



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



TESINA

SITUACIÓN DEL MOBBING EN LA REALIDAD LABORAL CHILENA
PERÍODO 2008-2014

Profesor guía: Sr. Hugo Silva Figueroa

Estudiante : Hernán Quilodrán Carmona

Diciembre 2015

Índice

I)	RESUMEN.....	p.3
II)	ABSTRACT.....	p.3
III)	METODOLOGÍA.....	p.4
IV)	INTRODUCCIÓN.....	p.5
V)	ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	p.6
1.-	ASPECTOS SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA.....	p.8
2.-	FENÓMENO DEL MOBBING EN EL TRABAJO.....	p.10
3.-	SITUACIÓN CHILENA.....	p.13
VI)	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL CORTE SUPREMA.....	p.17
VII)	COMPARACIÓN SITUACIÓN EN FRANCIA V/S CHILE.....	p.29
VIII)	CONCLUSIONES.....	p.31
IX)	BIBLIOGRAFÍA.....	p.34

I) RESUMEN

El presente trabajo referido al fenómeno llamado mobbing o acoso moral laboral, parte por una breve reseña histórica del mismo, para continuar con una mirada a sus orígenes, deteniéndose en alguna de las formas en que se ha conceptualizado. Luego se destaca la relación que tiene este tipo de hostigamiento con los Derechos Fundamentales, pasando por una revisión de los tipos de mobbing y sus fases.

Finalmente se analiza la situación que tiene este fenómeno en Chile, todo a través de un análisis jurisprudencial de nuestra Corte Suprema de Justicia en un período determinado para concluir con una visión comparativa con la situación en Francia.

A modo de conclusión se presenta una propuesta para hacer frente a la importante problemática que presenta el mobbing en nuestro país a modo de motivar el no quedarnos sólo en análisis y críticas sino en manifestaciones legislativas que permitan si no erradicar su existencia, al menos entregar herramientas eficaces para disminuir sus efectos a quienes se vean enfrentados a él.

MOBBING- DERECHOS FUNDAMENTALES- SITUACIÓN CHILENA- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL- COMPARACIÓN CHILE V/S FRANCIA

II) ABSTRACT

The present thesis focuses on the concept of mobbing, also called workplace harassment. This work starts with its historical outline, then it concentrates on its origins and how it has been defined. Later on, the relationship between this kind of harassment and the fundamental rights as well as a classification and its phases will be presented. Also, the state of affairs of this issue will be analyzed through the Supreme Court ruling in a specific period of time, to finish, a comparison between the situation in Chile and France will be closely studied.

To conclude, suggestions are presented in order to tackle the issue in question. Analyzing and criticizing the problem is not enough, finding effective legal solutions definitely is in order to help those who are affected by it.

III) METODOLOGÍA

Para la realización de la presente tesina se recurrirá al análisis doctrinario y jurisprudencial chileno además de realizar un contraste a grandes rasgos de la situación legal chilena en relación a la situación legal de Francia.

IV) INTRODUCCIÓN

El tema a tratar en la siguiente tesina será el acoso moral laboral o mobbing, toda vez que en la actualidad, específicamente en el ámbito laboral debido a la posición de dependencia que ostenta el trabajador en relación con el empleador, da a lugar a que muchas veces se produzca una vulneración de la dignidad del trabajador, viéndose perjudicado en sus Derechos Fundamentales, todo esto en pos de que la empresa obtenga mejores resultados y así poder lograr una mayor retribución para el empleador, con lo cual se hace imperioso detenernos para hacer un análisis de esta situación y a la vez observar si ha existido una acogida o rechazo de las denuncias por mobbing que, según veremos, tiene nuestro tribunal superior de justicia, esto es nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia tomando criterios como por ejemplo, el sexo de las personas afectadas por el acoso moral laboral o si este tipo de acoso proviene de instituciones públicas o privadas, entre otros.

Se podrá llegar a la conclusión después de analizados todos estos datos, que en Chile se da la siguiente realidad: de las causas que llega a conocer la Corte Suprema, más del setenta por ciento (70%) de ellas es rechazada por el tribunal, hay una cierta igualdad en cuanto al género que se ve vulnerado por este tipo de acoso y además que en su mayoría, estos casos ocurren en instituciones públicas, todo esto dentro del universo de causas que llega a conocer nuestro máximo tribunal.

Se hace entonces urgente que nuestra judicatura con los pocos casos que acoge aplique medidas no solo indemnizatorias a favor de las víctimas sino que medidas ejemplares en función de darle un castigo que logre hacer que se eviten dichas conductas y, por que no, así como en el caso de Francia, que el acoso moral laboral tenga penas de prisión con multa¹.

¹ Gamonal, Prado, 2006: p.56

V) ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Lo primero que cabe precisar, es que el término mobbing o acoso moral laboral, es un término que no es exclusivo del campo del derecho, es más, este concepto nace de la descripción científica que se hace acerca de un individuo o un grupo de éstos, que realizan actividades de acoso y hostigamiento hacia otros individuos del mismo grupo².

Siguiendo ésta línea, Konrad Lorenz fue el primero en dar un acercamiento a ésta figura al analizar el comportamiento de animales que en grupo acosaban a otro animal con una visible agresividad, luego sería Paeter-Paul Heinemann quién observaría una actividad similar pero cuyo objeto de estudio ya no serían animales sino niños, los cuales en grupo solían amedrentar a otro³.

Sin embargo, al autor que se le atribuye el nacimiento de la figura del mobbing, es Heinz Leymann, el cuál en sus estudios en el ámbito laboral llegó a establecer que los comportamientos del mobbing pueden consistir en gritos, malos tratos, descalificaciones, burlas, produciéndose algunos de éstos comportamientos muchas veces de forma silenciosa, siendo lo más característico de ésta figura, el hecho que las conductas anteriormente descritas son sistemáticas, esto es por ejemplo, según el propio autor que se produzcan al menos una vez por semana y deben tener cierta duración en el tiempo esto es que se prolonguen por a lo menos seis (6) meses⁴.

Cabe al caso mencionar que en cuanto a definiciones del mobbing, autores como Juan Sagardoy e Iciar definen el acoso moral laboral de la siguiente manera: “Aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realiza de forma sistemática en el ámbito laboral a través de reiterados comportamientos, manifestaciones o actitudes que lesionan la dignidad e integridad de la víctima. Ha de tratarse, por tanto, de una conducta sistemática o reiterada en el tiempo para que atente contra la dignidad del trabajador y que persiga que el trabajador afectado no pueda desempeñar su trabajo de forma habitual en que lo venía haciendo hasta que se produjeron los ataques”⁵.

² Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza, René, 2007, p.3. <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>.

³ Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza, René, 2007, p.4. <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>.

⁴ Gamonal, Prado, 2006: p.9.

⁵ Sagardoy Bengoechea, Juan y Alzaga Ruiz, Iciar “La dignidad del trabajador y el acoso moral en el trabajo”, Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral. Jurisprudencia argentina, LexisNexis, 2005-II, p.70.

Por otro lado Luelmo Millán lo define como “Una reiteración de actos, más o menos explícitos e intensos, pero que, en cualquier caso, no pasan desapercibidos para su destinatario, que llega a darse cuenta de que se le critica activa o pasivamente, y que se percata cómo va perdiendo peso específico en su trabajo, dónde se le margina en beneficio de otros compañeros o, simplemente, deja de contar para la empresa, que mantiene, o incluso va incrementando, esa actitud de olvido o de clara reprobación o menosprecio del mismo a lo largo del tiempo (el “ninguneo”) hasta que rompe su equilibrio y le obliga a tomar una determinación, bien sea la baja médica por tener quebrantado el espíritu y la propia estima, con repercusiones incluso físicas, bien sea la dimensión o cese, aparentemente voluntario, en el puesto de trabajo, bien ambas cosas”⁶.

