 80 del siglo pasado, que un psiquiatra de nombre Heinz Leymann, quien utilizó el concepto de Mobbing para referirse a una conducta vejatoria que pudiese realizarse dentro de relaciones interpersonales, en el ámbito laboral, con el fin de eliminar dentro de la esfera de sus trabajos, a un trabajador o empleado determinado, de esta manera el término de acoso laboral o Mobbing fue utilizado con la connotación que hoy en día le conocemos como actos que tienen lugar dentro del mundo del trabajo.

3. Definiciones dadas al Término Mobbing o acoso laboral

Es interesante destacar como los autores han dado algunas interpretaciones sobre el término Mobbing o acoso moral dentro de las relaciones interpersonales que se producen en el ámbito laboral, pues todas estas definiciones nos permitirán tener una visión más adecuada, sobre que busca significar dicho término o situación, más aún ello también nos permitirá hacer un análisis comparativo del Mobbing con otras figuras semejantes, pero que no caben con toda su exactitud en lo que ello significa.

Además es importante tener una idea clara sobre que quiere decirse con acoso moral o Mobbing, toda vez que es de suma urgencia manejar los términos claros sobre una materia que puede darse a confusiones, y por ende caer en otros ámbitos que suele redundar en desproteger al trabajador víctima, desdibujando con ello la responsabilidad de quienes practican estos actos.

En la primera parte de este acápite del trabajo, expondré y analizaré algunas definiciones dadas por la Doctrina, para en una segunda etapa dar a conocer definiciones contenidas en Legislaciones relacionadas con el tema.

El término Mobbing y lo que ello conlleva, ha sido reseñado hace unas pocas décadas atrás, siendo que es un fenómeno presente en las relaciones interpersonales laborales desde siempre, por ello el estudio de lo que significa el acoso laboral, y más aún su definición, aun es tema de debate en la doctrina, expertos, y en legisladores de varios países, que buscan regular legalmente la práctica dañina de lo que significa el mobbing, es por todo ello que aun no ha surgido una definición universalmente aceptada.

Más aun, es dable señalar que este término fue ocupado por primera vez para referirse a las situaciones de hostigamiento realizados dentro del ámbito laboral, gracias a una investigación que el psicólogo Heins Leymann inicio el año 1982 en su país natal Suecia, y que publicó y dio a conocer en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo dos años después, o sea en 1984, pero no fue sino seis años después, que Leymann dio a conocer una definición de acoso laboral.

En Francia, la definición más aceptada es la señalada por Marie-France Hirigoyen, mientras que en España fue la dada por el psicólogo Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Henares, la más recogida por los investigadores y conocedores del tema, por ello a continuación señalaré algunos de estos conceptos dados tanto por la doctrina, y algunos contemplados por legislaciones de países que han acogido en sus normas el Mobbing.

3.1 Definiciones Doctrinales

3.1.1. Heinz Leymann⁽⁴⁾

El gran artífice que inicio esta discusión sobre el acoso moral en el ámbito laboral, definió al Mobbing como "un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual

es administrada de modo sistemático y recurrente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes."

En esta definición cabe destacar los siguientes aspectos

A.) Una interacción social por el cual una persona (raramente más) es atacada por uno o más individuos, con una frecuencia al menos semanal y por una duración de varios meses; llevando al hostigado a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión.

B) Lo característico no es que se hace, ni como se hace, sino: la frecuencia y duración de lo que se hace, ello es lo que logra gatillar la afectación que dichas actitudes puedan provocar en la psiquis de la víctima. Hay que recordar el caso de los cuervos planteada por Lorenz, no fue una acción específica y directa, sino una continua y sistemática repetición de hechos los que lograron que un animal mayor cediera ante las presiones de varios animales de menor tamaño.

C.) Leymann ocupa la palabra Psicoterror, para referirse al hecho que el Mobbing es un estresor social extremo, que produce reacciones de estrés en la o las víctimas, llevándolas a un plano de desequilibrio emocional que lleva a acarrear consecuencias nefastas para su autoestima.

3.1.2. Berndt Zuschlag psicólogo y especialista en acoso laboral(6)

El término acoso laboral designa actitudes vejatorias de una o varias personas dirigidas contra un individuo o un grupo. Las actitudes vejatorias, por regla general, se repiten una y otra vez durante un largo espacio de tiempo. Estas implican fundamentalmente la intención del autor de perjudicar a la víctima o de desprestigiarla y en caso necesario expulsarla de su puesto. Pero incluso sin las intenciones vejatorias por parte del autor, las personas sensibles pueden interpretar erróneamente sus actitudes "normales" y ser experimentadas como acoso laboral.

De acuerdo a esta definición dada por este experto en acoso laboral, podemos encontrar las siguientes características

A.) Actitudes Vejatorias emitidas por el o los victimarios contra un individuo o varios.

B.) Es necesario una repetición constante y permanente de estas actitudes por un espacio de tiempo prolongado

C.) La intención del autor o autores de estos actos es la de perjudicar a la víctima, de allí que su actuación sea de carácter vejatoria, pero a diferencia de otras definiciones, el psicólogo Zuschlag deja abierta la posibilidad que las actuaciones de los acosadores no sean de por sí denigrantes contra el afectado, sino que la percepción de este las pueda considerar de tal carácter, de acuerdo a la interpretación que este le de.

3.1.3. Iñaki Piñuel profesor Universidad de Alcalá de Henares⁽⁷⁾

El Mobbing para este profesor tiene como "objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas".

Este autor agrega elementos más específicos a los cuales recurren él o los instigadores para llevar a cabo sus planes para denigrar o eliminar del puesto de trabajo a la víctima.

A). Al igual que las definiciones antes mencionadas, es indispensable la existencia de actos destinados a producir un efecto denigrante en la víctima.

B.) Añade como característica del Mobbing la posibilidad del autor o autores del acoso laboral, la factibilidad de utilizar la organización de la empresa, servicio público, o lugar de trabajo, donde se desempeñan estos.

C). Recalca un análisis a las características personales del instigador, asegurando rasgos de la personalidad de este capaces de llevar a cabo actos psicopáticos contra la persona determinada.

3.1.4. Marie France Hirigoyen psiquiatra y psicoanalista (8)

Para esta autora el Mobbing es "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo."

Esta definición es tal vez la más general de todas.

A). Señala las actuaciones que puedan causar una afectación en las personas.

B). Luego detalla sobre que va dirigido aquellas acciones, como la personalidad, dignidad, etc.

C). A diferencia de la regla en las definiciones sobre el Mobbing no menciona la característica propia de todo acoso laboral, como es la frecuencia de los actos en el tiempo.

3.2 Definiciones Normativas

No son muchos los países cuyas legislaciones contemplen lo que es el Mobbing, entre los argumentos que puedan esclarecer esta situación, esta en lo relativamente reciente de esta forma de entender los actos denigratorios que puedan producirse en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, pues hay que recordar que solo fue a fines de los años 80 del siglo pasado, que el psiquiatra sueco Heinz Leymann dio luz a esta forma de presión psicológica sobre un trabajador para lograr su alejamiento del cargo que actualmente ocupa.

Pero aquellas legislaciones que si han acogido esta figura, la han definido en los siguientes términos.

3.2.1.Suecia

Ley Básica de Prevención de Riesgos de Suecia

Suecia se destacó por ser el primer país del Mundo en consagrar en sus normas la situación del Mobbing, en el año 1993, definiéndolo como:

"El Mobbing consiste en recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores, adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva, y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo."

Pero no solo se limita a dar un concepto de Mobbing, sino que la ley Sueca además detalla las medidas que debe adoptar el empresario, como:

Deberá prever procedimientos que permitan encauzar problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata.

Como puede apreciarse, la definición conlleva las claves que nos permiten darnos cuenta sobre la presencia del Mobbing

A). Menciona los actos hostiles ejercidos sobre un trabajador, y destaca que estos deben de ser recurrentes.

B). Señala que estos deben ser realizados con la intención de causar daño en la persona del trabajador " ofensivo".

C). Como fin de estas acciones, esta el alejar al trabajador del trabajo.

3.2.2.Francia

Este país Europeo introduce el termino Mobbing en el Código de Trabajo por la Ley N° 2002-73, de Modernización Social del 17 de enero de 2002, los nuevos artículos L. 122-49 a L. 122-54, que establecen como Acoso Laboral lo siguiente :

"Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral por parte de un empresario, su representante, o de todo aquel que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones, y que tengan por objeto u efecto, una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o moral, o de comprometer su futuro laboral."

De esta ley podemos reseñar lo siguiente.

A). Establece el acoso moral vertical de parte de sus superiores, también conocido como descendiente.

B). También contempla el acoso moral horizontal efectuado por compañeros de la víctima.

3.2.3.Chile

Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las practicas de Acoso Laboral.

Actualmente en Chile, existe en el Congreso un proyecto de Ley que tiene por objeto normar en nuestro país, el Mobbing o acoso laboral, para ello el artículo 211 bis A, da una definición, que a continuación expondré:

"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."

Análisis de este artículo.

A). Al igual que las definiciones dadas a conocer con anterioridad, en esta ocasión también se pone de manifiesto la existencia de acciones graves y reiteradas en el tiempo, pero como dato novedoso contempla la posibilidad de la utilización de omisiones que busquen el mismo fin, esto es : Lograr afectar psicológicamente al trabajador para que deje su empleo.

B. Al señalar "violencia o coacción psicológica" puede llevar a la confusión que al hablar de violencia, se hace mención a actos físicos, ya que utiliza a continuación el término "coacción" para referirse a acciones psicológicas, pero en el proyecto en discusión se dejó en claro que la violencia física quedo excluida, pues aquello es materia exclusiva del ámbito penal, y no del ámbito laboral como la cuestión que nos convoca.

C). También se discute la utilización de la palabra "coacción", que no esta presente en ninguna de las demás definiciones tratadas en este trabajo, pues según la definición de la Real Academia de la Lengua, se entiende por coacción "la fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo", y en el acoso laboral lo característico es que las acciones están dirigidas a denigrar o menoscabar a alguien.

D). Finaliza la definición, con la exigencia que las acciones u omisiones de contenido psicológico consigan un resultado, cual es, el daño producido al trabajador o empleado, menoscabando personalmente o materialmente, o poniendo en riesgo su situación laboral.

3.2.4 Definición Personal de Mobbing

Luego de analizar, cada definición aquí presentada, tanto de aquellas elaboradas por los autores connotados en la materia, y por aquellas consagradas en textos legales, es posible destacar los elementos característicos del Mobbing, y con ello elaborar una propia definición, de lo que se puede entender por Acoso Laboral, como la que a continuación señalo :

"Mobbing es un conjunto de actos agresivos de carácter psicológicos, reiterados y prolongados en el tiempo, que son ejecutados u ordenados tanto a nivel jerárquico, por el empleador o sus representantes, como por sus propios compañeros de trabajo, que producen como consecuencia un ambiente de trabajo vejatorio y degradante para la víctima."

De esta definición podemos rescatar los siguientes aspectos, que a su vez nos permitirá conocer las características básicas del Mobbing.

A).Presencia de actos de agresión psicológica

Todas las definiciones contempladas en este estudio, llegan a una misma conclusión, que de por sí es bastante lógica, pero ello no quita el mérito de señalarla:

Es necesaria la existencia de acciones por parte de quienes ejercen actos de acoso laboral, estas pueden consistir en actos exteriorizados, como en omisiones.

Lo importante en destacar, es que no se trata de actitudes de agresión física, pues allí, sería materia propia del ámbito penal, sino que es necesario que consista en acciones de carácter psicológico, como menciona la definición existente en el proyecto de ley actualmente en tramitación en nuestro Congreso Nacional, consisten en "coacciones psicológicas".

El término "actos" debe considerarse en un sentido amplio, comprendiendo desde acciones, que tengan un carácter verbal, gestual, escrito, actitudes, u omisiones, como por ejemplo: sus colegas o jefes superiores dejan de hablarle, se lo instala en un sector apartado, se ignora su presencia, se le da un trato vejatorio. También se puede configurar como un elemento de agresión y por ende signifique acciones de acoso laboral, esta en impedir al trabajador mantener las relaciones de comunicación en la Empresa, aislando a la persona.

En síntesis, lo que caracteriza al acoso laboral, es su coacción psicológica, una serie de actos que llegan a constituir una violencia fría, solapada, insidiosa. que se nutre de una serie de acciones u omisiones repetidas, una y otra vez, con el fin de ir mellando mas y más la personalidad de la víctima, de agotarla, hastiarla, hasta lograr su objetivo.

B).Actos Múltiples y prolongados en el Tiempo.

Tanto las definiciones de los profesionales y estudiosos en el tema, como lo son Heinz Leymann y Berndt Zuschlag, como las normas de países como Suecia, y el proyecto en discusión en Chile, recalcan estas características de que las acciones sean reiteradas y prolongadas en el tiempo.

Es decir, debe tratarse de un verdadero hostigamiento, y según el diccionario de la Real Academia Española, Hostigar significa "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente".

Algunos autores, especialmente los españoles, sostienen un período de 6 meses, para que las acciones configuren la figura del acoso laboral, sin embargo ello es subjetivo, depende de lo que pueda soportar la víctima, por ello lo más conveniente es no fijar plazos ni mínimos ni máximos, sino todo dejarlo a la resolución del tribunal de acuerdo a los antecedentes que reciba.

C).Actos ejecutados por superiores jerárquicos o compañeros de Trabajo.

Esta es una de las características más importantes, pues se suele pensar, que el acoso laboral tiene por objeto denigrar a un trabajador por su superior jerárquico con el fin, que este renuncie a su trabajo, y así, de esta manera no tener que responder con las prestaciones que ordena la ley, en caso que este sea despedido.

Casos como el anterior se dan en muchas ocasiones, pero también el acoso laboral o mobbing suele darse entre los propios compañeros de trabajo, y ello se debe, entre otras cosas, cuando llega un trabajador más competente que los primeros, entonces surge la envidia, el "chaqueteo" como se le denomina en Chile, con el fin de lograr el alejamiento de dicho "colega", y de esta manera ver alejada su posibilidad de ser despedido, o no lograr acceder a mejores puestos y condiciones de trabajo.

El Acoso Laboral, según esta característica, puede clasificarse entre Mobbing Vertical, cuando es ejecutado u ordenado por superiores jerárquicos, y Mobbing Horizontal, al ser ejercido por sus propios compañeros de trabajo.

D).El objetivo de estos actos es lograr un ambiente laboral vejatorio para la Víctima

Aquel es el objetivo principal que busca él o los acosadores, obtener que el ambiente que existe en el trabajo, para la víctima llegue a ser de un agobio, que afecte a la psiquis del trabajador, de esta manera se logra su alejamiento.

En otros términos más corrientes, se busca hacerle la vida imposible a la persona

4. Que no es Mobbing

Conociendo que es el acoso laboral, el origen del término, algunas de sus definiciones, y sus características, es necesario ahora diferenciar el Mobbing, de otras actuaciones que pueden darse en el ámbito laboral.

No es Mobbing

4.1 Estrés Laboral

El estrés laboral, surge en personas afectas a un exceso de carga psíquica en su trabajo, transformándose este de una situación gratificante a convertirse en una carga (10).

Esta figura surge entre otras cosas, por las características propias del trabajador, la mala organización del trabajo, labores complejas, excesiva competitividad, etc. Todo lo cual puede provocar en el trabajador efectos de cansancio psicológico, fatiga, cefalea, trastornos del sueño.

Su diferencia con el Mobbing, está, en que no existen actuaciones de terceros con el objeto de provocar una baja en la autoestima del trabajador, sino que esta se produce por una carga de trabajo, y la falta de adecuación

de este en el mismo, por ello en la figura del estrés no se presenta el mobbing, pues aquí no existe una intencionalidad malévolamente contra la víctima, además por regla general el cuadro de estrés se debe a la mala organización, acumulación de trabajo, lo que de común afecta a más de un trabajador en la sección en que laboran.

4.2. Síndrome de Desgaste Personal, también conocido como "Burn Out"

El síndrome de burn-out, término anglosajón que se refiere a estar quemado profesionalmente, es decir cansado, con un desgaste personal, agotado mentalmente, este agotamiento se relaciona al contacto que mantiene con los demás durante la jornada laboral, y produce una despersonalización del sujeto, con las personas a quien debe atender, o prestar alguna ayuda profesional.

Ejemplo de un trabajador afecto a este síndrome de desgaste personal.

