



ACOSO LABORAL

¿QUE ES EL MOBBING?

La palabra “mob” (del latín “mobile vulgus”) se traduce como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” (del inglés) como acosar, atropellar, atacar en masa a alguien.

El primero en estudiar el mobbing fue el etólogo austriaco Konrad Lorenz (Lorenz, 1966), quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales constato que, en ciertas oportunidades, los individuos más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte.

Durante la década de los 80, el psicólogo Heinz Leyman (Leyman, 1997) de la Universidad de Estocolmo, considerado la máxima autoridad mundial sobre el tema, lo define como “una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

En 1996, Leyman operacionaliza su definición: “El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente



y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses). A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de proporciones”.

Esta definición deja fuera los conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica que afecta al individuo se traduce en trastornos psiquiátricos. Aquí la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no está centrada en qué se hace, o cómo se hace, sino más bien en la duración de lo que se hace.

Para el psicólogo y abogado, profesor titular de la Universidad Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel, el acoso laboral “consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”.

En este sentido el acoso laboral se presenta como un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima.

Uno de los elementos más característicos del Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo es que no deja rastros visibles y las secuelas son las propias del deterioro psicológico que presenta la víctima, las cuales fácilmente pueden atribuirse a problemas personales o de relación con sus compañeros de trabajo. Así él o los acosadores inician



este proceso motivados por distintas razones: celos profesionales, envidia donde esta última no se focaliza sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades personales positivas, como su inteligencia, capacidad de trabajo, razonamiento, etc. También son objeto de ataques ciertos rasgos diferenciales respecto del grupo como son la procedencia social, nivel cultural y / o profesional, o alguna característica física la cual es aprovechada por el o los acosadores para utilizarla en sus fines.

Otra característica se centra en el grado de complicidad por parte de los compañeros de la víctima, ya sea apoyando en forma tácita las conductas del o los agresores, guardando silencio para no ser nuevas víctimas de agresión o no poner en peligro su puesto de trabajo si dan a conocer los sucesos acontecidos.

En definitiva, el acoso laboral como fenómeno dentro de las relaciones en el mundo del trabajo está tratado por diversas legislaciones y tiene cabida en diferentes sistemas jurídicos.

TIPOS DE MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO

En las organizaciones, el Mobbing o Acoso Psicológico puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico de ella, y a hombres o mujeres.

Este fenómeno se manifiesta en dos formas:

- A. Vertical: Existe un vínculo de jerarquía entre víctima y victimario. Tiene 2 variantes, pues el acoso puede ser:



-
- i. Descendente: Es la modalidad más habitual, en que la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.
 - ii. Ascendente: Consiste en que una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Por ejemplo, esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección. También puede ser
- B. Horizontal: No existe dependencia jerárquica. En esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.



FASES DEL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO

Si bien el acoso laboral no siempre cumple con fases definidas, en términos generales se distinguen 4 etapas:

FASE 1: DE CONFLICTO

En una organización integrada por personas que tienen intereses y objetivos distintos, y en algunos casos hasta contrapuestos, no debiera extrañar la existencia de conflictos, por ejemplo, no se debe confundir el acoso psicológico en el trabajo con los problemas que plantea trabajar a las órdenes de un jefe exigente en aspectos de productividad y calidad de los productos o servicios que genera la organización.

La existencia de problemas puntuales o roces entre un jefe y sus subordinados o entre compañeros de trabajo de un mismo nivel jerárquico que pueden solucionarse positivamente a través del diálogo, si no son resueltos pueden dar origen a un problema más profundo, el que tiene posibilidades de estigmatizarse, y es en este caso cuando se ingresa a la fase siguiente.

FASE 2: DE MOBBING O DE ESTIGMATIZACION.

En esta fase, él o los acosadores inician el proceso de hostigamiento hacia su víctima, utilizando en forma sistemática y por un tiempo prolongado un conjunto de conductas cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima escogida. En este momento se puede hablar de acoso psicológico propiamente tal. La víctima no puede dar crédito a lo que le acontece y en algunos casos puede negar la evidencia de lo sucedido ante la actitud pasiva y permisiva del resto de sus



compañeros de trabajo, los cuales pueden colaborar en el proceso de acoso o desligarse de él.

FASE 3: DE INTERVENCIÓN DESDE LA ORGANIZACIÓN.