Se hace entonces notorio que en la figura del mobbing hay un consenso en la doctrina en cuánto a la vulneración de la dignidad que sufre el acosado como también en la sistematización y en la prolongación en el tiempo que debe tener ésta figura.

⁶ Gamonal, Prado, 2006: p.14.

1.- ASPECTOS SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

Siguiendo esta línea histórica veremos como ha sido el surgimiento y evolución de los Derechos Fundamentales al interior de la empresa.

Tenemos que se ha evolucionado de una concepción en la cuál el Estado tenía total preeminencia y no tenía límites en cuanto a su actuar a una concepción en virtud de la cuál los sujetos tenemos una serie de facultades, que son nuestros Derechos Fundamentales, que se caracterizan por ser intrínsecos al hombre y en virtud de los cuáles el Estado debe autolimitarse en función de éstos⁷.

Luego surgieron los llamados “Estados de Policía”, donde los particulares, en especial los propietarios de los medios de producción, podían actuar sin limitaciones estatales, salvo la moral y las buenas costumbres, limitándose el Estado a mantener el orden y seguridad internos, y la paz fronteriza.

Tras el surgimiento de las democracias representativas, el voto popular y universal, los trabajadores empezaron a vivenciar que, los Derechos Humanos inalienables, que obligan erga homines incluyendo al Estado, también debían considerarse consagrados para regir al interior de las relaciones laborales, hoy decimos, al interior de la empresa, surge entonces la llamada teoría de “la eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales” de Hans Carl Nipperdey, la cuál dice que estos mismos derechos que se pueden hacer valer frente al Estado también pueden hacerse valer frente a las relaciones entre los particulares⁸.

Una vez revisado el acercamiento desde el punto de vista histórico, de la relación entre los Derechos Fundamentales y la empresa, es que podemos analizar un tema aún más específico, cual es los Derechos Fundamentales que son susceptibles de ser vulnerados en el acoso moral laboral.

Al respecto es posible señalar que al ser vulnerada la dignidad del trabajador en el mobbing, podemos dilucidar que se afecta más de un Derecho Fundamental, cuales podrían

⁷ Gazmuri, Consuelo, “Los Derechos Fundamentales en la empresa; algunas perspectivas de género”: p.18. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-71195_recurso_1.pdf.

⁸ Gazmuri, Consuelo, “Los Derechos Fundamentales en la empresa; algunas perspectivas de género”: p.18. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-71195_recurso_1.pdf.

ser por ejemplo, el derecho a la integridad física y psíquica o el derecho a la no discriminación entre otros.

En cuanto al derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo diecinueve numeral uno (19 N° 1) de nuestra Constitución, tenemos que en la esfera psíquica se podrían producir los efectos nocivos de la depresión o estrés, entre otros, todos derivados directamente del mobbing y en lo respectivo a la esfera corporal tenemos que podría producirse un daño corporal o a la salud, produciendo la vulneración de éste derecho tanto en su ámbito corporal como psíquico, un daño moral⁹.

A su vez en lo que respecta al derecho a la no discriminación, tenemos que éste derecho se encuentra consagrado en el artículo diecinueve numeral dos y dieciséis (19 N° 2 y 16) de nuestra Carta Fundamental. Hay que mencionar que el principio de no discriminación “prohíbe tratar de modo distinto sin justificación”, constituyéndose como el inverso del principio de igualdad, el cuál supone “tratar de un modo igual a los iguales”¹⁰. Así las cosas tenemos que se configura la vulneración a este derecho cuando por ejemplo, la víctima opta a una promoción de empleo pero se elige a un trabajador menos adecuado y calificado para dicho puesto o también cuando se le cambia de espacio de trabajo a un lugar con poca ventilación, sin comodidades y sin los medios necesarios para poder llevar a cabo su tarea, en circunstancias en que trabajadores de su misma jerarquía sí poseen todas éstas comodidades¹¹.

⁹ Gamonal, Prado. 2006: p.42.

¹⁰ Gamonal, Prado. 2006: p.45.

¹¹ Gamonal, Prado. 2006: p.46.

2.- EL FENÓMENO DEL MOBBING EN EL TRABAJO

Se puede diferenciar el mobbing de otros fenómenos que se pueden dar en el ámbito laboral, que aunque distintos, pueden llevarnos a confusión dado que pueden formar parte o interactuar con él, tales como:

a) Estrés Laboral: Entendido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, que en el ámbito laboral se puede dar, por ejemplo, por malas condiciones de trabajo, etc...¹²

b) Burn Out: Definido como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (ejemplo, trabajadores sociales)¹³.

c) Acoso Sexual: señalar que ambos tienen elementos en común como por ejemplo que los dos se presentan generalmente en relaciones laborales, así como también en ambos se produce una vulneración a la dignidad de la víctima¹⁴, por lo que es muy fácil su confusión o bien que se presenten de manera conjunta.

Una vez aclarado lo anterior podemos proceder a mencionar los tipos de acoso moral laboral que la doctrina ha desarrollado¹⁵:

a) Acoso Moral Vertical

Aquel que se da entre sujetos que se encuentran en diferente posición jerárquica, éste acoso a su vez puede ser; **acoso vertical descendente (bossing)**, que es aquél que se da cuando el acosador es el empleador o bien tiene una posición de jefatura frente a la víctima y por otro lado tenemos el **acoso vertical ascendente**, que es aquella situación que se da cuando el acosador o acosadores tienen una jerarquía inferior a la víctima, por supuesto que este tipo de acoso es el que menos se da en la realidad laboral de la empresa, pero no por eso se debe ignorar.

¹² Gamonal, Prado. 2006: p.31.

¹³ Gamonal, Prado. 2006: p.32.

¹⁴ Gamonal, Prado. 2006: p.36.

¹⁵ Gamonal, Prado. 2006: p.23.

b) Acoso Moral Horizontal

En este supuesto un trabajador se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico y el ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no aceptan las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto o incluso por que la víctima reviste un peligro para las aspiraciones de ascenso del acosador.

c) Acoso Moral Mixto o Complejo

Es aquel que se da cuando aquel o aquellos que ejercen el acoso son de similar escala jerárquica que la víctima pero que luego el empleador toma conocimiento de estos hechos y no adopta ninguna medida para que esto se solucione, existiendo una verdadera complicidad entre acosadores y empleador.

Recaltar que éste tipo de acoso también puede darse a la inversa, esto es que comience con acoso del empleador para luego unírsele a él los trabajadores.

Doctrinariamente también se han descrito cinco fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral¹⁶:

Primera Fase o Etapa de Situaciones de Conflicto:

Etapa en la que se manifiestan los conflictos, y que producto de la falta de manejo del problema de los intervinientes, esto podría llegar a desembocar en una verdadera escalada de desencuentros, lo que podría llevarnos a la siguiente fase.

¹⁶ Estela Piña, María, Bonetto de Rizzi, Nevy, 2012, p.13.. <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-PinaRizzi.pdf>.

Segunda Fase o Etapa de Estigmatización (Mobbing propiamente tal):

Esta etapa comienza con la adopción, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador. Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchos individuos contra uno, con la adopción de comportamientos abusadores grupales. Cabe recalcar lo anteriormente dicho sobre la duración en el tiempo y la sistematización que deben tener las conductas hostigadoras (Leymann).

Tercera Fase o Etapa de Intervención desde la Empresa:

Pueden ser varias las formas de actuación, generalmente por la gerencia, departamento o sección de Recursos Humanos o la dirección de personal, pudiendo adoptar:

- **Solución positiva del conflicto:** En la menor parte de los casos, tras tener conocimiento del problema, realiza una investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador sea cambiado de puesto de trabajo.

- **Solución negativa del conflicto:** Normalmente y sin tener un conocimiento exhaustivo del caso, la dirección suele ver a la víctima como el problema a combatir. De adoptarse medidas de ésta naturaleza, el resultado es la quinta fase del proceso.