Enfermera que trabaja en Hospital Público :

"Resulta insoportable el trabajo diario, prácticamente no hay un momento de descanso. Cada día hay cientos de pacientes, muchos de ellos en situación vital límite, y en ocasiones no disponemos ni siquiera de espacio físico para ubicarlos. En ocasiones, los pacientes no son muy considerados con nosotros, y ya ha habido varias denuncias en el Servicio por presuntas negligencias"(9)

Se diferencia del Mobbing, pues aquí al igual que en el estrés no existen actos predeterminados por parte de terceros de buscar con la afectación psicológica del trabajador en cuestión, su salida de la empresa u otra organización, en que este labora, sino que es producto de un mal desarrollo organizacional de los empleadores.

4.3. Acoso Sexual

El Acoso sexual está contemplado en nuestra legislación, en la ley 20.005 publicada en el Diario Oficial el día 18 de Marzo de 2005, modificando con

su dictación el Código del Trabajo, a la ley 18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo y a la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Dicha ley define como acoso sexual a "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

De esta manera el acoso sexual consiste en un abuso, y al igual que el acoso laboral, significa un hostigamiento reiterado de una persona, pero a diferencia con el mobbing, su finalidad es obtener favores sexuales de parte de la víctima.

Por ello aquí no existen actos encaminados a obtener el alejamiento del trabajador o trabajadora del puesto de trabajo, sino tener de parte de estos actitudes que satisfagan deseos sexuales del acosador.

La semejanza podría darse, en cuanto si el sujeto que realiza dichas acciones, no logra lo obtenido, por regla general ello deviene en actitudes englobadas en un acoso laboral, pues desde el momento de la negativa por parte de la víctima, las acciones del acosador serían lograr la salida de esta del trabajo.

4.4 Relaciones Propias del Trabajo

El trabajo de por sí se da, en una relación que está compuesta de derechos y obligaciones, quedando el trabajador subordinado a las ordenes que imparta el empleador, para realizar las funciones que requiere la labor para el cual fue contratado.

Por tal motivo, durante el transcurso de la jornada laboral, se pueden tomar decisiones legítimas por parte de todo superior jerárquico, que tengan relación con la organización y desempeño eficiente de las funciones dentro

del organismo u empresa, como : Cambios en los puestos de trabajo, ascensos, órdenes imperativas, etc., siempre respetándose las disposiciones del contrato de trabajo respectivo.

Es por ello que se pueden dar situaciones como las siguientes :

A).Recriminaciones por bajo desempeño.

Es común, incluso lógico que un superior encargado de lograr determinados objetivos, recrimine a todo subordinado que no se desempeñe con la diligencia esperada, pero aquello no puede confundirse con el mobbing, siempre que ello no se repita constantemente, pero si todo se reduce, en un llamado de atención, es algo, por supuesto molesto, pero dentro de las competencias de las personas correspondientes.

Por ejemplo: Ejecutivo de cuenta que trabaja dentro de una institución financiera, realiza un comentario para muchos de sus compañeros poco afortunado, de allí que su superior lo recrimine frente a todos los demás.

B).Traslado por causa de fuerza mayor.

Una de las formas por las cuales se puede desarrollar un acoso laboral, es a través del traslado del empleado a un sitio totalmente incómodo para toda persona, como un sitio demasiado apartado de los demás miembros, oscuro, sin luz natural, húmeda, ruidoso, cualidades que logran exasperar y agotar el animo de cualquiera. Pero si todo ello se ha producido por causas de fuerza mayor (inundación), y por un tiempo no prolongado, no se trataría de un acoso laboral.

5.Fases Temporales del Mobbing

Todo tiene un inicio, un desarrollo y un final, y no escapa de ello el acoso laboral, por ello y de acuerdo a varios expertos en el tema, entre ellos Heinz Leymann se ha determinado una serie de fases que nos permitan concluir como surge, se desarrolla y llega a su objetivo el Mobbing.

Para comprender, cada etapa en toda su plenitud, se expondrá a continuación un ejemplo de caso de acoso laboral, y luego se desarrollara cada etapa, señalando a su vez a que parte del ejemplo corresponde.

Este caso forma parte de los estudios que realizo Leymann sobre el tema en cuestión.

El caso de Eva.(12)

Situación 1 : La cocina de un recinto presidiario para mujeres necesita contratar un nuevo jefe de su departamento de cocina, pues el antiguo ha jubilado.

La administración, junto a la sección de personal, inicia la preselección para así elegir a la persona apropiada para ocupar el cargo, de todos aquellos que se presentan, designan por sus méritos culinarios a Eva.

Esta designación fue cuidada por la Administración, pues ellos tienen la intención de introducir algunos cambios urgentes en el departamento de cocina, en cuanto a nuevos métodos en el preparado de comida, y distintos menús a los actuales, con el objeto de ahorrar recursos, y de preparar una comida más balanceada para las reclusas.

Situación 2: La Administración no ha comunicado a las trabajadoras que se desempeñan en la Cocina, las nuevas directrices, desconociendo ellas que se introducirían, nuevas formas de preparar los alimentos.

Eva inicia sus labores, pero sus decisiones son resistidas por las seis trabajadoras, con el pasar del tiempo, lo que eran miradas de desconfianza

de ellas hacia Eva, y cuchicheos a sus espaldas, se van transformando en desconocimiento de sus órdenes, desconfianza en sus pedidos, todo, porque ellas piensan que son ideas de Eva las nuevas técnicas y formas que quiere imponer en el Trabajo.

El ambiente cada vez se vuelve más tenso, incluso el hecho que la jefa de cocina tenga un hijo discapacitado, es motivo de pelambres en su contra, como si el estado de su retoño es así, debido al carácter de la mujer.

Ante tales situaciones de insubordinación, y de actos hostiles por parte de las trabajadoras que estaban a su cargo, Eva solicitó a sus superiores que dieran cuenta de cuales eran las directrices que ella debía llevar a cabo, afín que se conociera que sus órdenes no eran fruto de decisiones arbitrarias, sino que de mandatos imperativos que había recibido. Sus solicitudes fueron rechazadas. Las continuas peticiones de Eva fueron interpretadas como insubordinación, como gestos de su incomodidad a las órdenes recibidas, poco a poco se fue formando en la mente de sus superiores jerárquicos la idea que se encontraban frente a un trabajador conflictivo. A estas alturas del conflicto, conviene recordar que tales descripciones, del puesto son realmente uno de las formas por las que los directivos pueden plasmar su liderazgo a todos los efectos; tanto centralizando la definición de la jerarquía organizacional, como horizontalmente definiendo diferentes áreas, de competencia; se trata de un mecanismo indispensable de control, por el cual las diferentes áreas de responsabilidad pueden ser definidas.

En el caso de Eva, lo único que ocurrió fue que la alta dirección, se sintió atacada por las continuas solicitudes de Eva, y se autoprotegieron. Ello legitimó el acoso de las cocineras sobre Eva, al interpretar ellas la situación como si la alta dirección estuviera “de su parte”. El acoso prosiguió, degenerando en un proceso de psicoterror, por el cual Eva finalmente perdió totalmente su autoridad.

Las discusiones hirientes se instalaron en la cotidianeidad. Uno de los directivos, quién accidentalmente escuchó tal tipo de discusiones, reclamó disciplinariamente a Eva para que se presentase a dar explicaciones. Ella remarcó, nada más entrar en la sala de reunión, que se sentía frente a una especie de tribunal. No se le dió ninguna oportunidad de explicar la situación; al contrario, fué duramente criticada. La dirección le ordenó tomar una baja por enfermedad, que el propio médico de la prisión refrendó. Después de permanecer de baja por más de dos años, Eva finalmente perdió su trabajo. Nunca volvió a encontrar otro trabajo.

En atención a los patrones que se descubrieron de una serie de casos, Leymann estableció una serie de etapas en la evolución del Mobbing, fases que tienen el siguiente orden cronológico (13):

5.1. Incidentes Críticos

Todo tiene su inicio, y el acoso laboral no es ajeno a ello, por lo que este surge de un conflicto, aquella constituye la chispa que con el tiempo va escalonando posiciones hasta volverse insoportable.

Esta etapa en si no es Mobbing propiamente tal, incluso este conflicto puede ser solo una discusión del momento, que termina tan rápido como comenzó, y por tanto no se dan las siguientes etapas, así, el acoso no tiene lugar.

Leymann durante las investigaciones que desarrollo en Suecia, pudo llegar a la conclusión, que existían determinados pasos para que se configurara el acoso laboral, y este es el primero de ellos, un problema que surge y que no se resuelve como es debido, tanto por desconocimiento, desidia, o negligencia de los superiores jerárquico, en cuyas manos esta la posibilidad de resolver toda situación que enturbie las relaciones interpersonales de sus subalternos.

En el caso anteriormente detallado, esta etapa tiene lugar con el rechazo que experimentan las trabajadoras con los nuevos métodos implementados por Eva en la Cocina, que si la Administración hubiese dado conocimientos de estos, y preparados profesionalmente a las empleadas con antelación, no se hubiese producido.

5.2. Acoso y Estigmatización

Lo que llama la atención del acoso, es que puede estar constituido incluso de actos que por si pueden que no constituyan acciones vejativas ni despectivas hacia la persona, pero lo que sucede, es que estas acciones son repetitivas en el tiempo, de allí que uno de los requisitos del acoso, es que requiere de una actitud prolongada en el tiempo, que llegue a afectar a la víctima.

Es necesario recordar, el caso que inició la utilización del termino mobbing, adoptado por el etólogo austriaco Konrad Lorenz, donde del estudio que este realizo sobre la actuación de cuervos que realizaron ataques no directos en contra de un animal de mayor tamaño que irrumpió en su zona de caza, sino que un conjunto de acciones continuas e incesantes, que permitieron lograr su objetivo.

Así sucede en el Mobbing, los actos en si pueden no llegar a entenderse de una gravedad seria, pero su repetición constante en el tiempo alcanzan a mutarse en acciones insostenibles, dirigidas contra uno o varios sujetos determinados, para minar su capacidad de aguante.

Esta etapa ya se puede apreciar los efectos que el mobbing causa en la psiquis del trabajador, de esta manera, por regla general su confianza en sí mismo se requebraja, se siente presionado, inquieto, volviéndose desconfiado, arisco, retraído.

Tomando como ejemplo el caso de Eva, puede verse presente esta etapa en cuanto el conflicto se ha prolongado en el tiempo, los actos de las trabajadoras hacia ella se han vuelto en un continuo desobedecimiento de sus ordenes, sumándole malos tratos, sin que se presente ninguna solución, por ello es la sensación de estar en medio de un largo callejón oscuro, sin ninguna salida alrededor, solamente están presente las hostilidades diarias de sus subalternas.

5.3. Intervención de las autoridades superiores

Esta fase es eventual, puede que ellas intervengan en la segunda etapa, pues son las generadoras del acoso, pero en caso que ello no sea así, se puede observar como las autoridades administrativas, o superiores jerárquicos intervienen, pero no a favor de la víctima, sino en desmedro de ella, pues es común observar como lo que prima es la voz predominante del grupo por sobre la queja de uno solo.

Todo ello depende del cuadro organizacional del lugar de trabajo, además siempre se tiende a cortar el hilo por lo más delgado, y que mejor que deshacerse o aislar a uno, que a varios, incluso resulta conveniente económicamente, de allí que la administración puesto en conocimiento de las quejas del trabajador, no hace sino responsabilizarlo, teniendo presente que de esta manera eluden sus propias culpas en el hecho creado, pues por regla general, el mal ambiente de trabajo, es producto de malas condiciones ambientales, que la propia empresa no ha sabido terminar.

Así en esta etapa el acoso laboral ya se ha convertido en un hecho conocido para la Administración de la Empresa, está en atención al comportamiento errático de la víctima, pues hay que recordar los síntomas psicológicos que el acoso ha provocado en ella, quien ha comenzado a faltar al trabajo, o bien, respondiendo de malas formas a sus superiores, ello llevara, a que la dirección del lugar en que se desempeña el trabajador, adopte medidas en su contra como : El traslado a otro departamento o sección, o la amenaza de despido.

En el caso de Eva, finalmente la administración ha actuado, pero en vez de reconocer su error, de no comunicar sus directrices de trabajo, lo que llevó a un ambiente laboral que desembocó en este acoso de las compañeras de trabajo en la jefa de cocina, no ha hecho más que enfocar el problema en la actitud de Eva, asumiendo que la culpa de la no implementación de sus esquemas de trabajo, se debe a la ineptitud de la cocinera encargada.

5.4. Renuncia o Alejamiento del cargo

Esta es la etapa final del acoso, es el resultante de toda la cadena de acciones que involucraron un hostigamiento constante, que permitió socavar el estado anímico de la víctima, de allí que se recalca que el acoso

debe tratarse de una coacción psicológica, una búsqueda de lugares comunes que signifique una reiteración de actitudes u ordenes capaces de dinamitar la personalidad del sujeto a quien van dirigida.

Todo ello, desencadena en un agotamiento, que hace a la víctima alejarse de su trabajo, consiente que el mantenerse en el cargo, solo conllevará agravar sus condiciones emocionales.

Por todo ello, el acoso laboral, es un hecho gravísimo, que siempre ha ocurrido en la historia de las relaciones interpersonales en materia laboral, y que es necesario consignarlo en nuestra legislación, para así, de esta manera consagrar un respeto a los trabajadores, quienes no pueden verse inmerso en actuaciones que busquen impunemente lograr denigrar a una persona.

El caso de Eva, terminó de esta forma, no pudo encontrar el resguardo ni siquiera en sus superiores jerárquicos, que aducieron en su incompetencia, el hecho de los malos tratos de sus compañeras de trabajo.

6. Clasificaciones del Acoso Laboral

El acoso laboral, permite su clasificación, de acuerdo al origen de donde emanan dichos actos, de esta manera se puede distinguir tres tipos de acoso laboral, la experta en el tema, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen(14), distinguió los siguientes tipos:

6.1 El Acoso Horizontal

El acoso horizontal se presenta entre los propios compañeros de trabajo, es decir, estos son quienes realizan acciones de hostigamiento contra otro de los trabajadores, y sus motivos pueden ser varios:

.Se dá con mayor frecuencia cuando dos asalariados rivalizan para la obtención de un puesto o ascenso.

.Se busca forzar a la víctima de tales actos, a sujetarse a las normas implícitas dadas por la mayoría en el área de trabajo.

.Un grupo de trabajadores, elige por determinados motivos, a un compañero para descargar su agresividad o frustración.

.Por enemistad entre los trabajadores.

.Por envidia, y por ende surge del temor, que la víctima por ser más capaz, pueda optar a conseguir ascensos con mayor rapidez que los demás, privándolos a estos de tales logros, además también por el miedo a ser despedidos, pues la gran competitividad del trabajador, permite hacer reajustes en la planta.

6.2 El Acoso Vertical Descendente

Este tiene lugar, cuando lo lleva a cabo un superior hacia alguno de sus subordinados, y es una consecuencia mas, de lo que se conoce como abuso de poder, en el un jefe ejerce y se aprovecha de forma abusiva de su situación de poder, sobre un empleado determinado, para intentar con las acciones u omisiones propias del mobbing, que este ultimo deje su puesto en forma voluntaria, o bien, solicite un traslado.

Según Marie France Hirigoyen, es el tipo de acoso que mayor efecto puede llegar a tener en la salud, de la víctima, distinguiendo en la siguiente subclasificación.

A.)El Acoso Perverso: Como su nombre lo indica, aquí se extiende toda la maldad que el acoso lleva en si, pues se ejercen las coacciones, con el único propósito de destruir a una persona, porque se tiene el poder para ello.

B.)El Acoso Estratégico: Quizás el más lógico de todos, pues su objetivo es lograr la renuncia de la víctima, y de esta manera no pagar las indemnizaciones legales de un despido solicitado por la Empresa.

C.)El Acoso Institucional: Es una forma que la Empresa posee como instrumento de gestión respecto de su personal.

6.3 El Acoso Ascendente

Este tiene lugar, cuando el superior jerárquico dentro de una empresa o servicio público, es acosado por parte de sus subordinados, y por supuesto, es el que menos se da, pues de por sí resulta extraño un acoso de este tipo. Piñuel subdivide este tipo de acoso en dos clasificaciones:

.Un conjunto de trabajadores subordinados se rebelan contra el reciente nombramiento de un superior, con el que no están de acuerdo.

.Un conjunto de trabajadores, se rebelan contra el trato que reciben del superior jerárquico, a este tipo de acoso le llamo el acoso "espartaco", para hacerlo mas gráfico.