Cuarta Fase o Etapa de Solicitud de Ayuda Externa:

Esta fase se caracteriza por que la víctima busca ayuda especializada ya sea de psicólogos o psiquiatras, los cuales muchas veces pueden llegar a diagnósticos incorrectos, esto debido a que estos profesionales ignoran el origen de los problemas, llegando a diagnosticar neurosis, depresión, estrés, etc...

Quinta Fase o Etapa de Marginación o Exclusión de la Vida Laboral:

En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de licencia, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con un subsidio o pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado. En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías y surgen alteraciones físicas, psíquicas y sociales. En los casos más extremos se puede llegar a situaciones tan radicales como el suicidio.

Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

3.- SITUACIÓN CHILENA

Lo primero que cabe mencionar en éste acápite es cómo entiende nuestro legislador el acoso moral laboral, toda vez que lo define en su artículo dos inciso segundo del Código del Trabajo, de la siguiente manera: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”¹⁷, quedando de manifiesto la diferencia que encuentra con la figura del acoso sexual, ya que esta última se define en el mismo artículo del citado cuerpo legal de la siguiente forma “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”¹⁸.

A su vez cabe hacer mención que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia en el lugar de trabajo como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”¹⁹, por lo que podemos advertir que nuestra legislación por lo menos en cuanto al reconocimiento de la figura no dista mucho de lo que entiende la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, pese a existir éste reconocimiento no hay una regulación especializada que trate el tema del mobbing, toda vez que la última ley promulgada y que precisamente agregó este segundo inciso del artículo dos del Código del Trabajo fue la Ley 20.607, la cual se limita solamente a establecerla como una conducta de acoso laboral vulneradora de la dignidad de los trabajadores además de agregar ciertas disposiciones para los funcionarios públicos y municipales, pero no desarrolla la institución de una manera completa ni menos satisfactoria.

Con respecto al punto anterior cabe mencionar que la ley anteriormente citada lo que hace es que la causal de acoso laboral quede comprendida dentro de la figura del despido indirecto ya que agrega al artículo ciento sesenta (160) del Código del Trabajo, la letra f) que es precisamente el acoso laboral, agregando ésta causal también dentro del artículo ciento setenta y uno (171) del cuerpo legal anteriormente señalado, con las siguientes

¹⁷ Código del Trabajo, artículo 2 inc. 2.

¹⁸ Código del Trabajo, artículo 2 inc. 2.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Repertorio de recomendaciones, prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas”, 2003: p.4.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.

consecuencias: uno, el trabajador puede poner fin al contrato y demandar las indemnizaciones correspondientes a que tenga derecho.

Es por esto que en el actual escenario, como quedará evidenciado más adelante, para poder hacer frente a éstas conductas hostigadoras se recurre vía recurso de protección, fundamentándose estos recursos en la vulneración a la integridad física y psíquica de las víctimas, el derecho a la vida privada y a la honra y el derecho a la no discriminación entre otros.

Por su parte, cuestión no pacífica ha sido la aplicación de las normas referidas al acoso laboral a los empleados públicos. Cabe aquí tener presente que en este ámbito encontramos tres formas de vinculación laboral para con el Estado, a saber: empleados o funcionarios de planta, a contrata y a honorarios. En el caso de los dos primeros sus relaciones laborales se encuentran regidas por el Estatuto Administrativo y demás leyes especiales dictadas para las respectivas reparticiones o entidades y por su parte para quienes prestan servicios a honorarios, rigen su relación laboral bajo las normas comunes del Código de Bello.

Podemos entonces preguntarnos si estos funcionarios públicos de planta o a contrata pueden o no invocar las normas contenidas en el Código del Trabajo para enfrentar situaciones de mobbing, debiendo recurrir, pensamos, al procedimiento de tutela laboral.

La respuesta pareciera en un primer momento ser negativa, pues estaría vetado a un funcionario público invocar las normas de derecho laboral común del Código del Trabajo, ello especialmente si se considera que es el propio artículo uno del citado Código el que pareciera así establecerlo, pero sin embargo, existe otra disposición en el mismo cuerpo normativo, que permite tener una interpretación diferente: el inciso tercero del artículo primero ya indicado que señala “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.²⁰

Es decir, de acuerdo a lo dispuesto por la norma recién transcrita, existe la posibilidad para los funcionarios públicos de asilarse para la protección del mobbing en las normas del Código del Trabajo, siempre que se den dos requisitos copulativos²¹:

²⁰ Código del Trabajo, artículo 1 inc. 3.

²¹ Gonzales Bastias, Fernando Alfredo, “Tutela de los Derechos Fundamentales de los funcionarios de la administración pública”: p.59. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130615/Tutela-de-Derechos-Fundamentales-de-los-funcionarios-de-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf?sequence=1>.

A.- Que se trate de una materia no regulada en el estatuto respectivo, ya sea Administrativo u otra ley especial y,

B.- Que las normas del Código que se quieren invocar no sean incompatibles con lo dispuesto en el propio cuerpo normativo que los rige.

Así lo ha entendido recientemente nuestro Tribunal Superior de Justicia²², al disponer la plena competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de los procedimientos de tutela de Derechos Fundamentales (entre ellos, el acoso laboral o mobbing) incoados por los funcionarios públicos.

En este sentido, concluye que son dos los requisitos a cumplir para que los empleados del sector público puedan invocar la protección del derecho laboral común: En primer lugar que exista “vacío legal”, es decir, que el estatuto o ley especial que los rija no tenga regulación específica respecto de algunas materias que sí aparecen reguladas en nuestro Código del Trabajo que colman o integran supletoriamente el vacío legal del que hacíamos mención y en segundo lugar que no sean contrarias a los cuerpos normativos que regulan sus relaciones laborales.

Según lo anteriormente señalado podemos decir entonces, que tanto los trabajadores del sector público como del privado pueden al momento de verse vulnerados por acoso moral laboral asilarse bajo el procedimiento de tutela laboral. Sin embargo, en mi opinión tanto éste procedimiento así como la actual Ley 20.607, no son suficientes ni evitan o logran subsanar las consecuencias que derivan de éste tipo de conductas hostigadoras y esto se debe en primero lugar a que la actual Ley 20.607 no hace una regulación especializada de la figura y sólo se limita a agregar las disposiciones anteriormente señaladas y por su parte el procedimiento de tutela laboral al ser tan amplio ya que protege en términos generales Derechos Fundamentales y no el mobbing también carece de especialización.

Reiterando entonces, la falta de especialización en ésta materia en la legislación chilena es que algunos autores han señalado algunas políticas que las empresas debieran tomar para prevenir y hacer frente al acoso moral laboral, medidas que considero, nuestro legislador debiese tomar en cuenta a la hora de regular la materia que estamos abordando. Los lineamientos que debiesen tomar las empresas son²³ :

²² Gonzales Bastias, Fernando Alfredo, “Tutela de los Derechos Fundamentales de los funcionarios de la administración pública”: p.56. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130615/Tutela-de-Derechos-Fundamentales-de-los-funcionarios-de-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf?sequence=1>.

²³ Gamonal, Prado. 2006: p.92.

Información: La empresa debe informar periódicamente a sus trabajadores en que consiste la figura del mobbing y sus secuelas, además de dejar en claro que la empresa no tolerará éste tipo de conductas.

Formación: Es deber de la empresa formar a sus gerentes sobre las causales del mobbing, además de proveer a sus trabajadores cursos que versen sobre el tema.

Recepción: La empresa debiese dar a los trabajadores todas las facilidades para poder recibir las quejas que versen sobre el tema, teniendo que crear departamentos especializados para poder recibirlas.

Investigación: Recibida una denuncia, ésta deberá investigarse para poder comprobar la veracidad de las acusaciones, eso sí, no puede la empresa adoptar medidas que importen una vulneración a los Derechos Fundamentales de los implicados.

Prevención Específica: Podrá el empleador una vez recibida la denuncia o bien comenzada la investigación, tomar medidas preventivas tales como cambiar de sección a uno de los implicados, etc...

Sanción: Una vez que los hechos constitutivos de la denuncia hayan sido comprobados, deberá la empresa adoptar las sanciones pertinentes, tales como despido, amonestación verbal o escrita, entre otras.

Reinserción: Será deber de la empresa tener una política de reinserción para aquellos trabajadores que abandonaron sus funciones por tener licencia médica, permiso o cualquier otro motivo.

VI) ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE SUPREMA²⁴

A continuación se procederá a analizar la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia, en lo relativo a las causas que dicen relación con el tema en comentario.

Es del caso señalar que como muestra se tomaron causas que abarcan desde el año dos mil ocho (2008) al año dos mil catorce (2014), tomándose dicho año como punto de partida ya que éste fue el año en que empezó a regir la reforma procesal laboral, tomándose como universo en este análisis un total de veinticinco (25) causas que son las que llegó a conocer el tribunal. Reiterar entonces, que en éste análisis no están todas las causas relativas al mobbing en Chile sino sólo las que llegaron a conocer nuestro máximo tribunal.

A continuación se presentarán una serie de gráficos, los cuales serán explicados de acuerdo a los criterios que fueron utilizados para analizar las sentencias.

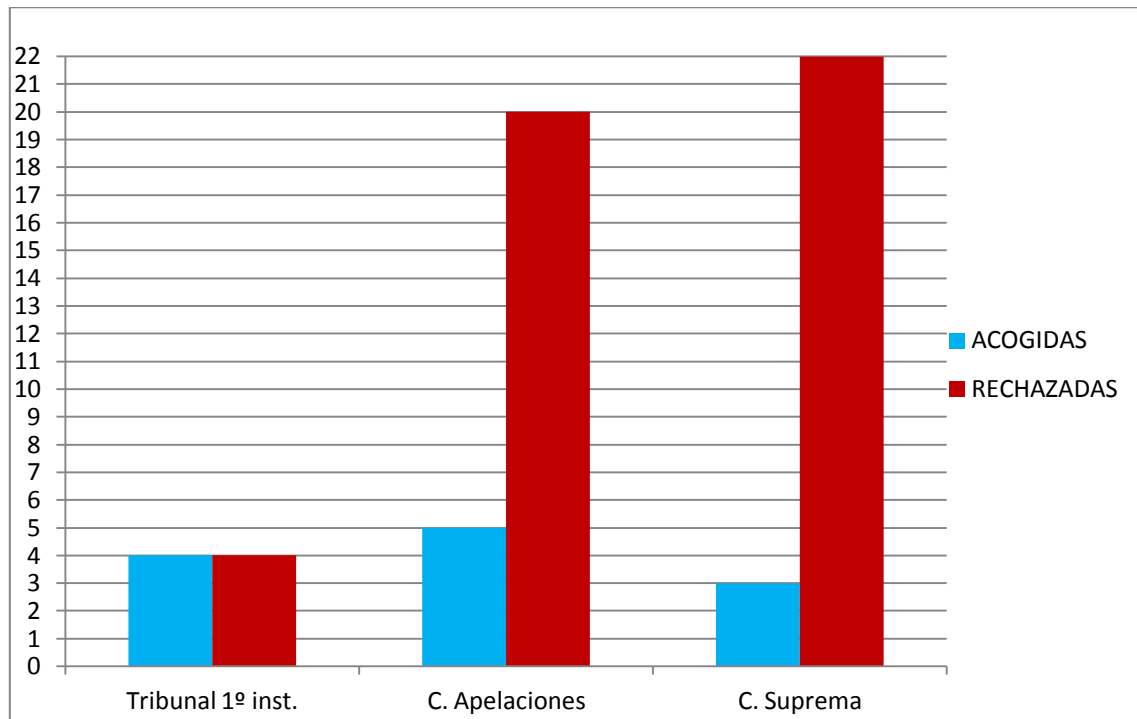
En el gráfico uno (1) es posible apreciar que como anteriormente se señaló, el universo está conformado por un total de veinticinco (25) causas, un total de ocho (8) de éstas comenzaron en tribunales de primera instancia, vale decir, Juzgados de Letras del Trabajo, lo que corresponde al treinta y dos por ciento (32%), mientras que las diecisiete (17) restantes equivalentes al sesenta y ocho por ciento (68%) fueron conocidas por las Cortes de Apelaciones respectivas vía Recurso de Protección.

Cabe mencionar también que en este gráfico es posible dilucidar la cantidad de causas que fueron acogidas (en color azul) y la cantidad que fueron rechazadas (color rojo), ya sea en tribunales de primera instancia, en donde podemos ver una paridad en cuanto a este criterio, mientras que en lo que respecta a las Cortes de Apelaciones podemos ver una gran disparidad, toda vez que las acogidas fueron cinco (5), en tanto las rechazadas veinte (20). En lo que respecta a la Corte de Suprema esta disparidad continúa toda vez que las acogidas fueron tres (3) mientras que las rechazadas veintidós (22).

Si nos preguntamos el por qué de ésta situación, nos podremos dar cuenta que al momento de analizar las respectivas causas, los tribunales estimaron que era necesario un proceso de lato conocimiento, toda vez que la complejidad del asunto así lo ameritaba, de manera tal que se garantizara así el debido proceso y se rindieran las pruebas pertinentes (dada la gravedad del asunto), también tenemos que otra causa frecuente fue la interposición del Recurso de Protección fuera de plazo, esto es después de los treinta (30) días exigidos por la ley.

²⁴ <http://basejurisprudencial.poderjudicial.cl/>

GRÁFICO 1



En el gráfico presentado a continuación (Nº 2) se puede dilucidar la forma como llegaron las causas a conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, ya sea mediante Recurso de Protección, mediante Casación en la Forma o en el Fondo o bien por medio de Unificación de Jurisprudencia.

En color azul tenemos la cantidad de causas que conoció la Corte Suprema por medio del Recurso de Apelación las cuales corresponden a diecisiete (17), lo cual equivale al sesenta y ocho por ciento (68%), a su vez en color rojo se puede apreciar las causas conocidas vía Casación ya sea en la Forma o en el Fondo, las que fueron siete (7) lo que es igual a un veinticuatro por ciento (24%) y finalmente en color verde tenemos la única causa que fue conocida mediante Unificación de Jurisprudencia, lo que equivale al cuatro por ciento (4%) restante.

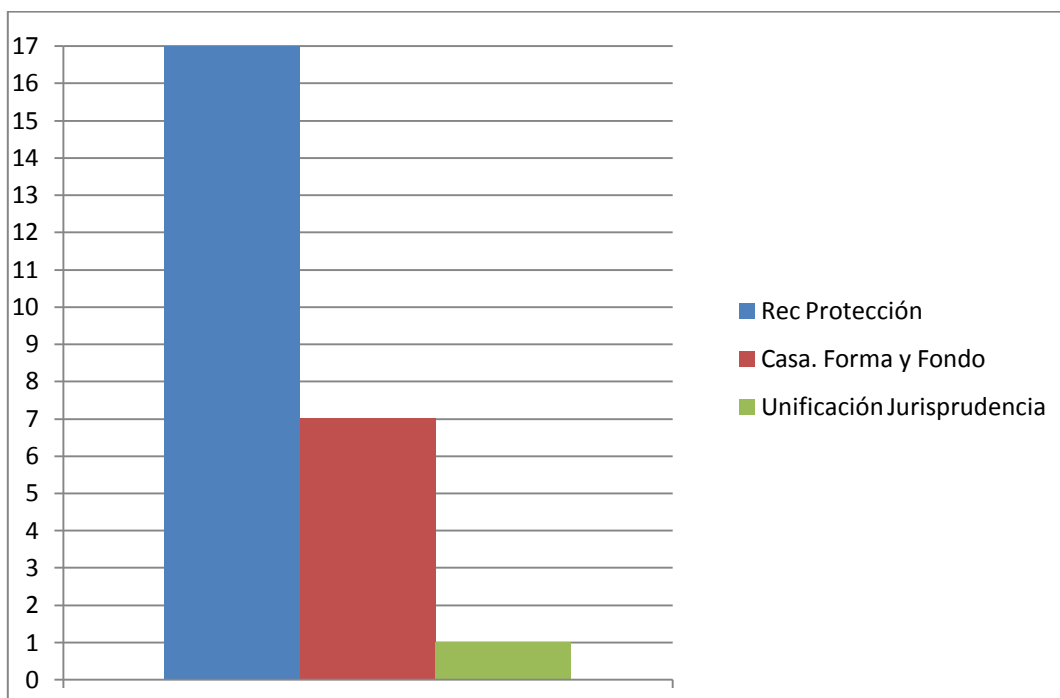
Lo que se puede concluir de éste gráfico entonces es que hay una cierta tendencia a tratar de recurrir vía protección para dar a conocer la vulneración provocada por el acoso moral laboral, o bien que no hay mucho interés por los involucrados, que al momento de obtener una sentencia desfavorable en las respectivas Cortes de Apelaciones de interponer un Recurso de Casación para que sea conocido por la Corte Suprema.