Es necesario recalcar el caso de Eva, ejemplo señalado anteriormente, donde se da precisamente esta situación, por:

.Una persona se incorpora a la empresa procedente del exterior, y los métodos empleados por esta, son resistidos por sus subordinados, mas aun Eva se encontraba en la obligación y con la responsabilidad de organizar y dirigir, lo que origino conductas hostiles contra ella.

7.Actos que significan acoso laboral.

Luego del análisis anterior sobre lo que es el Mobbing, es necesario llegar a la parte práctica, y dar a conocer algunas acciones que pueden definirse como acoso laboral, estas fueron elaboradas por Heins Leymann, y las dividió de acuerdo a que puedan llegar a afectar.

En primer lugar contempla:

A.) Ataques sobre las posibilidades de comunicarse

Estas realmente están en el inconsciente colectivo de como lograr hastiar a una persona, son actos propios de mentes que buscan denigrar u odiar a una persona, y en general no son exclusivamente del ámbito laboral, sinó también puede encontrarse en relaciones entre familiares, vecinos, etc., pero el hecho que suceda en el trabajo, lo da un halo de gravedad, pues el objetivo es precisamente un anhelo de ver desaparecer a un trabajador, ofuscándolo y disminuyendo su autoestima, lo que incide muchas veces en su posibilidad para encontrar un nuevo trabajo.

Algunos de los actos que Leymann describe como ataques a la posibilidad de comunicarse son :

La imposibilidad de expresarse es reducida por su superior, lo que se conocería como un mobbing vertical, también sus compañeros evitan hablar con la víctima, o se le insulta constantemente a gritos, o con la misma característica de su permanencia en el tiempo, se le vive criticando, pero no solo su trabajo, sino también su vida privada, es decir se busca todo cuanto pueda afectarle a un individuo para usarlo en su contra.

También incluye Leymann la amenaza tanto por escrito por palabra, o gestos de desprecio que pueden efectuarse con miradas, o señas.

B.) Ataques en las relaciones sociales

Aquí se incluyen aquellos actos que tienen por fin aislar al trabajador, por medio de: No volver a hablar con la víctima, lo que se logra incluso por órdenes imperativas con este objetivo de los superiores jerárquicos, o se le traslada a un lugar alejado de sus compañeros.

C.)Repercusiones en la estima social

Estas persiguen ridiculizar a una persona, van directamente a cualidades físicas o psicológicas de la víctima, como: difundiendo rumores, poniéndolo en ridículo, burlándose de un defecto físico, o atacando su posición política o religiosa, entre otras.

D.)Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de vida

Estas practicas por general provienen de un superior jerárquico, que en uso de sus potestades de mando, asignan tareas que pueden consistir en trabajos absurdos, de menor nivel para el que esta calificado el trabajador, o tareas que superen la capacidad, con el fin de desprestigiarlo.

Pero no solo Leymann ha descrito y enumerado algunas acciones que puedan comprenderse dentro del mobbing, sino que también unos investigadores alemanes: Carmen Knorz y Dieter Zept (17) quienes luego de hacer un análisis de una serie de casos en su país natal, llegaron a la conclusión que existen 23 actuaciones que tienen por fin perjudicar al empleado, de estas muchas tienen una similitud bastante grande con las ya señaladas, pero destacan algunas como las siguientes :

Se instiga a sus compañeros en su contra, se le considera responsable de los errores cometidos por los demás, es constantemente vigilado y controlado en forma exagerada, se abre su correspondencia, etc.

Lo importante de destacar, es que se suele utilizar mas de una de estas acciones para el fin perseguido, y que deben de ser permanentes en el tiempo.

Citas

1. Pagina Web Premios Nobel
<http://www.nobelpreis.org/castellano/medizin/lorenz.htm>
2. Sobre la Agresión : El pretendido Mal
Autor Lorenz, Konrad
Siglo XXI de España Editores
Pag 37
3. La Presión Laboral Tendenciosa
Autor
4. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo.
Articulo
Autor Heinz Leymann
5. La Convivencia Escolar: qué es y cómo abordarla.
Sevilla: Consejería Educación, Junta de Andalucía.
1988
Pag 51
Autora Doctora Ortega Ruiz
6. Mobbing, el acoso moral en el Trabajo
Editorial Océano
2000
Pag 14
Autor Trude Ausfelder
- 7 Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.
Autores Iñaki Piñuel y Zabala.
Editorial. Sal Terrae.
Pag 55
8. El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo bueno de lo Malo
Autor Marie France Hirigoyen
Editorial. Paidós Iberica
2001
Pag 19
9. El Mobbing : Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo
Autores Víctor Manuel González Rodríguez, María Ángeles de Cabo Astorga, Cristina Martín Martín, Manuel Ángel Franco Martín
Editorial. Novartis
Pag 17

10. Cuidar la Salud

Autor Angel Gil de Miguel, José Ramón Calvo Fernández

Editorial. Ramón Areces

Pag 484

11. El mobbing o acoso laboral

Autores José Vicente Rojo, Rojo, José Vicente

Editorial. Tebar

Pag 43

12 Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo

Artículo para la European Journal of Work and Organizational Psychology 1996

Autor Heinz Leymann

Pag 2

13 Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo

Artículo para la European Journal of Work and Organizational Psychology 1996

Autor Heinz Leymann

Pag 2

14 El Acoso moral en el Trabajo

Conferencia, 17 de Septiembre de 2004

Autora Marie France Hirigoyen

Pag 5

15. El mobbing o acoso laboral

Autores José Vicente Rojo, Rojo, José Vicente

Ed. Tebar

Pag 32

16. Mobbing, el acoso moral en el trabajo

Autor Trude Ausfelder

Pag 18

17. El Mobbing o acoso laboral

Autores Jose Vicente Rojo, Jose Vicente

Ed. Tebar

Pag 32

Capítulo II

Aspectos Subjetivos del Mobbing

El Mobbing constituye un hostigamiento, y en este, es posible distinguir ciertos aspectos subjetivos, como quienes suelen ser las víctimas del acosador, para formarse una idea de los objetivos del acoso, como también cuales son los efectos que el mobbing es capaz de causar en los acosados, es decir que tipo de enfermedades pueden tener lugar cuando ocurren los actos propios de este tipo de conducta.

También es destacable señalar, los rasgos de personalidad en que actuaciones de este tipo pueden encontrar más fácil su aplicación, pues el mobbing suele presentarse como una serie de actos de una gravedad no determinante, que incluso nuestra legislación no considere alarmante para sancionarla, pero lo característico es que estas conductas, actos u omisiones se repiten constantemente en el tiempo, llegando a afectar especialmente a ciertas personas con rasgos de personalidad no lo suficientemente fuertes para hacerles frente.

Las normas legales y administrativas vigentes en Chile sobre la seguridad e higiene en el trabajo, están contempladas fundamentalmente a velar por la seguridad física de los trabajadores, por ello es interesante conocer si existen normas legales o administrativas dirigidas a resguardar aquello a que esta dirigido el mobbing, es decir enfermedades psíquicas consecuencias de los actos de hostigamientos efectuados durante la jornada laboral

1. Quienes suelen sufrir del Acoso Laboral

Como he señalado el Mobbing como acoso que se produce en el ámbito laboral, implica una serie de actos que tienen por fin menoscabar la salud

psíquica de la víctima o víctimas, pero es muy importante destacar el perfil psicológico de quienes sufren dicho acoso, así podremos conocer quienes con mayor frecuencia son objeto de estos actos, y con ello también se podrá saber las motivaciones de los autores de dichos actos o actitudes, que buscan sacar de quicio a una o mas personas.

En los siguientes casos se podrá apreciar unos ejemplos de situaciones respecto de la cual, se produce actuaciones calificadas como acoso laboral, son ejemplos que nos permitirá darnos una idea de quienes se encuentran más afectos a estos actos.

Quienes suelen sufrir el Mobbing son personas que poseen por lo general las siguientes características.

A). Quienes poseen las dotes de iniciativa, además de inteligencia y aptitud para el puesto. (1)

Dichas personas suelen ser víctimas del acoso denominado Horizontal, llevado a cabo por sus propios compañeros de trabajo, pues existen claras connotaciones de envidia en su actuar, además existe el temor que aquellas puedan resultar aptas para cargos de mayor jerarquía y confianza privando a los acosadores de tales logros.

B). Quienes destacan por sus cualidades de liderazgo.

Al igual que el punto anterior, dichas personas suelen ser premiadas dentro de las Organizaciones Empresariales, por ello también pueden ser objetos del acoso Horizontal, por razones de envidia, pero también pueden ser sujetos víctimas del acoso Vertical, en caso, de ser quienes se destacan por proteger los derechos de sus compañeros, convirtiéndose en una molestia para los altos cargos.

C). Quienes suelen presentar problemas de adaptación al ambiente laboral. (2)

En este caso representan un estorbo, tanto a los superiores jerárquicos, como a sus propios compañeros de labores, por ende, en caso que el despido, o su reubicación no sean posible en aquel momento, la situación que surge por regla general es el acoso, y en este caso, puede presentarse tanto el acoso horizontal, como el vertical, de parte de sus superiores.

D). Aquellos que poseen las características de ética y honestidad, además de ser capaces de levantar su voz frente a las injusticias que se presenten en materias laborales.

Con dichas actitudes, pueden ser objeto de acoso laboral tanto Horizontal como Vertical, pues pueden ser objeto de envidia, como un estorbo para los superiores jerárquicos.

E).En general toda persona cuyo despido sea dificultoso, como mujeres embarazadas, representantes del personal, personas con mas de 50 años, o que tienen una mayor antigüedad dentro de la Empresa, lo que implicaría una mayor suma de indemnización.

Estas personas suelen sufrir el acoso Vertical, pues existe interés por parte de los superiores jerárquicos librarse de estos trabajadores, de manera de obtener que la víctima deje el trabajo en forma voluntaria, librándose así del trabajador que de otra manera, seria difícil y costoso obtener su alejamiento de la organización empresarial.

2. Aspectos que suelen agravar los efectos del Mobbing

El Mobbing es algo que siempre ha estado presente en las relaciones laborales, siempre, incluso hoy en día, donde ya existe una noción de lo que ello significa, y de las herramientas de que pueden hacerse valer, es algo incluso común en las relaciones interpersonales que tienen lugar al interior de las jornadas laborales, pues siempre han existido roces entre compañeros o con sus superiores jerárquicos, el problema surge cuando dichos actos tienen un fin determinado, que no es otro que lograr minar la personalidad de la víctima, para lograr el alejamiento del trabajo.

Los actos del mobbing, están dirigidos a afectar la mente de su víctima, lo que redundará en un mayor o menor éxito dependiendo de la fortaleza psicológica del trabajador afectado, pues al igual que un virus maligno, siempre cundirá con mayor facilidad en un caldo de cultivo afín a sus propósitos, y ello lo logra cuando el perfil psicológico que las personas posee unas características que suelen ser mas sensibles a dichas actos, u omisiones.

La psiquiatra de nacionalidad francesa Marie-Francia Hirigoyen, que ha elaborado varios ensayos sobre lo que significa para la persona sufrir del acoso laboral, elaboró una lista de los factores emocionales que suelen ser más sensibles frente a un ataque continuo y destructivo que busca el mobbing.

Por ello, no siempre los autores de actos sistemáticos que buscan crear un clima de terror en compañeros o subordinados del trabajo, logran su cometido, pues todo dependerá de distintas razones, entre ellos los siguientes factores psicológicos (3):

A). Personas que adolecen de una baja autoestima, e inseguridad.

B). Personas que suelen ser tímidas, ansiosas, que se sientan afectadas severamente con las críticas, humillaciones, etc.

Dichas dolencias psicológicas, permiten que las acciones u omisiones propias de un hostigamiento constante, logren con mayor grado de éxito, su objetivo, pero además, serian capaces de alcanzar, un grado de angustia con tal nivel, que hasta la propia vida de la víctima estaría en peligro.

Sin embargo aquellos que presentan un carácter fuerte, decidido, que saben enfrentar las dificultades, sin el agobio del estrés circundando por sus mentes, ni el muro oscuro de la depresión, presente en sus pensamientos, pueden superar los actos de acoso, sin que el acosador logre su objetivo. En estos casos suele suceder que el acoso pase como un acto desagradable, con el consiguiente deterioro de las relaciones, pero sin que tenga como corolario el retiro del trabajador de la empresa, o su traslado, por ende el mobbing habrá fracasado.

3. Enfermedades como consecuencia del Mobbing

El Acoso Laboral tiene por objeto atacar a una persona, y destruirla no en forma física, sino psíquica, buscando las fronteras más sensibles de sus victimas, para hacerle la vida imposible, y lograr su objetivo: El abandono del lugar de trabajo en forma voluntaria.

Las consecuencias del actuar, de quienes ejercen el mobbing, pueden ser muy amplias, incluso se puede llegar a resultados fatales, por ello es importante regular desde ya esta materia, tal como en su tiempo se plasmo en leyes y sanciones el acoso sexual.

Tal es la intensidad, que dichos actos de acoso pueden causar en un trabajador, que Heinz Leymann, estudioso del tema y que formulo una definición de lo que es el acoso, aseguro que:" el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr riesgo de ser enjuiciadas "(4). Si bien dichas expresiones son algo exageradas, no es menos cierto, que este fenómeno social-laboral puede llevar a desenlaces como los que denuncia Leymann, y que por

mucho tiempo quedaron protegidos por el manto de la ignorancia, y del desinterés de las autoridades correspondientes, es mas, en Suecia en aproximadamente un 10 a un 15 % de los suicidios ha sido provocado por tales actuaciones, según estudios en la materia.

La Salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales”(5) si bien dicha definición ha sido criticada por algunos, pues es casi utópico alcanzar un "completo estado de bienestar", siendo mas acorde con la realidad reemplazarlo por un "elevado nivel de bienestar", pues bien, dicho nivel se deteriora absolutamente cuando el trabajador recibe la presión psicológica propia del acoso, presentándose esta en una serie de enfermedades o trastornos como los siguientes :

3.1. Desde el punto de vista psicológico

Estas enfermedades o trastornos son las que aparecen con mayor frecuencia cuando estamos frente a un caso de acoso laboral, y es precisamente lo que busca el acosador, pues su objetivo es quebrar la voluntad de su victima, y para ello trata de hacer su vida imposible, agotándolo mentalmente, dañándolo así psicológicamente.

Dichas enfermedades mentales son las siguientes:

A). Ansiedad (7)

La ansiedad consiste en una sensación subjetiva de aprensión, intranquilidad, terror, como respuesta a un peligro (6), y que conlleva como síntomas: nerviosismo y preocupación.

Sus efectos son una limitación de las actividades normales que desarrolla una persona, restringiendo la capacidad del sujeto para actuar de manera

útil, pues en el se dan sensaciones de irratibilidad, insomnio, falta de concentración, síntomas de pánico, etc.

Y puede derivar en una: Neurosis de Ansiedad, que consiste en ataques continuos de ataques de pánico, y Trastornos de Ansiedad donde la sensación de intranquilidad, terror, aprensión, son continuo en el tiempo. Además puede producir un Trastorno Psiquiátrico, es decir provocar una esquizofrenia, o enfermedad depresiva.

La ansiedad es la enfermedad psicológica de mayor frecuencia entre este tipo de enfermedades, y como tal, es el efecto mas recurrente frente a una situación de Mobbing.

B). Depresión (7)

La Depresión es definida como "una tristeza exagerada unida a pesimismo"(8), siendo el pesimismo lo que caracteriza a la depresión de otras enfermedades mentales, pues ello permite que tal trastorno se mantenga en el tiempo, pues produce la sensación en el paciente que su problema no tiene solución, en términos gráficos, es sumergirse en un túnel oscuro y profundo, sin la posibilidad ni remota de observar la luz aunque pequeña, que indique el fin del túnel, y con ello de los problemas que acongojan a quien la padece.

El estado depresivo, que suele ser resultado de un acoso prolongado, es de una gravedad mayor, pues puede devenir en lo que los expertos califican como "depresión psicótica", que puede llevar a un individuo al suicidio.

El Mobbing consiste en un ataque continuo y prolongado, datos concurrentes que logran minar el amor propio de un trabajador, y con ello generar una depresión.

C). Trastorno Paranoide de la Personalidad

El sentir en cada momento que se realizan hechos o actitudes, incluso omisiones en contra suya, logran surgir en una persona, lo que se conoce como trastorno de la personalidad de tipo paranoide, que consiste "en un patrón de desconfianza y suspicacia que hacen que se interpreten maliciosamente las intenciones de los demás"(9).