Las dos situaciones anteriormente señaladas pueden deberse a diferentes motivos, desde mi punto de vista con respecto al Recurso de Protección concluyo que las personas afectadas sienten una vulneración en sus derechos garantizados por el artículo veinte (20) de nuestra Carta Fundamental, esto por la íntima relación que tiene este tipo de hostigamiento con ciertos derechos ya mencionados a lo largo de este trabajo, con lo que sienten que la mejor manera de “protegerse” es interponiendo un recurso que los proteja “directamente”, ya que al fin y al cabo toda norma tiene su fundamento en la Constitución y específicamente en un Derecho Fundamental, por tanto que mejor manera puede existir para hacer valer mis pretensiones que “ir al fondo” del problema.

Con respecto al Recurso de Casación su bajo porcentaje puede tener su origen en múltiples factores, ya sea agotamiento por parte de una de las parte en seguir con el proceso por lo que simplemente se queda con lo resuelto por la Corte de Apelación que corresponda, o bien simplemente por la falta de interés en continuar con sus pretensiones.

Hacer presente que en lo que respecta al único Recurso de Unificación que fue interpuesto en el período analizado, éste fue rechazado, con la consecuencia que la demanda por acoso moral laboral interpuesta ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, fue desestimada (éste lo había acogido).

GRÁFICO 2



En el gráfico número tres (3), es posible evidenciar el porcentaje de causas sobre acoso moral laboral o mobbing que fueron interpuestas ya sea por hombres o por mujeres.

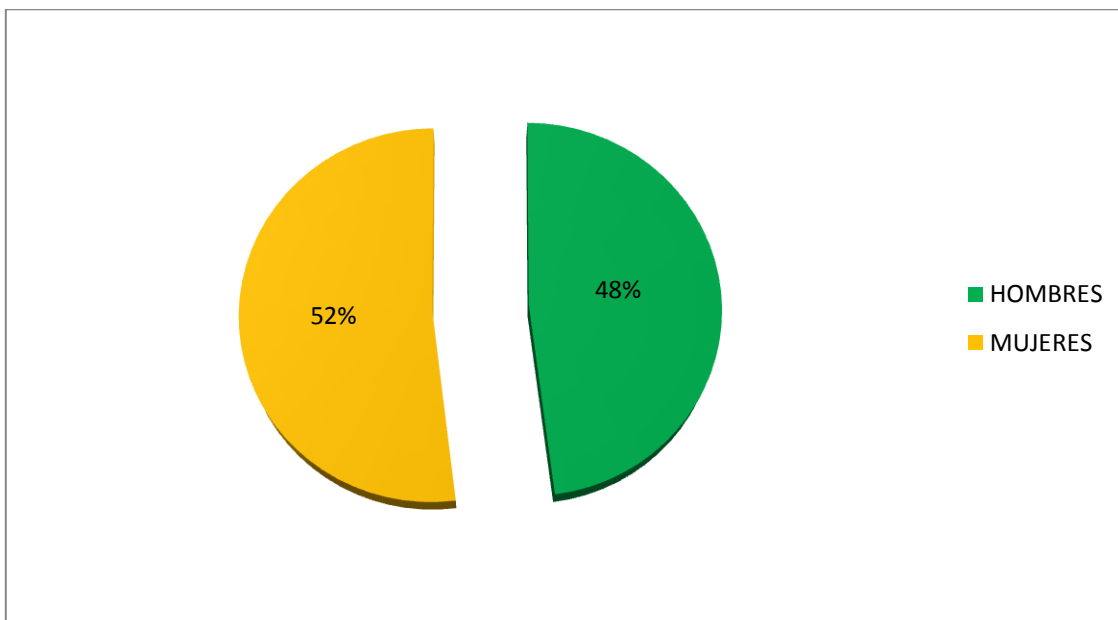
En color amarillo podemos ver que las causas que fueron interpuestas por mujeres fueron de un cincuenta y dos por ciento (52%), superando levemente a la cantidad interpuesta por hombres, en color verde, que alcanza el restante cuarenta y ocho por ciento (48%).

Los números anteriormente señalados no dejan de sorprender toda vez, que antes de haber iniciado este trabajo, se podría haber pensado que el número de causas interpuestas por mujeres sería mucho mayor que al que finalmente se obtuvo, esto producto de que hoy en día, al estar la mujer mucho más inserta en la vida laboral en comparación con antaño, produciendo en muchos trabajos en los que predominaba el sexo masculino una cierta “resistencia” sumado a la evidente desigualdad que tienen las mujeres en comparación con los hombres, estando ambos en la misma posición jerárquica y con el mismo título profesional, tanto en remuneración, como en posibilidades de ascenso, se podría haber pensado que las mujeres tendrían un porcentaje mucho mayor al obtenido.

Con todo, los resultados arrojaron una cierta igualdad en cuanto a que género fue el perjudicado por este tipo de acoso.

Si nos preguntamos sobre el por qué de ésta realidad, podemos decir que dentro de otros factores, las demandas o recursos interpuestos por mujeres no necesariamente tenían que ver con aspectos relacionados a un acoso sexual, que derivó en acoso moral laboral (ya que como anteriormente señalamos ambos tipos de acoso están muy relacionados, pudiendo uno derivar en otro), sino que más bien las mujeres se ven vulneradas en el mismo ámbito en que se ven vulnerados mayoritariamente los hombres (el ser víctima de acoso sexual no va relacionado exclusivamente al sexo femenino) como podría ser por ejemplo con temas sindicales ya que en conjunto con la inserción en la vida laboral que ha tenido la mujer también se ha producido un ejercicio de los derechos que como trabajadoras tienen, como es el caso de poder aspirar a ser dirigentes sindicales o tener algún grado de participación en este tipo de instancias, lo que muchas veces puede traer consigo algún tipo de venganza por parte del empleador o quizás ante el eventual ascenso de una mujer se produzca los resquemores de sus pares que al ser del sexo opuesto buscan algún tipo de represalia.

GRÁFICO 3



En el gráfico número cuatro (4) se tomó como parámetro, que cantidad de las causas habían sido interpuestas dentro de una relación laboral correspondientes a una institución pública o una institución privada.

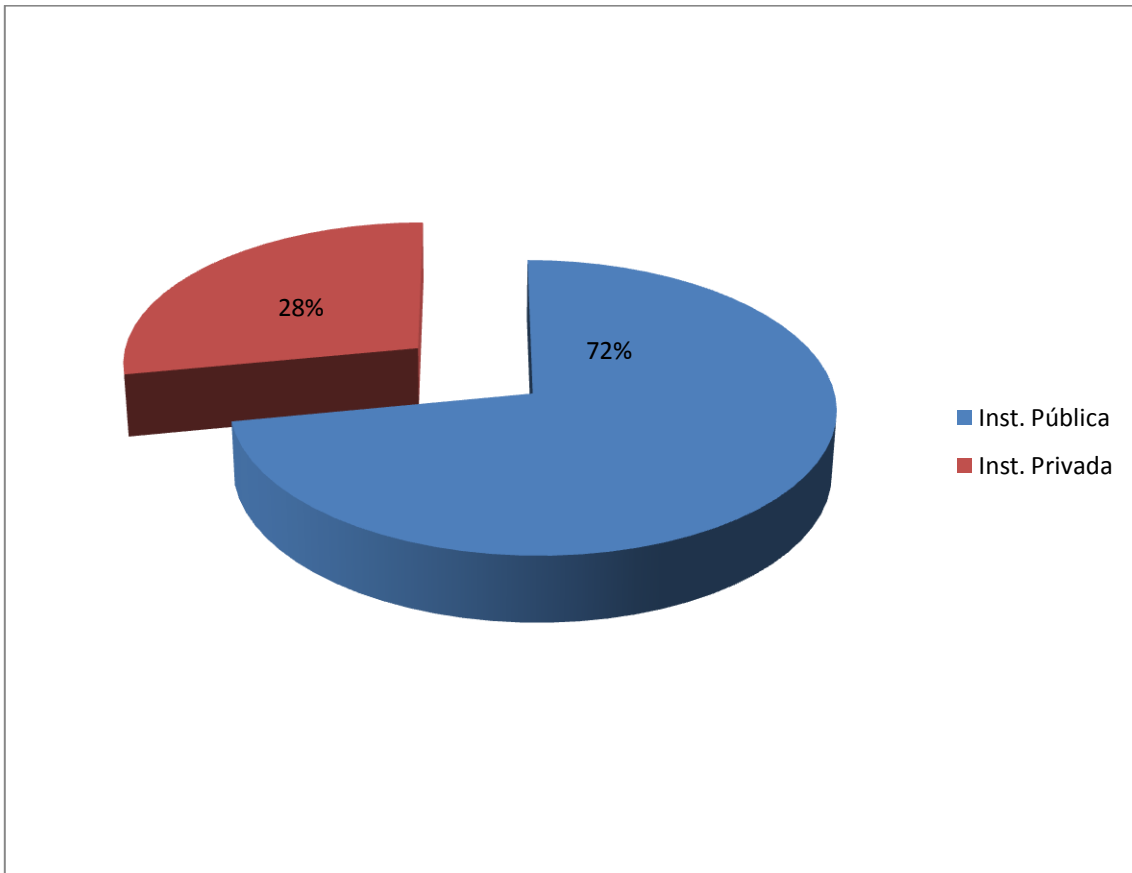
En color rojo se encuentran tabuladas las instituciones privadas, obteniendo éstas un veintiocho por ciento (28%), mientras que las instituciones públicas que están en color azul obtuvieron el setenta y dos por ciento (72%) restante.

Al igual que en el gráfico anterior nos encontramos con una realidad que sorprende en cuánto al alto porcentaje que tienen las instituciones públicas con respecto a éste tipo de acoso, toda vez que se podría pensar que este tipo de abusos se cometen con mayor frecuencia en instituciones privadas. Cabe hacer mención que en una gran cantidad de causas en donde el acosador provenía de una institución pública, específicamente de las Municipalidades, tenían por causa de acoso el tema sindical, esto es que se producían por el hecho de que la víctima tenía algún grado de participación sindical.

Para tratar de entender esta gran disparidad podemos concluir, por ejemplo, que el hecho de que las causas en su minoría provengan de instituciones privadas viene dado por el miedo que sienten los trabajadores de denunciar a sus empleadores por la práctica de éste tipo de abusos, toda vez que al ser el trabajo su fuente de ingreso prefieren aguantar los hostigamientos antes que denunciarlos o también podría ser por lo débil que se sienten los trabajadores frente a sus empleadores dada la disparidad jerárquica entre ambos.

Por su parte en el sector público lo anteriormente señalado respecto de las instituciones privadas, no ocurre toda vez que al ser más difícil el despido de los funcionarios públicos, ya que se requiere de un sumario, lo cual hace engorroso y lento todo, podría hacer que los trabajadores del sector público no sientan ese temor de ser despedidos como represalia por parte de su empleador a una denuncia por mobbing, y sería producto de esto los resultados de la gráfica.

GRÁFICO 4



Por su parte en la gráfica número cinco (5) se analiza si el acoso provino del empleador, del superior jerárquico o bien de un compañero de trabajo.

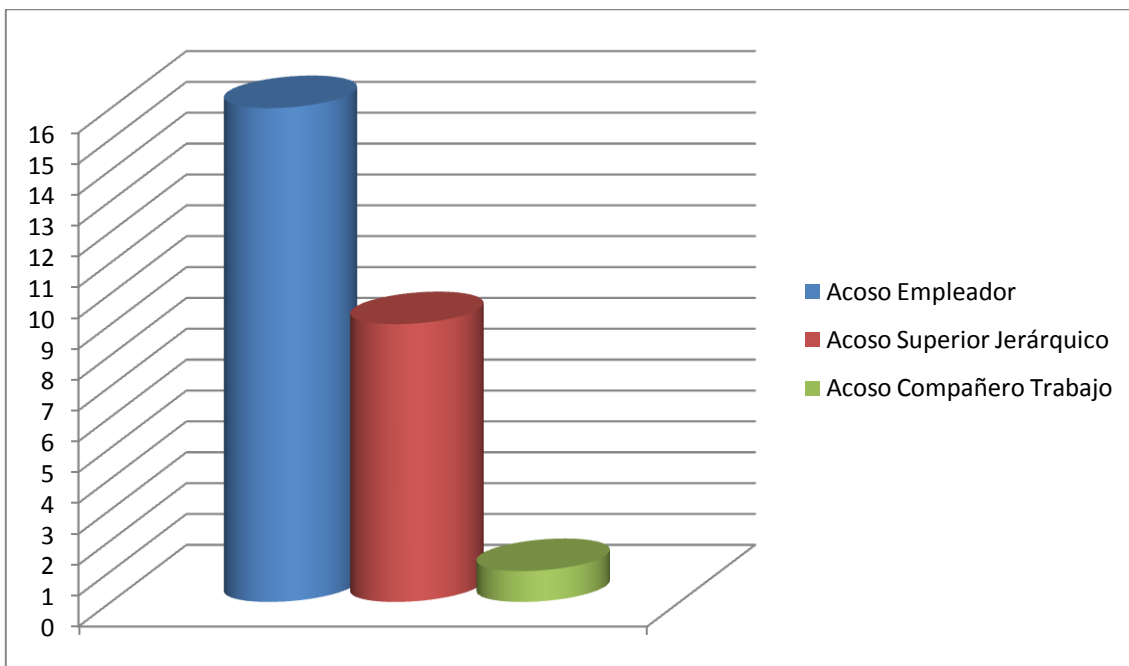
Cabe hacer presente que si se suman en éste gráfico los datos, dará un total de veintiséis (26) causas, es decir, uno más que el universo tomado para realizar la investigación, pero esto sólo se debe a que en una causa el acoso provino tanto del empleador como de los compañeros de trabajo de la víctima.

Ahora, habiendo hecho la salvedad anterior, tenemos que en color azul se encuentran los acosos realizados por el empleador, los cuales fueron un total de dieciséis (16) de las causas, nueve (9) fueron realizadas por algún superior jerárquico o mando medio, que lo diferenciamos del empleador ya que no siempre coinciden ambas, las que fueron tabuladas en color rojo y finalmente con color verde se encuentra la única causa del universo que fue efectuada por un compañero de trabajo.

Si analizamos el por qué de los números que refleja este gráfico, podemos llegar a varias conclusiones como, por ejemplo, el hecho de que en su mayoría las causas tengan como acosador al empleador viene en perfecta concordancia con lo aducido en las gráficas anteriores en donde la causa del acoso tiene su origen en represalias por prácticas sindicales por parte de las víctimas.