Es lógico, la continua sensación de ataque y persecución, puede producir en una persona una enfermedad como esta, en que todo hecho, toda acción, puede desencadenar una sensación de persecución.

Este trastorno lleva como efectos secundarios, como una incapacidad de perdonar, guardar rencor respecto a los demás, etc. Actitudes que afectaran a la víctima del acoso en su ambiente laboral, impidiéndole desarrollar todo su potencial, incluso, es mas, desacreditando su profesionalismo.

D). Enfermedades Psicosomáticas

Este tipo de enfermedades, son provocadas o agravadas por factores de índole psicológicos, como el estrés, variaciones en el estilo de vida, conflictos emocionales, etc. Por supuesto la tensión psicológica producto de actos propios del acoso en el ámbito laboral puede desencadenar en un tipo de estas enfermedades.

Estas enfermedades desencadenan efectos físicos como (10): asma bronquial, colitis ulcerosa, hipertensión, dolores de cabeza, y trastornos como:

Trastornos Alimentarios: Anorexia, Bulimia nerviosa, Obesidad.

Trastornos de Estrés Postraumático

Trastornos Neuróticos: Como de ansiedad fóbica

E) Conducta Suicida

El desenlace fatal, más grave obtenido con el Mobbing, último recurso que podría encontrar una persona desesperada por las circunstancias que lo rodean, y lo mas probable no buscada por el acosador, pero que en determinadas personas sumergidas en situaciones emocionales inestables, agravadas por la "tortura psicológica" del acoso, puede desencadenar.

Según Heinz Leymann, uno de cada cinco suicidios posee como causa directa, una situación de acoso en la jornada laboral. En estos casos suelen presentarse los siguientes requisitos

- .Incomprensión respecto de la víctima de la naturaleza del problema
- .Conducta Introversa que se expresa en una desconfianza para compartir su problema con otros, restringiendo su posibilidad de obtener apoyo.
- .Trauma psíquico irresuelto
- .Desesperación por la indefensión para hacer frente y detener el acoso

F). Crisis nerviosa: no producida por una enfermedad mental subyacente, si no como respuesta a la situación de estrés.

Esta crisis que suele presentarse cuando una persona se encuentra sometida a una fuerte presión mental por diversos factores, y que es normal frente a hostigamientos como los que existen en el Mobbing.

3.2 Desde un punto de vista Físico (11)

Las consecuencias físicas derivan de las enfermedades psicológicas antes mencionadas, de tal forma, el cuerpo responde con los siguientes síntomas, frente a actos que tienen el carácter de comprender fases propias del Mobbing.

A). Cansancio y Debilidad:

Esto es fatiga crónica inexplicada, falta de energía consecuencias producto de la angustia, piernas débiles, desmayos, temblores.

B). Trastornos del Sueño:

Dificultad para conciliar el sueño, insomnio.

C). Consecuencias Psicosomáticos

Efectos propios del estrés que se reflejan en el cuerpo: Dolores de estómago, colitis, náuseas, pérdida del apetito, colón irritable, etc.

D). Desgaste Físico por el estrés

Dolores de cabeza, dolores cervicales, dolores musculares

4. Situación en nuestra Legislación respecto de las enfermedades mentales que puedan desencadenarse durante la jornada laboral, a consecuencias de un actuar considerado como acoso.

El Mobbing constituye un hostigamiento en el trabajo, lo que crea una situación de riesgo para la salud psíquica y física de la víctima. Y a pesar que el mobbing en si, no esta regulado por nuestro legislador, ello no impide que la ley laboral tenga normas que resguarden al trabajador de actos que puedan poner en entredicho sus derechos, y por supuesto su salud.

El empleador, tiene el imperativo legal de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores pues ley laboral exige que todo empleador debe proteger eficazmente la vida y salud del trabajador (12), el acoso laboral pasa a ser una forma de no cumplir con dichos deberes legales; tanto si nos ponemos en la situación que sea el empleador quien acose al trabajador o

bien sean los compañeros de trabajo de la víctima quienes la acosen: la obligación legal del empleador es prevenir esos ataques.

Y si bien, existiendo este imperativo, para el empleador para velar por la vida y salud de los trabajadores, la ley actual hace mención cuando hace referencia a los riesgos laborales, solo por regla general a la salud física de los trabajadores, como por ejemplo en el uso de implementos de seguridad, o condiciones de higiene básica, etc., dejando de lado aspectos que tienen la misma o mayor gravedad en cuanto a la salud de toda persona, como son las enfermedades que afectan a la psiquis, algunas de ellas ya nombradas anteriormente.

Pero sin embargo, existen normas que se preocupan de este tema, como el Decreto Supremo N° 40 el que en sus disposiciones establece algunos contenidos mínimos del reglamento de seguridad e higiene de las empresas, que podemos llegar a concluir, que hacen referencia también a riesgos laborales psicosociales que tienen su origen en las conductas de hostigamiento de jefes, superiores jerárquicos o colegas, que puedan acosar a uno ó más trabajadores. Así es, dicho decreto señala, que en el reglamento interno debe establecer las disposiciones de carácter imperativo para el personal y las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad (14), actos no permitidos al personal por ser riesgosos (15), se indica que los empleadores deben informar a sus trabajadores de los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto (16), etc. Todas estas normas pueden servir también para su aplicación en la prevención de riesgos de enfermedades mentales en el trabajo.

Nuestra legislación, referente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ordena la creación de un comité paritario de higiene y seguridad, que deben funcionar en las empresas o faenas en las que trabajen más de 25 trabajadores (17), y que está constituido por representantes de la empresa y de los trabajadores, debe por ley observar y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Aún cuando ni la ley ni la reglamentación administrativa hagan referencia directa a los riesgos que puedan afectar la psiquis de los trabajadores en el trabajo, los Comités Paritarios también pueden incluir en sus acciones la prevención de tales riesgos, como por ejemplo, prevenir situaciones de acoso laboral.

Nuestro Ordenamiento también enumera las enfermedades profesionales que puedan sufrir los trabajadores durante la jornada laboral en el D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece un listado oficial de estas.

El número de enfermedades que contenía este decreto se mantuvo por más de 38 años, hasta que el Decreto Supremo N°73, que fue publicado el martes 7 de marzo del año 2005, en el Diario Oficial actualizó las mismas, para adecuar las leyes a los actuales problemas de salud de las trabajadoras y trabajadores.

Lo importante es que entre estas nuevas enfermedades, se consignan aquellas llamadas "mentales", que el antiguo decreto D.S.N°109, no consignaba, estas están comprendidas como "Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto."

Actualmente, la ley considera como enfermedad profesional cualquier patología causada directamente por el trabajo y que produce incapacidad o muerte del trabajador. Por ende, en caso que una enfermedad, no esté en el listado y el trabajador la considere de origen laboral, se deberá proceder de acuerdo al artículo 7, inciso tercero, de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Citas

1 Manual de Psicología Jurídica Laboral Autor Miguel Clemente Díaz Año 2007
Pág. 70 Editorial Delta Publicaciones Universitarias.

2 El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial.
José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social
Universidad de Sevilla
Pág. 10

3 El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial.
José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social
Universidad de Sevilla
Pág. 11

4 Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing
Autores: Juan José Góngora Yerro
Matilde Lahera Martín
M^a Luisa Rivas Bacaicoa
Gobierno de Navarra.
Instituto Navarro de Salud Laboral.
Departamento de Salud.
2002
Pág. 10

5 Carta constitucional de la Organización Mundial de la Salud
1946

6 Manual de Diagnostico Medico
H Harold Friedman
2004
Pág. 17

7 El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial..
José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social
Universidad de Sevilla
Pág. 17

8 Manual de Diagnostico Medico
H Harold Friedman
2004
Pág. 19

9 Psicopatológica
Ignacio Montorio, Daniela Morand, David H Barlow.

2003
Editorial Madrid
Pág. 410

10 Psiquiatría, trastornos Psicósomáticos y psicoterapia
Machleidt W.
Editorial Maxxon
Año 2004
Pág. 169

11 El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial.
José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social
Universidad de Sevilla
Pág. 15

12. Art. 184º Código del Trabajo: *“El empleador estará obligado a tomar todas 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”.*

13 Art. 67 Ley 16.744: *“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos dispongan”.* El Decreto Supremo N° 40 (11.02.1969) regula este reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo.

14 Art. 18 Decreto Supremo N°40 " *El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes, la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones, o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables."*

15 Art. 19 Decreto Supremo N°40 " *En el capítulo sobre prohibiciones se enumeran aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.*

En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable."

16 Art. 21 Decreto Supremo N°40 " *Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas*

preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos."

Capítulo III

1. Normas que protegen al Trabajador frente a los abusos presentes en un Acoso Laboral.

Las relaciones laborales surgen al igual que en materia civil, en virtud de un contrato, donde las partes concuerdan sus voluntades para dar origen al vínculo jurídico, pero a diferencia de lo que ocurre en las relaciones contempladas por el Derecho Civil, en el ámbito laboral es necesario la existencia de un rol tutelar para mantener el equilibrio jurídico entre las partes, debido que en este ámbito las partes no se encuentran en igualdad de condiciones, de allí que muchos llegan a la conclusión que en el Derecho Civil la voluntad se compromete, pero en el Derecho del Trabajo la voluntad se somete.

Es por ello la importancia de tutelar las relaciones interpersonales que se dan dentro de la esfera del Trabajo, más aún tomando en consideración situaciones que logran en base a posiciones de poder, o abusos en determinadas circunstancias de avasallar con la dignidad de un empleado.

En los tiempos actuales, existe una corriente que busca restringir actos que amenacen la integridad física y psíquica de las personas, y no solo a nivel internacional, sino también nacional, así el 8 de Marzo del 2005 se promulgo la Ley 20.005 que tipifico el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, pero no solo las acciones de carácter sexual pueden afectar la vida de los empleados, sino también actos que busquen obtener determinados resultados, y cuyo método no es otro que afectar a las personas por medio de determinados hechos o actitudes, que configuran un hostigamiento, conocido como acoso laboral o mobbing.

En el Congreso de la República existe actualmente un proyecto de ley que busca regular la situación del acoso laboral, pero mientras la ley esté en

discusión, los trabajadores no se encuentran abandonados, ni a su suerte frente al ataque malicioso de terceros contra su integridad, porque existen una serie de normas que buscan dar protección a las personas dentro de sus relaciones laborales, y de las cuales estos pueden hacerlas valer, para dar por terminado todo acto que busque destruir su nivel de vida, que para todo ser humano, debe ser dentro de condiciones dignas y no oprobiosas.

Estas Leyes que tienen por fin cubrir las necesidades de las personas dentro de sus esferas laborales, están consignadas tanto en Tratados Internacionales, como en normas Nacionales, que a continuación expongo.

1.1 Normas Internacionales

Acogiendo lo contemplado en el artículo 5 de la Constitución Política, que reza: "*Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*", es necesario conocer que dicen los Tratados Internacionales sobre la materia.

A.) Declaración Universal de Derechos Humanos⁽¹⁾

El tratado internacional más importante sobre derechos humanos, es aquel que fue adoptado y proclamado por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1948, y no es otro que la Declaración Universal de Derechos Humanos, y como tal establece preceptos básicos para el resguardo de los derechos esenciales de toda persona.

Las normas de la declaración que pueden rescatarse y que dicen relación con la defensa de derechos que afecta el mobbing, son:

A.1.) **Artículo 1.** *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

Norma que como puede apreciarse recalca una palabra "fraternalmente", actitud que esta bastante comprometida en los hechos calificados como mobbing, sea de un superior jerárquico, o de compañeros de trabajo, se recalca en especial a estos ultimo, pues la camaderia debería de siempre estar presente en miembros que laboran en un trabajo determinado.

A.2.) **Artículo 3.** *“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”*

Al señalarse derecho a la vida, se hace mención a todos aquellos derechos que garanticen un buen vivir, los que son violentados por el acoso laboral, a ello hay que sumar la aseveración a la seguridad que menciona el articulo, también afectada por la practica del acoso.

A.3.) **Artículo 5.** *“Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”*

Articulo relevante, que nació como respuesta a prácticas denigrantes de gobiernos totalitarios, que puede ser utilizado hoy en día para ejercicios arteros contra trabajadores dentro de una empresa, o servicio publico.

Es destacable los términos que ocupa esta norma: tratos crueles, inhumanos o degradantes, actos que se utilizan con habitualidad en el mobbing, especialmente la palabra degradante, pues eso es lo que busca por regla general el acosador, degradar a la victima, hasta tal punto que pueda lograr su salida del trabajo.

A.4.) **Artículo 12.** *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”*

Si buscamos disposiciones que reflejen tan bien los actos que componen el mobbing, no es difícil llegar a estas normas internacionales.

Además es dable señalar textualmente el preámbulo de esta declaración, en lo referente al primer párrafo que dice: "Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana"

Así puede deducirse de dichas palabras que no hay libertad, no hay justicia y no hay paz, si no se reconocen la dignidad y los derechos esenciales del hombre.

B.) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre(2)

Esta Declaración fue aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana que se llevo a cabo en Bogotá en el año 1948, la misma que dispuso la creación de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.), y que constituyó el primer acuerdo internacional sobre Derechos Humanos. En referencia a la materia que nos convoca, consagra esta declaración en su articulado numero 14: " *Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...*". Como se puede apreciar la dignidad de todo ser humano, exige que se le reconozcan sus derechos, entre los cuales esta el ser tratado debidamente y con respeto.

C.) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales(3)

Este Pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre del año de 1966 y entro en vigor en 1976.

Las normas que se refieren al trato que debe existir entre las personas dentro del ámbito laboral, son las siguientes

C.1.) En su **artículo 7.a número 2**: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias”*

La norma es clara pues menciona condiciones de trabajo y luego hace referencia a la palabra dignidad, por ende es una disposición que puede servir para apoyarse en ella, y luchar contra todo acto que pueda intentar vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

C.2.) El **artículo 12. 1** dice: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del mas alto nivel posible de salud física y mental”*

Es interesante, como la disposición menciona la salud mental, pues es la que se busca afectar con la "tortura" que el Mobbing busca infringir a una persona, incluso en el proyecto de ley que se tramita actualmente en el congreso y que busca regular la materia en cuestión, se pensaba denominar al mobbing, como "psicoterror", logrando reafirmar como este ataca mas que nada a la salud mental de los trabajadores.

C.3.) El **artículo 63** pone énfasis en el principio de la buena fé *“Las partes están obligadas a obrar de buena fé ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”*.

Una norma clara en cuanto a solicitar que en el transcurso del contrato de trabajo, tanto el empleador como los empleados actúen de acuerdo a los principios de Buena Fé, que sugieren un actuar conforme a las reglas del derecho, de la ecuanimidad, y del respeto a los derechos de las partes.

D.) La Convención Americana sobre Derechos Humanos(4)

Esta Convención más conocida como Pacto de San José de Costa Rica, que entró en vigencia el 18 de Julio de 1978, dispone dos artículos relacionados al tema:

D.1.)**Artículo 5.1.** *“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...”*

D.2.)**Artículo 11.1** *“Toda persona tiene Derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”.*

Todo esto no queda solo recogido en el papel, pues el derecho internacional publico es hoy en día, centro de protección a nivel universal de toda persona reconocida como sujeto del Derecho Internacional, por lo que permite comparecer ante ciertos órganos jurisdiccionales internacionales, como : Corte Europea de Derechos Humanos; Corte Internacional.

1.2. Normas Nacionales

A.) Constitución Política de Chile(5)

La Constitución Política de nuestro país, constituye la norma fundamental, que tiene por fin establecer las bases y principios esenciales de la Republica, y con ello sentar las bases de lo que debe ser el papel del Estado en nuestro país, además regula las garantías de toda persona frente a actos que busquen vulnerar derechos consagrados en la Carta Magna.

Las siguientes normas presentes en nuestra constitución tienen o pueden llegar a tener incidencia en la materia de este trabajo.

A.1.) **Artículo 1 inc 1:** "*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. El Estado está al servicio de la persona humana*"

Esta declaración es de tal importancia que el Legislador no dudó en incorporarla en el primer artículo que inicia la constitución, y si bien, puede considerarse una mera declaración de principios y buenas intenciones, pero no es así, sino que es un mandato que el constituyente creó para dar hincapié a la idea que la persona humana debe ser el centro de la atención del Estado, y por ende este último, debe realizar todo el esfuerzo para crear los instrumentos legales que eviten todo acto que pueda afectar a la dignidad de estas.

Por ello el Legislador no tiene una opción de legislar sobre materias como el acoso laboral, sino el deber de realizarlo, existen normas que así lo establecen en forma imperativa, siendo esta, la principal.

A.2.) **Artículo 5** "*El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*"

Este artículo constituye una piedra fundamental en el respeto de los derechos humanos, pues resguarda la dignidad de toda persona, rasgo distintivo que nos distingue de los demás seres vivos, lo que considera a la persona como un fin en sí mismo, y no como un instrumento o medio para alcanzar otro fin diverso, por ende debe rechazarse el ejercicio de cualquier acto que signifique un atentado contra ella.

La dignidad de la persona y sus derechos fundamentales establecen los valores esenciales en que se cimenta el consenso de la sociedad y legitiman el Estado, además de las garantías básicas para el desarrollo de la República Democrática y del Estado de Derecho.

A.3.) **Garantías Constitucionales que resguardan a las personas y su expresión en el ámbito del trabajo.**

Nuestra Constitución en su artículo número 19, establece una serie de garantías que resguardan los derechos de las personas, pues bien, muchos de ellos se relacionan con los hechos que pueden afectar a los trabajadores dentro de su entorno laboral, y servirán para recurrir a los tribunales solicitando su protección para evitar que tales acciones tengan lugar, o paralizar su continuación.

Los numerales del artículo 19 de la Constitución que impedirían la utilización de un acoso laboral contra un trabajador son los siguientes:

19 n° 1.- Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas:

A.3.1.)1º. *“El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.”*

El acoso laboral lo conforman acciones u omisiones cuyo objetivo es afectar la integridad psíquica de la víctima, y también en su caso puede alcanzar la integridad física, pues en ocasiones, puede acarrear una sensación de depresión de tal gravedad, que el trabajador no encuentra otra solución, que el suicidio.

A.3.2.)2º. La igualdad ante la ley. *“En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.*

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”

También una de las formas de presentarse el Mobbing, es por medio de discriminaciones entre trabajadores, ya que por esta vía, un empleador o los propios compañeros pueden por un prejuicio con dicho tema, excluir a un compañero o empleado, y presionarlo psicológicamente para que renuncie o solicite su traslado.

A.3.3.)4º. *“El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia.”*

El acosador para lograr sus fines no escatima en recurrir a usar todo aquello que se encuentre a su mano, para destruir la honra, y dignidad de la víctima, y este artículo nombra cada una de las posibles "cartas" que se suele ocupar para denostar y hostigar al acosado, con aquello que mas le pueda afectar, pues ese es el propósito último que persigue el acosador.

A.3.4.)9º. *“El derecho a la protección de la salud.”*

La salud comprende no solo la salud física, sino también la mental, por ende en el mobbing, el factor que se busca doblegar y dañar es este último, haciendo con ello imposible continuar en el trabajo, ya que la sensación de agobio es tan grande que no le cabe otra salida, que buscar su salida en forma voluntaria del área de trabajo.

A.4.)**Artículo 26** *"La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio."*

Esta norma es imperativa para el Estado, en el sentido que establece que no se podrá afectar los derechos consagrados por la Constitución, ni impedir su libre ejercicio, y como hemos podido apreciar los trabajadores afectados a acosos laborales, que signifiquen hostigamiento, persecuciones, amedrentamiento, no están siendo protegidos como la misma carta magna lo exige.

Al apreciar las normas anteriores se puede analizar que el mandato de la Constitución, la norma fundamental, que se encuentra en la cúspide de importancia entre las leyes chilenas, exige el respeto a derechos esenciales del ser humano, entre los que se encuentran todos aquellos que son violentados cuando la víctima es afectada por el acoso, por tal motivo es imperativo que el legislador dicte una ley que regule y norme este asunto gravísimo que es el mobbing, resguardando así, los derechos que la propia Constitución garantiza.

B. Código del Trabajo(6)

B.1.) **Artículo 5, inciso 1º** *"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 pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."*

El código del trabajo busca recoger en su texto las normas que establezcan un equilibrio entre las relaciones jurídicas y sociales que se dan en el ámbito laboral, donde por antonomasia no existe una igualdad entre las partes, debido al mayor poder de negociación o económico de una de aquellas.

Por ello el derecho del trabajo esta en constante evolución, porque debe adecuarse a los cambios y logros que la sociedad va adquiriendo diariamente, especialmente los vaivenes de la relación entre capital y trabajo.

Del análisis de esta norma podemos concluir que hace mención a las facultades del empleador, por ello lo primero que realiza el legislador es reconocer las potestades que posee este, que provienen del contrato de trabajo, como del reglamento interno de la empresa u otra disposición en tal sentido, pero así como reconoce tales derechos, la norma los limita en cuanto no pueden

desconocer ni infringir las garantías que la Constitución establece a favor de los trabajadores como : el derecho a reunirse, el derecho a sindicalizarse; el derecho a discutir los convenios colectivos, el derecho a no ser discriminados por razón de sexo, nacionalidad, religión, ideas políticas, color, etc.

Finalizando el art. 5 inciso primero, con una frase que recalca el deber del empleador de respetar aquellos derechos que resguardan la intimidad, la vida privada o la honra de los trabajadores, con ello nuestro legislador se opone al acoso laboral vertical, o sea aquella que proviene del superior jerárquico sobre su subalterno.

Pero este artículo no solo tiene por fin imponer un deber de abstención al empleador, en cuanto a tener en toda decisión que adopte, un deber de respetar las garantías constitucionales, mas cuando afectan la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, sino también el legislador impone una actitud activa respecto del empleador a velar porque estos derechos

fundamentales de sus subordinados sean protegidos y respetados al interior de cada jornada laboral. De esta manera, podemos colegir esta norma con el artículo 184 inciso 1º del mismo código, que reza “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, y al señalar aquello, podemos comprobar como nace un imperativo legal para evitar todo acto dentro de la industria, empresa, o servicio público que tenga por objeto lograr el acoso laboral, afectando la integridad psíquica de las personas.

El empleador, debe pues, contribuir a la prevención del acoso dentro del ámbito en que ejerce sus facultades de organización y dirección. Y además puede hacerlo ya que la legislación le otorga algunos instrumentos idóneos para tal efecto. De acuerdo con el art. 153 CT, toda empresa con diez o más trabajadores permanentes debe confeccionar obligatoriamente un reglamento interno de orden, higiene y seguridad “que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”. En este reglamento, el empleador debería establecer la prohibición y sanción de los actos de hostigamiento y unas reglas mínimas de procedimiento, de carácter práctico e inmediato, para la denuncia, investigación y aplicación de sanciones de dichos actos.

B.2.) Artículo 5º inciso 2º *"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."*

El inciso segundo del artículo en comento, contempla un beneficio que favorece a los trabajadores, que son como es sabido la parte más débil de la relación contractual laboral, que dice relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Sino fuera por esta estipulación, una norma de derecho público, y tomando en consideración que el contrato laboral siendo de carácter verbal por regla general, y con obligación para el empleador que el conste por escrito, permitiría que en el, el trabajador pudiera por imposición del empleador, renunciar a los derechos fundamentales.

Pero la ley es clara al respecto, al ser irrenunciable, provee de otra característica más al contrato de trabajo que lo hace ser especial, pues ello permite que se entienda pertenecer al contrato todas las demás

disposiciones de carácter laboral y relacionada con los derechos que le corresponden por ley al trabajador, como: el salario mínimo establecido por disposición legal, la duración de la jornada de trabajo, demás normas sobre previsión, salud, seguro de accidente, etc.

También se entiende pertenecer al contrato aun en el silencio de las partes que convinieron en la celebración del contrato de trabajo, el reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, convirtiéndose sus disposiciones en fuente de obligaciones laborales para el trabajador, salvo todas aquellas cláusulas que se consideren discriminatorias o que atenten contra los derechos fundamentales del trabajador.

De todo ello, se puede concluir que nadie en el lugar donde desarrolla un trabajador su jornada laboral puede atentar contra sus derechos, sin que eso signifique violentar las leyes que garantizan tales derechos, especialmente como ya mencione, las que están contenidas en la Constitución Política del Estado de Chile.

B.3.) Artículo 5° inciso 3° "*Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.*"

Este inciso del mencionado artículo 5° del Código del trabajo nos menciona la posibilidad de modificar las condiciones del trabajo, tema muy importante, pues uno de los actos que inciden en el ejercicio del mobbing, es precisamente, la posibilidad de modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, en perjuicio del trabajador, para por esta vía, lograr el hostigamiento hacia su persona, y finalmente consumir el acoso, con su renuncia o alejamiento de la institución.

Para entender esta posibilidad de modificar las condiciones presentes y convenidas por las partes en un contrato, hay que partir de lo básico, y ello está en el derecho común, es decir en el código civil.

El Código Civil en los efectos del contrato respecto de las partes nos señala que estos son dos:

1. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes, y no pueden ser modificados o dejados sin efectos sino por mutuo disenso o por causa legal, ello permite afirmar que un contrato no puede ser modificado por alguna de las partes unilateralmente, lo que también se conoce como el principio de intangibilidad.

2. Los contratos deben ejecutarse de buena fé, por consiguiente obliga no solo a lo que ellos se expresa, sino también a todas las cosas que emana precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley o costumbre se entiende pertenecerle.

El artículo 5° reafirma estos principios contenidos en el derecho común, así de esta manera, esta estipulación establece : que los contratos de trabajo no pueden ser modificados unilateralmente ni por el empleador ni por el trabajador, aun cuando es necesario recalcar desde ya la existencia del *ius variandi*, que comentare en extenso mas adelante.

También reafirma este inciso que solo pueden ser modificados los contratos de trabajo si las partes se encuentran en concordancia en tal modificación.

Y finalmente la materia sobre las cuales las partes pueden modificar, solo se referirán a aquellas que comprendan derechos que sean renunciables, sino aun existiendo un acuerdo en tal sentido, este no tendrá efecto alguno. Como se puede comprender, una de las acciones propias del mobbing consiste en afectar derechos fundamentales del trabajador, ello significa violentar las leyes, como esta, contenida en el Código del Trabajo.

B.4.) Artículo 12° incisos 1° y 2° *"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.*

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos."

Este artículo menciona lo que se conoce como el *ius variandi* en materia laboral, es decir es el derecho del empleador a cambiar unilateralmente las funciones del trabajador, cuando el cambio no le perjudique económicamente y cuando no afecta a su honra y dignidad.

Una de las acciones típicas del acoso jerárquico, tiene como instrumento el alterar las condiciones de trabajo de la víctima: y ello lo logra quitándole o restringiéndole su anterior autonomía, no se le encarga tarea alguna, o se le asigna tareas humillantes, o que no estén a su nivel de conocimiento, o se le ordena realizar tareas absurdas, inferiores o superiores a sus capacidades, o incluso se le instala en un lugar aislado a los demás, etc.

La posibilidad de parte del empleador, de poder modificar las condiciones del trabajo contenida en el contrato, se debe a que este acto jurídico bilateral tiene la característica de ser un contrato de tracto sucesivo, es decir de aquellos en que las obligaciones van naciendo y extinguiéndose periódicamente durante la vigencia de este, por ello y además por las características propias de las relaciones laborales, en que durante la vigencia del contrato, por las necesidades de la empresa, pueda ser necesario adoptar medidas que signifiquen variar las circunstancias previstas al momento en que las partes convinieron celebrar el contrato.

El *ius variandi* se encuentra acotado en cuatro aspectos o áreas, como:

.Solo respecto de labores similares, o sea aquellas que requieren un idéntico esfuerzo intelectual o físico, se desarrollen en ambientes similares, ni que la nueva modalidad de servicios no constituya un mayor grado de subordinación jerárquica.

.Estas nuevas labores no deben provocar un detrimento o perjuicio al trabajador, de acuerdo a la Dirección del Trabajo en su oficio circular N° 5, del 2 de marzo de 1982(7), "constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso"

.Ni puede significar este *ius variandi*, un detrimento moral para el trabajador, en otras palabras, mayor subordinación o condiciones ambientales adversas.

.Y finalmente en la modificación de la jornada de trabajo, de acuerdo a la ordenanza de la dirección del trabajo, numero 6570/291 del 23 de Octubre de 1995(8), estableció "el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".

B.5.)Artículo 2 inciso 2º *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

Este artículo del Código del Trabajo parte destacando que las relaciones laborales deben descansar en un trato que reconozca y no infrinja la dignidad de toda persona, en tal sentido podemos entender que el legislador exige que en el ámbito del trabajo, no se realicen acciones que puedan afectar los derechos mas esenciales del trabajador, y que garantiza tan bien el constituyente en el artículo 19 de la Constitución Política del Estado, donde podemos encontrar algunos como : el derecho a la intimidad y a la honra, el derecho a la integridad física y psíquica, todos aquellos que suelen ser infringidos cuando se comete el acoso laboral.

El artículo en cuestión da como ejemplo de un trato incompatible con la dignidad humana, el acoso sexual, por ello es dable hacer un análisis si es posible que se comprenda como un trato que no se aviene con la dignidad de toda persona al acoso laboral.

En primer lugar la norma textualmente ocupa la expresión "...entre otras conductas..." por ende deja abierta la posibilidad de que existan otras conductas aparte del acoso sexual respecto de la cual el legislador no acepta dentro de una relación laboral.

Además el acoso sexual esta expresado en la norma con el carácter de ejemplo, por ende es factible alegar esta disposición contenida en el código de trabajo, cada vez que se es objeto de actos denigratorio y de hostigamiento.

Pero el acoso sexual y el acoso laboral, tienden a tener semejanzas, a tal punto que solo el fin perseguido permite diferenciarlos a ambos, así entre las semejanzas descansa en los siguientes hechos:

- .En ambos casos existe una coacción ejercida dentro de la jornada laboral.
 - .Los actos pueden tener un desarrollo que se caracteriza por ser en forma continua y permanente.
 - .Posee efectos que afectan la salud física y psíquica de las víctimas.
 - .Afectan el desempeño laboral del trabajador afectado.
 - .Y por supuesto atacan a la dignidad misma de la persona.
- Lo único en que se diferencian es en el fin, en uno se busca obtener un favor sexual, y en el acoso laboral la renuncia de la víctima, o su alejamiento del cargo.

B.6.) Artículo 2º inciso 4º *"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación 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."*

Una de las formas en que se puede manifestar el acoso laboral es por medio de la discriminación, incluso este puede ser uno de los motivos por los cuales tiene lugar este hostigamiento.

B.7.) Artículo 171, Código del Trabajo *"Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados". Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".*

El artículo 171 del Código del Trabajo contempla la figura que en doctrina conocen como despido indirecto, y que consiste en la posibilidad que, frente a determinadas conductas del empleador tipificadas en la ley, el trabajador pueda poner término unilateralmente a su contrato de trabajo, solicitando las indemnizaciones que la ley contempla para el caso del despido arbitrario.(9)

De esta manera el empleador en realidad no despide directamente al trabajador, pero se comporta de forma tan odiosa respecto a este, que termina obligándolo a solicitar la terminación de la relación contractual.

Dentro de las clasificaciones del acoso laboral, este correspondería a un acoso vertical, realizado por los superiores jerárquicos de la víctima, con el objeto que esta renuncie voluntariamente, y así, evitarse incurrir en los gastos que signifique las indemnizaciones legales correspondientes, que tienen lugar frente al despido por parte de la Administración respecto al trabajador.

Los actos en que debe incurrir el empleador, para que se consideren como suficientes para hastiar al trabajador y poner fin a sus deseos de seguir en la empresa o servicio público, son aquellas establecidas por el legislador en el artículo 160 del Código del Trabajo, comprendidas en sus numerales 1, 5 y 7, dentro de los cuales, es factible encontrar algunas de las actitudes básicas que se encuentran en el acoso laboral.

.Artículo 160 Código del Trabajo numeral 1º *"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada"

En este numeral se contemplan actitudes por vía de hecho por parte del empleador, como coacción física, o injurias, es decir agresiones verbales, o de otro tipo que atenten contra la honra y dignidad de la persona del trabajador, o bien conductas inmorales graves comprobadas debidamente, esto último es algo complicado en materia del acoso laboral, pues los actos presentes en el mobbing que buscan afectar a la víctima en su psiquis, por

regla general están compuestos por pequeñas acciones u omisiones que se dan eso sí, por un periodo de tiempo prolongado, y es precisamente el hostigamiento que tales conductas buscan infringir en el trabajador, lo que logran afectarle en su integridad.

El acoso psicológico puede estar compuesto de palabras dichas en un tono vehemente y grosero, o incluso miradas hostiles, que se repiten en el tiempo, pero que separadamente pueden no llegar a contener el requisito de gravedad que exige el legislador, pues estos actos pueden ser considerados como de mala educación, o falta de descortesía, lo que jurídicamente son irrelevantes.