También es posible dar cuenta fehaciente de que el acoso moral vertical ascendente, esto es, aquel que se produce cuando los acosadores son de menor rango jerárquico que el acosado, es un tipo de acoso que si bien no podemos decir que no existe, es más bien escaso, toda vez que al ser el universo tomado de muestra tan limitado no podemos asegurar que este tipo de abusos no se cometan en la realidad laboral.

GRÁFICA 5



Se puede concluir de las gráficas, que en general nuestros tribunales superiores, tanto la Corte Suprema de Justicia como las Cortes de Apelaciones son tendientes a rechazar las causas por acoso moral laboral que llegan a conocer.

También hay una cierta igualdad en cuanto al género que se ve vulnerado por este tipo de hostigamientos, de la misma forma es posible vislumbrar que hay una superioridad en cuanto a en que tipo de instituciones se ve con mayor frecuencia el mobbing o acoso moral laboral, siendo éstas las instituciones públicas.

A su vez, existe una cierta tendencia de recurrir vía protección por este tipo de acoso, que por lo anteriormente señalado en esta tesina, vulnera Derechos Fundamentales, y por último que en el noventa y nueve por ciento (99%) de los casos se debe a un acoso por parte del empleador o un superior jerárquico, todo esto obviamente en cuanto a las causas llegadas a conocer por la Corte Suprema de Justicia en el período señalado, por lo que éstas cifras pueden llegar a distar mucho de las causas que no llegan a éstas instancias.

No siendo suficiente un mero examen de la situación actual, con respecto a la figura estudiada, se hace necesario también alguna propuesta que tenga el objeto de paliar o darle alguna salida a la realidad chilena frente al mobbing, es que considero primero que todo, que el hecho de que los tribunales superiores de justicia, específicamente la Corte Suprema de Justicia estén rechazando las causas que llegan a conocer por acoso moral laboral, se debe a que no existe en Chile una normativa que regule de forma cabal el problema del mobbing.

El hecho descrito anteriormente (el rechazo de las causas), podría ser subsanado bajo mi perspectiva, con la dictación de una ley que no solo se limite a considerar al mobbing como una figura vulneradora de la dignidad del trabajador sino que además dicha ley establezca una serie de obligaciones para el empleador como podría ser por ejemplo la creación de un departamento que vea específicamente los acosos ya sea mobbing o acoso sexual, departamento que tendría la específica función de supervisar y promover instancias de información para los trabajadores y los empleadores, de manera tal que se sepan que prácticas constituyen acoso moral laboral, ya que no solo basta con el castigo por este tipo de conductas sino que el legislador debe buscar evitarlas.

Siguiendo con esta línea, la ley también debiese detallar el procedimiento por el cual la víctima haga la denuncia respectiva, de manera tal que se tomen las medidas pertinentes como por ejemplo el cambio de sector de trabajo o bien la separación temporal de los implicados de sus funciones dependiendo de la gravedad de la situación, hasta que se resuelva el problema, todo esto garantizando el anonimato de los implicados.

Creo también que dicha norma debiese establecer no solo penas pecuniarias o indemnizatorias respecto del acosador sino que también exista la posibilidad de penas privativas de libertad para quienes efectúan este tipo de acoso (más adelante volveremos sobre este punto con mayor detención), ya que al fin y al cabo es la dignidad de la persona del trabajador la que se ve menoscabada.

Si bien se podría pensar que tiene que ver todo esto con el hecho de que la Corte Suprema de Justicia rechace en su mayoría las causas por acoso moral laboral, y como sería esto una forma de bajar el índice de rechazos, si nos ponemos a pensar la mayoría de las causas fueron desestimadas por el tribunal por el hecho que dada la complejidad del asunto se hacía necesario un proceso de lato conocimiento, entonces se llega a la conclusión de que al no existir una norma que regule eficazmente este tipo de vulneraciones, ni que exista un procedimiento que les asegure ciertas garantías, es que las víctimas recurren vía protección siendo que este tipo de recursos carece de etapa probatoria contando sólo con la posibilidad de realizar informes, lo cual obviamente no cubre a cabalidad las formas de poder probar lo que una parte alega.

De ésta forma si existiese dicha ley que cubriera a cabalidad los aspectos anteriormente señalados se tendría que las víctimas verían ya no como primera opción el interponer un Recurso de Protección con la eventual consecuencia de ser rechazado dada su complejidad, sino que a la Corte Suprema de Justicia llegarían las causas con algo más de discusión y probanza, con lo que si bien no se asegura que aumente el número de causas acogidas por lo menos las que sean rechazadas no lo serán por el hecho de que se necesita un proceso de lato conocimiento, ya que las víctimas ya habrán optado por este camino.

VII) COMPARACIÓN SITUACIÓN EN FRANCIA V/S CHILE

Especial atención creo que tiene la realidad en Francia, toda vez que en dicho país fue dictada el diecisiete (17) de enero del año dos mil dos (2002), la “Ley de Modernización Social”, la cuál regula el mobbing, modificada luego por la Ley del tres (3) de enero del año dos mil tres (2003).

Cabe hacer mención que la ley antes mencionada introdujo una definición de acoso moral laboral, la cuál la conceptualiza como “El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer a su futuro profesional”²⁵.

Por su parte en el ámbito del derecho penal, ésta ley establece como pena para ésta conducta un año de prisión y una multa de quince mil (15.000) euros²⁶, dando la misma definición antes dada en sede laboral.

Es por esto que en la realidad del país galo, el legislador ha dado la opción de perseguir al acosador tanto en sede laboral como en sede penal, otorgándole una mayor protección a la dignidad del trabajador que se ve vulnerada por este tipo de conductas.

Ésta ley a su vez obliga al empresario a tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud física y mental además de garantizar la seguridad de los trabajadores.

La legislación francesa para poder garantizar la seguridad antes esgrimida ordena la creación de los Comités de Higiene, de Seguridad y de las Condiciones de Trabajo, cuya principal misión es precisamente la protección de la salud física y mental de los trabajadores²⁷.

²⁵ Lerouge,Loic. Como el derecho laboral francés tiene en cuenta el acoso moral. p.3.
<http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf>.

²⁶ Lerouge,Loic. Como el derecho laboral francés tiene en cuenta el acoso moral. p.10.
<http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf>.

²⁷ Lerouge,Loic. Como el derecho laboral francés tiene en cuenta el acoso moral. p.6.
<http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf>.

Con respecto a la carga de la prueba, tenemos que en Francia es la víctima la que debe acreditar los hechos constitutivos de acoso moral y corresponderá al acusado acreditar que dichas conductas son objetivas y no constituyen vulneración alguna en contra del trabajador²⁸.

Otra novedad que es posible dilucidar y que es incorporada por ésta ley es la que dice relación con la etapa de conciliación en virtud de la cuál pueden las partes ya sea la víctima como el acusado pedirla y así llegar a un acuerdo²⁹.

Así las cosas, podemos vislumbrar al hacer un breve examen comparativo con la realidad chilena que, por ejemplo, en primer lugar en Chile no existe la posibilidad de demandar en sede Penal a diferencia del país normando con la eventual consecuencia de castigar al acosador con penas privativas de libertad, que a mi parecer sería un avance bastante importante en materia de protección de los trabajadores y sus derechos.

Trasluce también la diferencia que en Chile no existe la obligación para que el empleador resguarde la integridad del trabajador en cuanto al acoso laboral, ya que no existe el imperativo de crear algún departamento o sección específicamente diseñado para que proteja al trabajador en dicho ámbito, cuestión que sí aborda cabalmente la legislación francesa.