Por ello en esta ocasión, se deberá estar al criterio del juez, para que a través de las pruebas presentadas el estime que se traten de conductas indebidas de carácter grave.

.Artículo 160 Código del Trabajo numeral 5° "*Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.*"

Si bien este artículo pudiera describir actos que en principio no se encuadren con la figura del acoso laboral, ello no es así, pues en las acciones que tienen lugar en el mobbing, se puede dar la ocasión de encontrarse con verdaderos actos de sabotaje contra la víctima, como ocasionar desperfectos en el lugar de trabajo, o ignorar problemas de salud que acongojan al trabajador.

.Artículo 160 Código del Trabajo numeral 7° "*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*"

Finalmente, el **N° 7 del art. 160 CT** establece una causal genérica: "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*". En virtud de esta norma, el trabajador podría poner término a su contrato de trabajo tanto por el acoso proveniente de la jerarquía de la empresa, como por el acoso horizontal, vale decir, aquel que procede de sus compañeros de trabajo, aunque este último no sea instigado "desde arriba".

El acoso horizontal será imputable al empleador cuando él o sus representantes no hagan una investigación seria de la denuncia o, comprobada que sea, no adopten medidas para ponerle fin. E incluso por no prevenir que se produzca.

B.8.)Artículo 184 inciso 1º Código del Trabajo "*El empleador estará obligado a tomar todas 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.*"

Como se puede apreciar en esta norma el legislador en forma imperativa establece la obligación al empleador de velar por la vida y salud de los trabajadores, por ende toda acción u omisión que pueda afectar desde el punto de vista física o mental, debe ser perseguida y evitada por el superior jerárquico. Destacando este punto, finaliza el artículo ordenando al empleador adoptar todos los implementos que sean necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La manera en que se puede cumplir el mandato del legislador, es por medio del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que se exige a toda empresa con diez o más trabajadores, tal como lo ordena el artículo 153 del mismo código, este reglamento debe contener "las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia o establecimiento."

2.Procedimientos para hacer valer estas Normas en Chile.

Vistas las leyes que se refieren a la defensa de los derechos de los trabajadores, en el ámbito laboral, es necesario preguntarse que procedimientos se encuentran actualmente vigentes en la Nación, para hacer valer las garantías consagradas en la normativa actual, y de esta manera protegerse de las actuaciones que configuran el acoso laboral.

Las vías para defenderse de actuaciones que han constituido un hostigamiento asfixiante a la víctima, pueden clasificarse en 4:

A.). Recurso de Protección:

El Recurso de Protección aquella acción que la Constitución concede a todas las personas que como consecuencia de actos u omisiones arbitrarias o ilegales, sufren privación, perturbación o amenaza a sus derechos y garantías constitucionales, puede ser una manera de hacer frente al acoso que se esta o ha sido víctima.

Para ello, el acosado, debe presentar dicho recurso ante la Corte de Apelaciones, para que ordene el cese de este, siempre que se alegue que las acciones u omisiones componentes del mobbing, han afectado el ejercicio de alguna de las garantías constitucionales, ya señaladas en este mismo capítulo, como el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho al respeto de la vida privada y pública y a la honra familiar y personal, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la libertad de opinión y de información, el derecho de reunirse, la libre elección de trabajo y la libre contratación y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica.

La Jurisprudencia que ha reconocido el mobbing, mucho antes que el legislador, lo ha hecho por esta vía, acogiendo sendos recursos de protección, como esta reseñado en el capítulo Quinto de esta Tesis.

Recientemente una Corte de Apelaciones, reconoció que una trabajadora había sido acosada, como consecuencia de haber ejercido su licencia maternal: se le denegó trabajo y fue objeto de hostigamiento. El empleador fue condenado por la Corte a corregir el acoso. Otro caso de acoso laboral fue acogido por otra Corte de Apelaciones frente a actos arbitrarios de hostigamiento y persecución que padeció un trabajador en forma permanente para forzar su renuncia.

Pese a estos dos casos en que las Cortes han ordenado corregir prácticas de empleadores constitutivas de acoso laboral, el Recurso de Protección hasta ahora no se ha mostrado como un instrumento adecuado para enfrentar judicialmente las situaciones de hostigamiento en el trabajo. Se trata de un procedimiento en extremo resumido, diseñado para enfrentar situaciones patentes y flagrantes de violación de derechos constitucionales, que no se detiene a analizar asuntos de derecho sustantivo ni los detalles de la situación recurrida. Usualmente las situaciones de acoso laboral requieren que la víctima presente un grupo diverso de pruebas que dan derecho al acusado como acosador a defenderse, debilitando las pruebas que se le imputan y a la vez presentado las suyas. Probablemente el Recurso de Protección solo sea eficaz en casos evidentes y palmarios de acoso laboral, en los que aparezcan en forma clara garantías constitucionales de la víctima que han sido violentadas.

Por añadidura, el Recurso de Protección solo busca poner fin a la situación inconstitucional que constata, sin que prevea posibilidad alguna de que la víctima obtenga reparación por el daño causado. Para ello la víctima deberá presentar una demanda específica para obtener reparación por lo daños sufridos a consecuencia de un acoso laboral.

B.).Denuncia hecha ante la Inspección del Trabajo.

Esta vía administrativa, también permite al afectado por actos propios del mobbing recurrir a la inspección del trabajo para hacer ver tal situación, y así se resuelva el agobio que lo afecta.

Quien puede recurrir ante la inspección, es el propio trabajador víctima del hostigamiento, como un grupo de trabajadores, o el sindicato en cuestión, si la relación laboral esta vigente, a fin que se aplique una multa en caso que el empleador resulte sancionado, este es un inconveniente de este sistema, ya que se trata de una función no preventiva, sino que punitiva.

Además la función de los inspectores es netamente de fiscalización, es decir, de comprobar la comisión de una conducta sancionable, y la correspondiente aplicación de la multa, sin las facultades para ordenar al empleador acciones contra los acosadores.

C.).El Nuevo procedimiento de Tutela Laboral

La reforma del procedimiento judicial laboral, cuyos objetivos son : asegurar a las personas el acceso a la justicia, , en las máximas condiciones de igualdad posible, y velar para que las diligencias judiciales se realicen oportuna y rápidamente, y que está contenida en la ley 20.087, estableció un procedimiento especial de tutela, en aquellos casos en que pueda llegar a afectarse los derechos fundamentales de los trabajadores, permitiendo, entre otras cosas : reparar económicamente y restituir los derechos vulnerados a quienes hayan sido despedidos por razones ajenas a la calidad de su trabajo.

Gracias a esta vía judicial, que busca ser especial y rápida, podemos encontrarnos con una herramienta fundamental para hacer frente a casos que puedan configurar acoso laboral.

De esta manera, este procedimiento tiene por fin revisar aquellas situaciones en que puedan ser afectados los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la constitución política de Chile, como lo son : 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 (10), Derecho a El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia ; Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de los trabajadores (11); Derecho libertad de conciencia de los trabajadores(12), Libertad de opinión y de información(13), Libre elección de trabajo , al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.(14).

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Este procedimiento tendrá lugar, cuando el ejercicio de estos derechos sea limitado por la aplicación de facultades que la ley le reconoce al empleador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. También será competente este juicio para ver las represalias contra trabajadores como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por presentar demandas judiciales contra el empleador.

De esta manera situaciones comprendidas en actos correspondientes a acoso laboral, podrían ser denunciadas y conocidas en este nuevo procedimiento tutelar, siempre eso sí, en que directamente el empleador sea responsable de acoso laboral, o sea, cuando se trate del abuso de las facultades legales de dominio y dirección que detenta el empleador, que dañe derechos constitucionales de un trabajador de forma injustificada, arbitraria y desproporcionada. Ahora, en las situaciones conocidas como acoso horizontal, en que son los propios compañeros de trabajo de la víctima quienes la acosen, sin intervención directa del empleador, podría de todas maneras demandarse judicialmente a este debido a que omitió ejercer facultades legales suyas que le hubiesen permitido prevenir o detener un ataque u acoso contra alguno de sus trabajadores.

Una de las características de este nuevo sistema de protección de los trabajadores, está en que amplía el abanico de los legitimados para recurrir a los tribunales reclamando el respeto a los derechos de estos últimos, pues permite a cualquier trabajador u organización sindical el que pueda demandar la tutela judicial de derechos fundamentales. En caso que el trabajador directamente afectado presentara la demanda judicial respectiva, la organización sindical respecto de la cual forma parte podrá también hacerse parte en el juicio. Así garantiza una mayor y mejor vigilia por los derechos fundamentales de la persona de los trabajadores, constituyendo en la práctica una verdadera acción pública.(15)

Pero la legitimación para recurrir ante el tribunal, no solo estará limitada a la víctima, o al sindicato a que pertenece, pues la ley también permite a la Inspección del Trabajo en aquellos casos en que conozca casos de violación de algunos de estos derechos fundamentales en el trabajo, denunciarlos, presentando ante el tribunal el informe de fiscalización pertinente,

indicándose los hechos constatados y la violación de derechos detectada. Incluso como una forma de autocomposición, se permite a la Inspección del Trabajo que agote las posibilidades de corrección directa de las infracciones constatadas por medio de una mediación antes de efectuar la denuncia judicial, de esta manera se intenta por una vía directa cesar el abuso o los actos de hostigamiento, sin necesidad de recurrir a la vía judicial.

Este procedimiento disminuye la carga de la prueba respecto del denunciante, siempre que los antecedentes aportados constituyan indicios suficientes que acrediten que se han vulnerado los derechos fundamentales, lo que es muy importante respecto del mobbing, que por sus características impide en muchas ocasiones tener la posibilidad de tener pruebas esclarecedoras del hostigamiento, lo que dificulta recurrir a los tribunales por medio del recurso de protección.

A su vez, el empleador quién ha sido denunciado, tiene la obligación de indicar los fundamentos de las medidas o acciones que adopto, y probar su proporcionalidad.

Otro punto relevante de este nuevo procedimiento es que además de ser rápido, pues en un plazo de 5 días contados desde la celebración de la audiencia, el juez debe decidir si se vulneraron o no los derechos en cuestión, permite que el rol preventivo del juez aumente, pues este puede de oficio o a petición de parte, resolver la suspensión de los efectos del acto cuestionado, siempre que se trate de lesiones graves o puedan causar efectos irreversibles, dicha suspensión decretada por el juez debe ser cumplida por la empresa bajo el apercibimiento de multa.

La nueva ley aumenta el rol preventivo del juez al establecer que de oficio o a petición de parte, deberá resolver como primera medida de un juicio de tutela de derechos fundamentales la suspensión de los efectos del acto impugnado como violatorio de tales derechos, cuando aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad o si pueda causar efectos irreversibles. La suspensión ordenada por el juez deberá ser cumplida por la empresa bajo apercibimiento de multa. Esta norma le otorga al nuevo procedimiento una naturaleza ágil, idónea para enfrentar situaciones de emergencia que no toleran dilaciones.

Será un juicio rápido : El juez deberá decidir con el mérito de los antecedentes expuestos por las partes en una misma audiencia y dentro de los cinco días siguientes si se vulneraron los derechos fundamentales denunciados.

La sentencia dictada por el juez que declare la existencia de la lesión de los derechos fundamentales, ordenara el cese de dicha conducta de inmediato, bajo el apercibimiento de multa, mas señalara las medidas que debe realizar el empleador para reparar los efectos de la violación a los derechos denunciados.

Citas

1. Derecho internacional público

Autor Modesto Seara Vazquez

Editorial Porrúa, 1983

Pag 473

2. Principios de derecho internacional del trabajo la o.i.t

Autor Manuel Montt Balmaceda

Pag 34

3. Derechos económicos, sociales y culturales en América Latina: del invento a la herramienta

Autor Alicia Ely Yamin

Editorial IDRC

2006

4. Convención Americana sobre Derechos Humanos: anotada y concordada con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Autores Juan Carlos Wlasic, María Estela Fernandez, María Estela Fernández Puentes

Editorial Juris

1998

5. Constitución política de la República de Chile, 1980

Autores Mario Verdugo Marinkovic, Emilio Pfeffer Urquiaga

Editorial Jurídica de Chile

1993

6. Dirección del Trabajo

Normativa Laboral

Código del Trabajo

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>

7. Dirección del Trabajo

Normativa Laboral

<http://portal.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63022.html>

8. Dirección del Trabajo

Normativa Laboral

<http://portal.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88901.html>

9.El Despido Laboral

Autor Manuel Vivanco Cisternas

Editorial Jurídica de Chile 1994

Pag 129

10. Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero
El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona

11. Constitución Política de la República en su artículo 19, números 4 y 5

4. *“El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia. La infracción de este precepto, cometida a través de un medio de comunicación social, y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso, o que cause injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, será constitutiva de delito y tendrá la sanción que determine la ley. Con todo, el medio de comunicación social podrá excepcionarse probando ante el tribunal correspondiente la verdad de la imputación, a menos que ella constituya por sí misma el delito de injuria a particulares. Además, los propietarios, editores, directores y administradores del medio de comunicación social respectivo serán solidariamente responsables de las indemnizaciones que procedan;”*

5. *“La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar sólo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley”*

12. Constitución Política de la República en su artículo 19, número 6

“La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias; y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. Las confesiones religiosas podrán erigir y conservar templos y sus dependencias bajo las condiciones de seguridad e higiene fijadas por las leyes y ordenanzas. Las iglesias, las confesiones e instituciones religiosas de cualquier culto tendrán los derechos que otorgan y reconocen, con respecto a los bienes, las leyes actualmente en vigor. Los templos y sus dependencias, destinados exclusivamente al servicio de un culto, estarán exentos de toda clase de contribuciones;”

13. Constitución Política de la República en su artículo 19, número 12 inc 1

“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado. La ley en ningún caso podrá establecer monopolio estatal sobre los medios de comunicación social.”

14. Constitución Política de la República en su artículo 19, número 16

“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 o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

15. Artículo 486.- *“Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento. Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.*

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.”

Capítulo IV

Proyecto de Ley que regula el Acoso Laboral

Actualmente existe en el Congreso Nacional el proyecto de Ley sobre el Acoso Laboral, el que tuvo su inicio en una moción de los Diputados señoras Adriana Muñoz D’Albora y Ximena Vidal Lázaro, y señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.(1)

El objetivo del proyecto, es la instauración de normas que posibiliten crear un sistema de protección y con ello a su vez sancionar las prácticas dentro del ámbito laboral, de acciones u omisiones de acoso moral, todo ello por medio del establecimiento de la figura del acoso moral como una de las maneras de atentar contra la dignidad humana. Aquello se busca alcanzar a través de la modificación del Código del Trabajo, de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la ley 18.883 que hace referencia al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Antes que nada es conveniente saber, si el mobbing o acoso laboral tiene las características para ser tipificado en nuestra legislación como un Hecho que necesite ser sancionado.

Analizado todo lo referente al mobbing, podemos concluir que entre sus características principales posee las siguientes:

1. Una acción u omisión que tiene los indicios necesarios para calificarla como actuaciones o gestos que signifiquen: humillación, hostigamiento, discriminación, coacción psicológica a la víctima en su persona y dignidad.

2. Dichas acciones u omisiones no son productos del azar, sino de un actuar consciente con el fin de constituir un ataque a la persona de la víctima, realizada personalmente, o con la concurrencia de terceros distintos al acosador.

3. Son acciones u omisiones que tienen una prolongación en el tiempo, por ende no son actos aislados, sino que requieren de una permanencia.

4. El objetivo de estas es ilícito pues busca atacar a la dignidad de las personas, lo que conlleva el surgimiento de lesiones, o afectar directamente la psiquis de la víctima.

Reuniendo los rasgos claros de todo delito, el acoso moral no puede ser clasificado de tal, y por el simple hecho de que le falta uno de los elementos fundamentales de todo delito: su tipicidad, o sea en otras palabras, el hecho de no haber sido reconocido por el legislador como una conducta ilícita. Es por esta razón que no pueda sancionarse a nadie sin que haya una ley que establezca un delito con anterioridad al hecho que se busca sancionar.

Por ello es imperativo que el Legislador asuma la responsabilidad impuesta por el Constituyente de velar por los derechos de las personas, y entre aquellos destaca el de los trabajadores dentro de sus respectivos ambientes laborales, como lo ordenan los preceptos consagrados en los artículos 1° y 5° de nuestra Carta Fundamental y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

A. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo. (2)

En el proyecto se agrega el título VI al Libro II del Código del Trabajo, llamado " Del acoso laboral y su sanción."

A.1.)Artículo 211 bis A.- *"El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana, y es incompatible con el principio de respeto a la dignidad de la persona, consignado en el artículo segundo de este Código. "*

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

El artículo en comento tiene por objeto dar una definición de lo que debe entenderse por acoso laboral, destacando:

.Da un concepto de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, así es posible apreciar las distintas clases de mobbing, como el acoso laboral vertical efectuada por el empleador, o el acoso laboral horizontal efectuada por los mismos trabajadores.

.Es interesante destacar que en un comienzo de la discusión en el Congreso, la definición de acoso laboral era distinto y con una connotación más agresiva al que se concluyó, pues el término que se daba al acoso era:

"El acoso laboral, llamado también psicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana. Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste."

Como se puede apreciar se le denominaba "psicoterror laboral", término también ocupado por varios autores conocedores del tema, como el propio

Leyman, pero tal como asegura Ramón Gimeno (1), el psicoterror es una consecuencia buscada por el mobbing, pero no es la conducta misma, pues esta puede estar constituida por determinadas acciones u omisiones que no detente la gravedad que conllevaría la palabra "psicoterror", pero con el paso del tiempo, dicho hostigamiento puede traducirse en una verdadera agonía para la víctima.

Además al ocupar con posterioridad en el inciso segundo de la norma, la palabra "violencia psicológica de carácter extremo", exigiría mayor dificultad para acreditar que tiene lugar el acoso.

A.2.) Se agrega el artículo 221 bis B y C que hacen referencia al procedimiento a llevar a cabo en caso que se produzca el acoso laboral, por parte de la víctima.

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

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

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

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

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

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

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

El acoso laboral significa en primer lugar una afrenta a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados desde ya no solo por la Constitución, sino también por los Tratados sobre la materia que nuestro país, a ratificado, pero también significa un uso abusivo de las potestades reglamentarias del empleador al interior de su empresa, fabrica, o servicio publico, y que derivan o se contemplan ya sea tanto en el Reglamento interno, como en los contratos individuales de trabajo.

Es por ello que la responsabilidad del empleador puede subclasificarse en dos tipos, diferenciados en la actitud del mismo.

1. Empleador comete el acoso laboral contra el trabajador

En este caso y tal como señala el proyecto en cuestión, la instancia pertinente para dar fin al acoso laboral, es recurrir a la Inspección del Trabajo, y eventualmente a los tribunales de Justicia, dónde la víctima podrá accionar judicialmente, por medio, por ejemplo de un recurso de protección.

2. Empleador respecto de actos calificados de acoso cometidos por terceros bajo su cargo.

Esta situación, toma como premisa que el acoso provenga de un trabajador, respecto del cual, el empleador tenga un mando intermedio dentro de la empresa, fabrica o servicio publico, o posea determinadas facultades de administración respecto de su persona. Ante las acciones u omisiones de acoso por parte de este trabajador, la víctima puede recurrir a:

.Al empleador en primer lugar, incluso la ley menciona el medio por el cual puede recurrir el trabajador, "un medio escrito", con el objeto que este tome las medidas necesarias para evitar que la conducta de hostigamiento

continúe, por ejemplo ordenar la separación de la víctima del mal ambiente que le rodea, o bien una redistribución de la Jornada Laboral, etc.

.A la Inspección del Trabajo, para que sea esta quien instruya al empleador, a fin de que este tome las medidas pertinentes para dar por termino a las acciones hostiles hacia el trabajador.

Así de esta forma la responsabilidad del empleador adquiere el carácter de objetiva, ya que nacerá su deber de responder si no cumple con la obligación que este posee, en virtud de su poder reglamentario, de poner fin a las acciones u omisiones que poseen el carácter de hostigamiento o coacción psicológica, por ende el empleador responde si incurre en una omisión.

B. Proyecto de Ley que modifica la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo.

El Proyecto del Legislador busca modificar el artículo 84 de dicha norma, del Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido se fija en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda. , y ello se busca lograr con la inclusión de la letra m:

El artículo 84 menciona en una serie de numerales prohibiciones a que esta afecto el funcionario, a ellas se le añade:

Letra m: " *Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.*"

C. Proyecto de Ley que modifica la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

Al igual que el texto anterior, en esta ocasión también se le agrega un nuevo numeral, esta vez al artículo 82 de dicha ley, que hace referencia a las prohibiciones de los funcionarios.

Letra m “: *Realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad a lo dispuesto en Código del Trabajo.*”

Como se puede apreciar son las mismas palabras que aquellas que fueron ocupadas en la Ley 18.834, y que recalcan la intención o espíritu del legislador, que es prevenir o poner término a situaciones de acoso laboral que puedan darse al interior de una empresa, fábrica, servicio público, etc.

D. Similitud con el Acoso Sexual

El proyecto en discusión, posee rasgos similares con el acoso sexual, si bien, los fines perseguidos en ambas situaciones, son distintos, en uno se busca obtener el pago de favores sexuales, y en el otro, el fin que se desea es el alejamiento del trabajador de su puesto, pueden destacarse rasgos comunes, como el hecho que en ambas situaciones existe hostigamiento, y una serie de actos encaminados a lograr quebrantar la voluntad de la víctima para satisfacer los deseos del acosador.

El acoso sexual de acuerdo a la Ley 20.005 publicada en el Diario Oficial el día 18 de Marzo de 2005, lo contempla en su artículo 1 inciso segundo como "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*"

Como puede apreciarse el legislador señala expresamente los fundamentos que buscan evitar el acoso no solo sexual sino también laboral al estipular que : "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*"

Con el objeto de lograr evitar actos que presenten las características de acoso sexual, se introdujeron modificaciones a aquellos artículos que

tuvieran relevancia en la materia, como el artículo 153 del código del trabajo, al indicar que "*Especialmente se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores*", como se puede analizar, aquello también es factible para combatir el acoso laboral.

En cuanto al procedimiento contemplado frente a un acto de acoso sexual, también podría ser contemplado para efectos de denuncias relacionadas con el acoso laboral.

Así el trabajador víctima del acoso sexual, podrá recurrir ante la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o directamente ante la Inspección del Trabajo, dicha denuncia deberá constar por escrito.

En el caso que la denuncia se lleva a cabo ante el empleador, este estará obligado a tomar todas las medidas de resguardo necesarias, como por ejemplo la redistribución de la jornada laboral, etc.

Si en cambio, la denuncia se efectúa ante la inspección del trabajo, esta propondrá al empleador medidas necesarias para resguardar la integridad y los derechos del trabajador acosado.

Una vez tomadas las medidas conducentes a evitar el acoso sexual denunciado, se iniciara una investigación tendiente a esclarecer los hechos y establecer responsabilidades y sanciones. Con dicho fin, el empleador tiene dos opciones, una de ellas, es la de remitir los antecedentes con los que cuente a la inspección del trabajo, en el plazo de 15 días, para que dicha institución se encargue investigar. Las conclusiones a que llegue la inspección deberán ser puestos en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

La segunda es iniciar una investigación interna, a cargo del empleador o de quien este designe, y debe ser finalizada dentro de 30 días, además debe constar por escrito y debe ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones deberán enviarse a la inspección del trabajo respectiva.

En conformidad al resultado de la investigación el empleador deberá, dentro del plazo de 15 días desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Si el acoso sexual es vertical, o sea el acosador es el empleador, la denuncia por acoso sexual deberá ser interpuesta ante la Inspección del Trabajo y es ella quien estará a cargo de la investigación de los hechos. Además se establece a favor del trabajador afectado la figura del despido indirecto, que consiste en la facultad del trabajador de poner término al contrato de trabajo si el empleador incurriere en las causales a) y b) del artículo 160 N° 1, vale decir, la falta de probidad del empleador en el desempeño de sus funciones y Conductas de acoso sexual.

Y como dato muy importante a tener en cuenta, se contempla la posibilidad que la denuncia no sea verídica, sino producto de un engaño para obtener un beneficio utilizando la figura del acoso sexual, así la ley señala al respecto : Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado "conductas de acoso sexual" falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, deberá indemnizar los perjuicios que cause al afectado y estará sujeto a las otras acciones e indemnizaciones legales que procedan, como por ejemplo, la de injurias y calumnias en su caso.

Situación relevante, pues en el acoso laboral también podrían darse situaciones parecidas a la comentada.

Citas

1. Biblioteca Congreso Nacional
http://www.bcn.cl/actualidad_legislativa/temas_portada.2007-10-24.6300439662
2. La presión laboral tendenciosa
Escrito por Ramón Gimeno Lahoz
Editorial Lex Nova
Pag 60
3. Sesión Ordinaria Cámara de Diputados
Sesión 61ª, Ordinaria, en miércoles 15 de octubre de 2008
<http://www.senado.cl/appsenado>

Capítulo V

Jurisprudencia Acoso Laboral.

En nuestro Derecho no existe ninguna norma que reconozca como ilícito a la conducta calificada como acoso laboral, sin embargo ello no ha impedido a los Tribunales de Justicia pronunciarse al respecto.

Es por ello que la Corte Suprema reconoció un ilícito laboral, que hasta solo unas décadas era desconocido en el Mundo, es mas, hasta tan solo unos años, era prácticamente ignorado en nuestro Derecho. Tal ilícito es conocido como Acoso Laboral, o Mobbing, tal como lo denomino Heinz Leymann.

Dicha figura solo esta presente en la discusión que se encuentra desarrollando en el Congreso de la República, en un proyecto de ley en actual tramitación.

A pesar de lo anteriormente expuesto, la Corte de Apelaciones de Valdivia, en sentencia confirmada por la Corte Suprema, con fecha 10 de Octubre de 2006 (1), reconoció la figura del acoso laboral, a partir de lo que nuestra Constitución consagra como materia de garantías fundamentales de todo individuo, y que se encuentra protegido por el Recurso de Protección.

Los Hechos del caso que permitió sentar Jurisprudencia sobre el acoso laboral en Chile.

1. Hechos

Estos hechos son los siguientes:

Una trabajadora del Departamento de Aseo y Ornato de la Municipalidad de Valdivia comunica a su jefe directo su estado de gravidez. A partir de entonces, se le va privando notoria y progresivamente de los recursos y medios necesarios y útiles para el buen desempeño de su trabajo. Asimismo, se le encomiendan tareas menores y se le margina de las actividades del conjunto del personal.

La afectada ante tal situación, interpone un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Valdivia, alegando que se ha configurado en el caso “acoso laboral” o “mobbing”, reclamando la vulneración de la garantía constitucional de la integridad física y psíquica consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado.

La Corte de Apelaciones antes mencionada acoge el recurso, ordenando poner término a “toda actitud, tratos o medidas abusivas que debiliten o impidan un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores”. La Corte Suprema confirmó con fecha 10 de octubre de 2006 dicho fallo.

2. Argumentos de la sentencia

Los principales argumentos de la Corte fueron los siguientes:

“TERCERO: La defensa del recurrido niega, bajo la calificación de falsedades, los hechos que han dado motivo a la señora NN para deducir este recurso. Sorprende, el solo pensar, que pueda existir tanta audacia para intentar ante un alto Tribunal un recurso extremo y de un contenido tan

riesgoso en cualquiera de los ámbitos en que pueda repercutir sean laboral, judicial, de compañerismo, de imagen personal, etc.

CUARTO: Desde luego, es raro que ocurra y si ocurriera, las falsedades se evidenciarían aisladas y flotantes. Esta experiencia indica un método de análisis de estos antecedentes.

DUODÉCIMO: Resulta de estos antecedentes que en la unidad laboral de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia, donde trabaja la recurrente, hay un ambiente ingrato general con los trabajadores creado por la actitud del señor XY, su jefe, y mantenido a través del tiempo. Perjudicada con esto en su salud es la señora NN.

DÉCIMO TERCERO: La Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas y, en resguardo de esa garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral.

DÉCIMO CUARTO: El lesivo ambiente laboral que se viene dando en el Departamento de Aseo y Ornato de la Municipalidad permanece a través del tiempo y existía cuando se presentó este recurso como lo demuestra el Acta de Sesión recién aludida. En consecuencia, cabe desechar la alegación de su presentación fuera de plazo. Y lo que disponen los artículos 19 N° 1°, 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección,

SE RESUELVE: SE ACOGE el deducido en lo principal de fs. 5 por doña NN en contra de don XY "Jefe del Departamento de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia- y se le ordena que ponga término a toda actitud, tratos o medidas abusivas que debiliten o impidan un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores de modo que cesen las angustias y aflicciones que se observan en área de su responsabilidad”.

3. Análisis del Fallo

Este es un fallo de vital relevancia, pues reconoce una practica que se viene repitiendo por siempre no solo en nuestro país, sino en el mundo de las relaciones laborales a nivel internacional, y que recién en estas ultimas décadas se ha buscado restringir y prohibir, por medio de su reconocimiento, efectos, causas, y clasificación.

Por ello lo que han hecho los Tribunales de Justicia es cumplir con su deber de hacer imperar la licitud en las relaciones que se dan en el marco laboral, de allí que de un análisis de esta resolución, pueden destacarse los siguientes aspectos:

1. Se Reconoce por vía jurisprudencial la figura del acoso laboral o mobbing. Ello debe ser tomado en cuenta por los encargados de las políticas de recursos humanos al interior de las Empresas, puesto que un deficiente manejo de tales políticas puede implicar contingencias desde el punto de vista judicial, no excluyéndose el pago de indemnizaciones de perjuicios por esta causa.

2. Este caso trata de un acoso laboral clasificado como Acoso Vertical, pues proviene de acciones emanadas de un superior de la víctima.

3. Están presentes en esta situación sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia, todas las características propias del acoso laboral, como:

.La víctima: Una trabajadora del departamento de Aseo y Ornato

.El acosador: El superior inmediato de la víctima

.Acciones que configuran el acoso: Se le restringe de las oportunidades y medios para un buen desempeño dentro de la jornada laboral, se le encargan tareas menores a las que esta calificada, y se le va separando del resto de sus compañeros o compañeras de labores, es decir va siendo aislada poco a poco.

4.La Corte acogió la tesis del ilícito permanente o de la prolongación de los efectos en el tiempo, de lo cual se sigue que mientras perdure el acoso, podría el afectado recurrir de protección.

Citas

1.Recurso de Protección.
Rol N° 4858-2006

Conclusión

El Mobbing término que hace apenas unos años atrás no pertenecía al léxico común que ocupamos, incluso hasta el día de hoy, muchos ignoran en que consiste, o conociendo vagamente de lo que significa, no logran comprender cual es su extensión, o lo confunden con otras situaciones que no forman parte del acoso laboral.

En efecto incluso mi inicial impresión, cuando hice mis primeras aproximaciones al tema, recuerdo, que lo primero que asocié a este fenómeno social, fue la imagen de un empleador humillando al trabajador, y allí vislumbré la imagen del acosador y del acosado, y si bien, mi concepción sobre el acoso no estaba tan lejano a la realidad, no es menos cierto, que el mobbing, más que estar presente en actos públicos y notorios, lo hace por regla general en hechos, situaciones mas clandestinas, sembradas en la sombra de la repetición constante de un murmullo, un silencio incomodo, rumores mal intencionados, órdenes sin sentido, descrédito ante los demás, todo en una serie de actuaciones que como una marea silenciosa va golpeando lentamente la orilla de una playa que poco a poco pierde las arenas que la rodean, y con ello, la paciencia, tranquilidad, y dignidad que todo ser humano merece no solo poseer, sino tener derecho a que se la respeten.

Pero el Mobbing no solo posee el carácter de novedad, sino que está compuesto por acciones u omisiones tan amplias y diversas, que resulta complejo definir las situaciones que sean claramente constitutivas de acoso en el trabajo, incluso la diversidad de nombres con que se busca denominarlo, hacen difícil permitir un mayor conocimiento a cabalidad de este hostigamiento laboral, así por ejemplo términos como acoso moral, acoso laboral, psicoterror, acoso psicológico, hostigamiento laboral, persecución encubierta, maltrato psicológico, acoso psicológico, terrorismo empresarial, intimidación en el trabajo.

Sin embargo, la experiencia y los estudios referentes al tema, permiten vislumbrar situaciones que claramente constituyen acoso o mobbing, en el ámbito laboral, y estas son:

Un trato no equitativo o diferencial contra un trabajador o trabajadora, que buscan excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, como puede ser restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo; aislarlo de sus compañeros de trabajo, instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle solo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad e idoneidad; etc.