En materia de prueba hay leves diferencias ya que es el trabajador quien asume la carga probatoria con la única peculiaridad que en Chile la prueba que se rinde es la llamada “prueba indiciaria”, que es aquella que no versa sobre hechos primarios sino que sobre hechos secundarios, toda vez que al ser de tan difícil comprobación los actos que constituyen el acoso moral laboral, se permite que tan solo se compruebe que existan indicios suficientes para poder acreditar dichas conductas³⁰.

Finalmente con respecto a la conciliación, en Chile obviamente no existe dicha oportunidad procesal regulada de manera específica toda vez que la Ley 20.607, sólo se limitó a regular lo anteriormente señalado en este trabajo, esto es, agregarla al Código del Trabajo y al Estatuto de Funcionarios Públicos y Municipales como una figura que atenta contra la dignidad de los trabajadores.

²⁸ Gamonal, Prado. 2006: p.57.

²⁹ Lerouge,Loic. Como el derecho laboral francés tiene en cuenta el acoso moral. p.9.
<http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf>.

³⁰ Caamaño, Eduardo, Ugarte José Luis. El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. 2014. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100004&script=sci_arttext.

VIII) CONCLUSIONES

Al dar por finalizada ésta tesina, creo que es posible dar con las siguientes conclusiones:

Señalar primero que todo que el fenómeno del mobbing o acoso moral laboral, corresponde a una figura compleja, toda vez que implica no un acto en solitario sino que es más bien un proceso y que en virtud del cuál es posible incluso dar con ciertas etapas o fases, las cuales pueden ser perfectamente reconocidas pero no necesariamente se puede predicar lo mismo respecto de la comprobación de éstos hechos, ya que muchas veces se dan de una forma que pasan desapercibidas. Recordemos que una de las características principales del mobbing es la sistematización de los actos y su perduración en el tiempo.

En complementación con el punto anterior se puede decir que también la figura del mobbing, desde el punto de vista de su acosador, puede ser el acosador o bien los acosadores, pudiendo ser éstos no solamente el empleador sino que también los propios compañeros de trabajo e incluso aunque en el menor de los casos los propios trabajadores que podrían vestirse de acosadores respecto de un mando medio.

Tenemos a la vez, dado lo explicado anteriormente en este trabajo que ésta figura representa una fuerte vulneración a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, entre algunos que podemos mencionar: el derecho a la integridad física y psíquica o el derecho a la no discriminación entre otros.

Continuando con la línea anterior dado el análisis efectuado a la judicatura de nuestro máximo Tribunal de Justicia, tenemos que la mayoría de los casos conocidos por éste ingresaron vía Recurso de Protección, consagrado en el artículo número veinte (20) de nuestra Carta Magna.

De la misma forma tenemos que, este tipo de acoso se da tanto en las instituciones públicas como en las privadas, teniendo una superioridad altamente numérica las primeras, dentro del universo de las causas que se examinaron y que llegó a conocer nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia.

Fue posible dilucidar también que hay una cierta igualdad en cuanto a que género presento más casos, teniendo una leve ventaja las mujeres.

Por último en cuanto al análisis jurisprudencial hecho, se llegó a la conclusión que más del setenta por ciento (70%) de las causas fueron rechazadas, por diferentes motivos ya sea por haber sido presentadas fuera de plazo o bien por que el tribunal estimó que era necesario un proceso de lato conocimiento dada la complejidad del asunto.

Es también clara la falta de regulación especializada en el tema que tiene nuestro país, y que al ser puesta en comparación con otra legislación como fue en este caso la francesa, se ve a simple vista la importancia que tiene este tema en los otros países y que ha sido abordada de una manera que corresponde, obligando al empresario a hacer todo lo posible para evitar este tipo de acosos, además de contar con la posibilidad de realizar una mediación entre las partes involucradas, sin olvidar mencionar las penas privativas de libertad que incorporó la legislación gala, sin perjuicio de poder hacer valer las indemnizaciones correspondientes.

Creo necesario también añadir que como fue señalado anteriormente, existen formas en virtud de las cuales es posible evitar este tipo de conductas tan reprochables, métodos que si bien han sido creados por la doctrina, se podría llegar a pensar de ellos prejuiciosamente que están en las nubes y que por tanto su aplicación práctica es casi imposible, pero que si se examinan con detención se puede llegar a la conclusión que son válidos y totalmente posibles de aplicar en nuestra sociedad.

Finalmente creo que urge en nuestra legislación una ley que acote y desarrolle el mobbing o acoso moral laboral, toda vez que a mí parecer no puede ser que tan solo tengamos penas pecuniarias, y una que otra posibilidad de amonestación verbal o escrita, no se ve con malos ojos que al igual que en Francia se pueda llegar incluso a penas de cárcel respecto de los sujetos que ejercen éste tipo de violencia, que aunque muchas veces no es física sí puede llegar a niveles psicológicos igual de dolorosos y graves para quien los sufre.

Si bien podría pensarse que castigar con penas privativas de libertad éste tipo de hostigamientos es algo exagerado, creo que no lo es, toda vez que primero que todo éste tipo de conductas constituyen una vulneración a la dignidad de la persona, situación que debiese ser profundamente repudiable toda vez que se transgreden los Derechos Fundamentales, ya que antes de ser trabajador se es persona, por tanto que ocurran éste tipo de conductas por represalias ya sea envidia o por tener participación en instancias sindicales, me parece más que condenable.

Cabe complementar lo anterior, como ya se dijo, muchas veces este tipo de actos no tienen repercusiones físicas para quien los sufre, sino que más bien consecuencias psicológicas, que la víctima tiene que soportar en silencio, produciéndose su frustración y por que no depresión ,consecuencias que obviamente no sólo afectan al sujeto pasivo de estos

actos, sino que también a su entorno familiar y del trabajo, entonces al final tenemos que el acosador no sólo produce efectos nefastos en la persona a quien van destinados los actos sino que también redundan en el sistema productivo y entorno humano.

Así las cosas, ya que mi propuesta es que éste tipo de conductas aparte de las sanciones indemnizatorias tengan también una esfera penal es que se debe precisar que el bien jurídico tutelado para poder sancionar este tipo de conductas sería la integridad física y psíquica de la persona.

IX) **BIBLIOGRAFÍA**

- Código del Trabajo
- Gamonal, Sergio; Prado, Pamela (2006): El mobbing o acoso moral laboral, primera edición, LexisNexis.
- Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza, René (2007): INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>. fecha ultima consulta 19 octubre 2015.
- Sagardoy Bengoechea, Juan y Alzaga Ruiz, Iciar “ La dignidad del trabajador y el acoso moral en el trabajo”, Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral. Jurisprudencia argentina, LexisNexis, 2005-II, p 70.
- Estela Piña, María; Bonetto de Rizzi, Nevy, (2012): XX Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile 2012. <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-PinaRizzi.pdf>. fecha última consultas 19 octubre 2015.
- Organización Internacional del Trabajo, “Repertorio de recomendaciones, prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas”, 2003: p. 4.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.
- Lerouge, Loic. Como el derecho laboral francés tiene en cuenta el acoso moral. <http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20120719081130Como%20el%20Derecho%20Frances%20Tiene%20en%20Cuenta%20el%20Acoso%20Moral.pdf>.
- Caamaño, Eduardo, Ugarte José Luis. El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. 2014. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000100004&script=sci_arttext
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2003) fallo 6.706-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2008) fallo 3.620-2008.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2008) fallo 3.496-2008.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2008) fallo 6296-2008.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2009) fallo 3.939-2009.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 2.537-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 4.469-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 2.715-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2012) fallo 8.998-2012.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2012) fallo 9.331-2012.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 1.536-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 2.619-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 2.531-2013.

- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 7.944-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 8.798-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2010) fallo 8.630-2010.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2011) fallo 8.925-2011.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2011) fallo 2.017-2011.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 2.330-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 2.855-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 6.877-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 10.117-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2013) fallo 5.967-2013.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2014) fallo 10.918-2014.
- Sentencia Corte Suprema de Chile (2014) fallo 11.944-2014.