Acciones contra la dignidad y el estatus de un trabajador o trabajadora, que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo, como descalificarlo personalmente en forma constante e injustificada; criticarlo arbitrariamente; inmiscuirse y criticar su vida privada; asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia; etc.

Ataques propiamente tales contra un trabajador o trabajadora, ya sea mediante insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación, que se hacen prolongadamente en el tiempo.

No existen datos de la incidencia efectiva de acoso laboral ni de número de personas acosadas en el trabajo en Chile. Tampoco se lleva un registro de las denuncias por acoso laboral que se presentan ante las Inspecciones del Trabajo porque hasta ahora no hay un procedimiento específico para recepcionarlas; usualmente esas denuncias se registran como relativas a otras materias: prácticas antisindicales, denegación de trabajo, trato

discriminatorio, despido ilegal, atentado contra la dignidad, integridad o salud de los trabajadores, etc.

Pese a ello sí se sabe que el acoso ocurre y que habitualmente se trata de situaciones graves, que afectan severamente a los trabajadores víctimas, especialmente en momentos críticos de ejercicio de derechos laborales, como cuando una madre trabajadora hace uso de la licencia maternal, se le comunica al empleador que se ha obtenido una licencia médica particularmente prolongada, se presenta una denuncia contra el empleador por incumplimiento legal o cuando trabajadores desean afiliarse a un sindicato. En casos como estos, el ataque y hostigamiento en el trabajo tienen por objeto presionar a los trabajadores a que no ejerzan su derecho o presionarlos para que abandonen el trabajo.

Las relaciones laborales, son especiales, se diferencian de otras relaciones, pues en el ámbito del trabajo, las relaciones entre las partes no se dan entre iguales, pues existe un grado de superioridad de unos respecto a otros, y dicha superioridad se expresa en la posibilidad de mando, con ello existe desde ya un sentimiento de subordinación de los trabajadores, dándole una mayor resonancia a las palabras emitidas por sus superiores jerárquicos, lo que agrava la situación del empleado en caso de existir algún acoso por parte del empleador.

Además las relaciones laborales son de una importancia radical en todo país, pues no solo se limitan a definir la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino que fundamentalmente, definen la calidad de una Sociedad. Pues el trabajo es el "alma" de una nación, pues toda la población, compuesta esta por los empleadores, trabajadores y quienes dependen de ellos, no podrían subsistir y llevar el pan a la mesa diariamente, sin la producción y circulación de los bienes y servicios, así como tampoco sin los salarios o las ganancias que produce el trabajo.

De allí que el tema de las relaciones laborales adquiere un sentido único y muy especial, siendo de gran preocupación para el país entero, lo que sucede dentro de dicho ámbito vital para el desarrollo del mismo, por aquello es que este tipo de relaciones pasan a ser un tema nacional que compete e importa no tan solo a las autoridades económicas y del rubro, sino que también a la sociedad en su conjunto.

Por lo anteriormente expuesto el tema del Mobbing, o como se le conoce también : acoso laboral, acoso moral, o psicoterror, es un asunto que no puede quedar restringido tan solo al conocimiento y discusión de unos pocos, sino que posee el mérito suficiente para convertirse en una cuestión de la mayor relevancia, pues en juego están los derechos fundamentales de toda persona a que se le respeten su mayor garantía que todo humano pueda poseer, que es su dignidad.

El acoso laboral significa violación a los derechos fundamentales, pues es un hostigamiento que busca por medio de una coacción psicológica destruir el soporte emocional que toda persona necesita para sentirse bien en la actividad que desarrolla, debido a ello las normas que pueden utilizarse para obtener protección van desde los Tratados Internacionales que resguardan los derechos humanos, hasta las normas que forman parte de la legislación nacional, especialmente las contenidas en la Carta Magna, nuestra Constitución, en su capítulo dedicado a las garantías constitucionales, como también en los códigos relacionados con el tema, como el Código de Trabajo.

El lugar donde se puede recurrir para hacer prevalecer los derechos resguardados en las normas positivas, son los tribunales de justicia, y la dirección del Trabajo.

En lo relativo a la responsabilidad que le cabe a los superiores jerárquicos por el acoso, esta se ve agravada, debido a que en el caso del Acoso Horizontal, esto es, que provenga del empleador, ello representa un uso abusivo de las potestades reglamentarias, que tiene este al interior de la empresa, y que derivan tanto del Reglamento Interno, como de los contratos individuales de trabajo. Además la responsabilidad del superior jerárquico no termina allí, pues en el caso que el acoso sea producto de hechos de terceras personas, como suele suceder en el acoso Vertical, donde los propios compañeros de labores de la víctima, son los autores del hostigamiento, la responsabilidad del empleador queda expresada en su deber de mantener las condiciones adecuadas para el buen ejercicio del trabajo, obligaciones que provienen de su poder reglamentario.

Ahora que tipo de responsabilidad le ocupa al empleador frente al actuar de sus subordinados que realizan actos de acoso contra la víctima, a este respecto, hay que distinguir dos tipos de responsabilidades, de acuerdo a la teoría clásica, o subjetiva, en esta la responsabilidad deviene tras la ejecución de acciones que son imputables al autor, en cambio la teoría moderna u objetiva, nos indica la posibilidad que surja el deber de

responder, aun cuando no se este vinculado a los mismos. En el caso del acoso laboral, seria algo excesivo establecer un sistema de responsabilidad objetiva, a partir del cual el empleador deba responder, pura y simplemente, por los hechos de sus empleados. Por consiguiente, sería más adecuado inclinarse por la teoría clásica, donde, para sancionar, hay que probar que se trata de una acción culpable. Ahí que recordar que en materia laboral la obligación de cuidado y protección de la salud e integridad de los trabajadores recae siempre sobre el empleador, de tal manera que es éste quien deberá acreditar que ha cumplido dicho cometido, lo cual concuerda con el sistema procesal laboral chileno que aliviana la carga probatoria del trabajador.

Pero hay que distinguir actos del empleador propios del rol que posee esté en la gestión de la empresa, con acciones que configuren un acoso laboral por parte de este, pues una cosa son el hecho ilícito de acosar, y otra muy diferente es el ejercicio de las facultades que posee el empleador, en virtud de la ley para dirigir la empresa, como lo son las de organizar, mandar, contratar, fiscalizar, y por supuesto, sancionar, en aquellos casos en que esta habilitado legalmente para ello. Se trata pues, de un conjunto de atribuciones que le confiere la ley -dentro del esquema de una relación de subordinación y dependencia, propia del contrato de trabajo-, las cuales no pueden ser confundidas con los elementos propios de las conductas acosadoras e ilícitas que persiguen el perjuicio, físico, psicológico o patrimonial del trabajador.

El acoso hoy en día, como antes mencioné no se encuentra tipificado en nuestro ordenamiento jurídico, por ende no existe una definición que permita comprender y tener un análisis claro, sobre que conductas pueden ser tomadas como un ejemplo de este tipo de hostigamiento, por ello, solo nos quedan las definiciones dadas por la doctrina, y estudiosos en el tema, para tener un acercamiento a lo que se considera como mobbing, lo que nos permite distinguir el hecho que es necesario una conducta en el tiempo, repetida, y constante con el fin de atosigar, cansar mentalmente, a otro, por ejemplo; un jefe le da a diario a un subalterno, diciéndole constantemente que es un incompetente o un mal empleado, por ello, es imprescindible la reiteración, reincidencia, de acciones u omisiones con un fin predeterminado, por ende, no hay que confundir el acoso laboral, con un maltrato esporádico, una interpelación aislada, efectuada por una única vez.

La prolongación en el tiempo de estas acciones, de acuerdo a la doctrina, en especial de autores españoles, sostienen que es necesario un mínimo de seis meses para que el acoso moral configure un ilícito. Pero esta condicionante

temporal estaría dada por un lapso de tiempo que reviste cierto carácter subjetivo, toda vez que el período en que una persona puede resultar afectada por las consecuencias dañinas del acoso laboral puede ser mucho menor a seis meses. De esto podemos concluir que no es conveniente que se fije un plazo para entender que el acoso se convierta en un ilícito, pues todo dependerá de las acciones u omisiones ocupadas, y de la situación personal de la víctima, pues quizás solo baste un par de semanas, o menos de tres meses para que el acosador logre su objetivo, y se dañe física y psicológicamente a una persona.

Por ello, más que un límite temporal, lo recomendable es considerar que las acciones de acoso produzcan una enfermedad o una afección física o psicológica al trabajador. Puede que estas consecuencias negativas para la salud se produzcan antes de los plazos que discute la doctrina y, por tanto, si bien las conductas acosadoras deben registrarse en forma permanente en el tiempo, ello no debería medirse en un plazo único y predeterminado. Más aún, es probable que para ello sea necesario recurrir a un especialista, médico psiquiatra o psicólogo, que certifique las consecuencias perniciosas que ha sufrido la persona acosada en su trabajo, y que defina, a partir de ello, hasta cuándo es capaz de resistir dicha situación.

Por tal motivo, es necesario, para estar frente a un mobbing, es la existencia de un patrón de conducta hostil. Ello supone una conducta sistemática, es decir, permanente en el tiempo. No se trata del enojo repentino, justificado o no, que por única vez demuestra el empleador. Esa situación puntual no da cuenta de un acoso sistemático, sino que más bien forma parte de la experiencia del trabajo. Se trata, pues, del hostigamiento sostenido en el tiempo.

Al tenor de dicho concepto, debe haber un resultado de daño y ello se explica por cuanto hay personas que tienen un alto grado de tolerancia al maltrato y, por tanto, pueden no ser afectadas por éste, en tanto que hay otras que son especialmente vulnerables y se afectan ante la más mínima expresión de rechazo. De esta forma, es preciso que se produzca una consecuencia dañina tras el acoso. Esto se ve resaltado en el accionar de nuestros tribunales de justicia, los cuales, aun cuando no hay una ley que sancione expresamente el acoso laboral, han dado lugar a las acciones indemnizatorias cuando se comprueba que el afectado sufrió un perjuicio derivado del acoso denunciado.

En referencia al capítulo dedicado a las normas que protegen al trabajador como persona frente a actos que puedan dañar su persona no tanto en forma física, sino que mentalmente, que es el fin que se busca por medio del mobbing, es necesario rescatar lo siguiente : Si bien, dichas disposiciones al parecer resguardan toda actuación que en el ámbito laboral busquen afectar los derechos fundamentales de todo empleado, por cuanto podría surgir la duda, en cuanto si es realmente necesario la existencia de una norma que configure como ilícito el acoso laboral, y la verdad, es que si, pues el acoso laboral es una actitud, una maquinación pensada, configurada en las mentes de quienes tienen por fin destruir la capacidad de resistencia de una persona para no sentirse menoscabado en sus derechos, personalidad, y dignidad al interior de su trabajo, y como ya he señalado en mas de una ocasión, la forma de obtener lo anterior, es en muchas ocasiones a través de actuaciones, omisiones, u ordenes, que no conllevan la suficiente gravedad, pero con su repetición en un periodo de tiempo pueden lograr minar el temperamento de su víctima.

Al igual como nuestro legislador al regular el acoso sexual contemplo el caso en que la denuncia de dicho acoso fuese falsa, estableciendo las sanciones correspondientes al autor, es dable señalar que en el acoso laboral las imputaciones no ciertas sobre la existencia de hostigamiento no solo también pueden darse, sino que la línea que separa un acto propio de acoso, de una orden imperativa y propia de la relación interpersonal que se da al interior de la jornada laboral, suele ser mas fácil de confundir, de allí, que es necesario fijar sanciones adecuadas para evitar las falsas denuncias de acoso laboral, como también distinguir con exactitud los actos, hechos u omisiones que configuran el mobbing.

Por todo lo anterior visto, es indispensable que nuestro país, dicte una ley que tipifique como ilícito el mobbing, de esta manera se estar cumpliendo con los dictámenes que tanto los acuerdos internacionales, como las normas que protegen y resguardan las garantías de los ciudadanos, ordenan al legislador.

Bibliografía

Libros y trabajos sobre el tema

1..Sobre la Agresión : El pretendido Mal

Autor Lorenz, Konrad

Siglo XXI de España Editores

2.Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo

Autor Heinz Leymann

3.La Convivencia Escolar: qué es y cómo abordarla.

Sevilla: Consejería Educación, Junta de Andalucía.

1988

Autora Doctora Ortega Ruiz

4.Mobbing, el acoso moral en el Trabajo

Editorial Oceano

2000

Autor Trude Ausfelder

5. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.
Autores Iñaki Piñuel y Zabala.
Ed. Sal Terrae.
6. El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo bueno de lo Malo
Autor Marie France Hirigoyen
Ed. Paidós Iberica
2001
7. El Mobbing : Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo
Autores Víctor Manuel González Rodríguez, María Ángeles de Cabo Astorga, Cristina Martín Martín, Manuel Ángel Franco Martín
Ed. Novartis
8. Cuidar la Salud
Autor Angel Gil de Miguel, José Ramón Calvo Fernández
Ed. Ramon Areces
9. El mobbing o acoso laboral
Autores José Vicente Rojo, Rojo, José Vicente
Ed. Tebar
10. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo
Artículo para la European Journal of Work and Organizational Psychology
1996
Autor Heinz Leymann
11. El Acoso Moral en el Trabajo
Conferencia 17 de Septiembre de 2004 Colombia
Autora Marie France Hirigoyen
12. El mobbing o acoso laboral
Autores José Vicente Rojo, Rojo, José Vicente
Ed. Tebar
13. Mobbing, el acoso moral en el trabajo
Autor Trude Ausfelder
14. Manual de Psicología Jurídica Laboral
Autor Miguel Clemente Díaz
Año 2007
Editorial Delta Publicaciones Universitarias.

15. El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial.

José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social
Universidad de Sevilla

16. Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing

Autores: Juan José Góngora Yerro
Matilde Lahera Martín
M^a Luisa Rivas Bacaicoa
Gobierno de Navarra.
Instituto Navarro de Salud Laboral.
Departamento de Salud.

17. Carta constitucional de la Organización Mundial de la Salud
1946

18. Manual de Diagnóstico Médico

H Harold Friedman
2004

19. El Mobbing o Acoso Psicológico: un problema psicosocial.

José María León Rubio
Catedrático de Psicología Social Universidad de Sevilla

20. Psicopatológica

Ignacio Montorio, Daniela Morand, David H Barlow.
2003
Editorial Madrid

21. Psiquiatría, trastornos Psicosomáticos y psicoterapia

Machleidt W.
Editorial Maxxon
Año 2004

22. El Despido Laboral

Autor Manuel Vivanco Cisternas
Editorial Jurídica de Chile 1994

23. La presión laboral tendenciosa

Escrito por Ramón Gimeno Lahoz
Editorial Lex Nova

24. Derecho internacional público

Autor Modesto Seara Vazquez

Editorial Porrúa, 1983

25. Principios de derecho internacional del trabajo la o.i.t

Autor Manuel Montt Balmaceda

26. Derechos económicos, sociales y culturales en América Latina: del invento a la herramienta

Autor Alicia Ely Yamin

Editorial IDRC

27. Convención Americana sobre Derechos Humanos: anotada y concordada con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Autores Juan Carlos Wlasic, María Estela Fernandez, María Estela Fernández Puentes

Editorial Juris

28. El Despido Laboral

Autor Manuel Vivanco Cisternas

Editorial Jurídico de Chile 1994

29. El Mobbing o Acoso Psicologico en el Trabajo en España

Autores Iñaki Piñuel y Araceli Oñate Cantero

2004

30. El Mobbing como enfermedad en el Trabajo

Autoras Olga Radial Ortiz, Medico Forense y Doctora en Cirugía y Medicina, y

Margarita de la Iglesia Mari, Medico especialista en Medicina Legal y Forense y en Medicina del Trabajo.

31. Mobbing: Terrorismo psicológico en el trabajo

Autor Luís José Rivas Sánchez

Publicado por Grupo Hispano Editores, 2003

32. Mobbing: Vencer el acoso

Autora Nora Rodríguez

Editado por : illustrated

Publicado por Planeta Pub Corp, 2002

Paginas Web

1. Dirección del Trabajo

Normativa Laboral

<http://portal.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88901.html>

2. Biblioteca Congreso Nacional

Proyecto de Ley sobre Acoso Laboral

http://www.bcn.cl/actualidad_legislativa/temas_portada.2007-10-24.6300439662

3. Sesión Ordinaria Cámara de Diputados

Sesión 61ª, Ordinaria, en miércoles 15 de octubre de 2008

<http://www.senado.cl/appsenado>

4. Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>