En esta etapa, lo que en un principio era un problema conocido por los miembros del grupo al que pertenece la víctima, trasciende hacia niveles superiores. Por lo tanto, el conflicto puede evolucionar en dos caminos:

- 1) Solución positiva: las autoridades del departamento de recursos humanos pueden realizar una investigación del problema y tomar las medidas apropiadas ya sea cambiando de puesto al trabajador o al acosador, amonestando verbalmente o por escrito a este último y manifestando que estas conductas son faltas graves y no serán toleradas a ningún miembro independientemente del nivel que ocupe en la estructura de la organización.
- 2) Solución negativa: consiste en negar la existencia del problema con lo cual la víctima queda en un estado de indefensión, y el acosador tiene vía libre para continuar con su tarea y por otra, reconocer la existencia del conflicto pero minimizar sus consecuencias donde la víctima queda nuevamente en un estado de indefensión ya que siente que el propósito de la organización es restarle importancia a la existencia del acoso, no considerando la gravedad del problema y no sancionando adecuadamente estas conductas.



FASE 4: DE MARGINACION, EXCLUSIÓN DE LA VIDA LABORAL, JUDICIALIZACIÓN.

En el ámbito privado el trabajador puede decidir cambiarse de trabajo, presentar la renuncia o bien denunciar su situación a la justicia, ya que considera que la organización ha hecho poco o nada por solucionar el problema. En la administración pública los trabajadores suelen solicitar un cambio de puesto de trabajo dentro de la repartición a la pertenecen o un traslado a otra ciudad ya que los costos involucrados para él son altos, considerando lo que afecta al entorno familiar. En una minoría de casos el trabajador decide recurrir a la justicia para obtener protección o alguna indemnización, principalmente porque prefiere no perder su fuente de ingresos o poner en riesgo su futura estabilidad laboral.

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

En términos generales, el acoso son aquellas conductas de hostigamiento que un trabajador sufre de parte de su empleador o compañeros de trabajo, y que afectan su tranquilidad y estabilidad laboral.

Una **definición legal** es la que nos entrega el **Art. 2º inciso segundo del Código del Trabajo**, que señala que: acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado o ejercido una sola vez, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



EL ACOSO LABORAL ES CONTRARIO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.

Abarca cualquier tipo de acción realizada por algún jefe, superior, compañero de trabajo o subalterno, que sea capaz de generar miedo, desprecio o incomodidad de manera prolongada en el tiempo, afectando considerablemente el rendimiento y en general el estado de salud.

El acoso laboral es un tipo de violencia psicológica dentro del contexto de trabajo.

EN LA PRÁCTICA PUEDE TRADUCIRSE EN UNA O MÁS DE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

a) Provocar el Aislamiento Social: restringiendo las vías de comunicación de la víctima de forma que el acosador evita el dirigirla la palabra y no permite que los compañeros de trabajo se comuniquen con el acosado. Además, se le restringe, y en algunos casos extremos se niega, el acceso a los medios de comunicación que ha utilizado con anterioridad: teléfono, fax, red interna (Intranet) o sistemas de radio comunicación. Todo esto genera en la víctima una sensación de impotencia ya que, al negarse el acosador a explicar su comportamiento, unido a la actitud que toman los compañeros de trabajo sea que respaldan al acosador o por miedo ó indiferencia no se oponen a él, la persona afectada no puede solucionar el problema por la vía del dialogo.

b) Cambios en el Trabajo: aquí las conductas pueden ser múltiples ya sea trasladándolo de lugar físico de trabajo, no asignarle nuevas tareas utilizando como pretexto su novedosa falta de preparación o incapacidad para ejecutarlas ó encomendarle tareas que por el nivel de complejidad y / o la cantidad no es posible de llevar a cabo en forma satisfactoria dentro de los plazos determinados. Este proceso va creando



una sensación de inutilidad ya que la persona se comienza a cuestionar su capacidad profesional para cumplir con las tareas asignadas. Otras conductas son el asignar tareas que se encuentran bajo sus capacidades, que no tengan sentido o que sean degradantes provocando frustración. Además, no es poco frecuente que se propicie crear en la víctima la inducción al error, mediante procedimientos de manipular información, ya sea ocultándola o alterando los datos de forma que si la víctima opera con datos incorrectos el resultado será negativo.

c) Ataques a la Vida Privada y Características Personales: el propósito del o los acosadores es desacreditar en forma pública a la víctima a través de inventar o malinterpretar intencionalmente sucesos o acontecimientos que corresponden a la esfera privada de la persona como pueden ser la situación matrimonial o de pareja, historia familiar, problemas en la educación de los hijos, lugar donde reside y sus condiciones, etc.

También son objetos de ataques las características personales de la víctima, por ejemplo, el tono de voz, contextura corporal, si padece de alguna discapacidad, su edad, su vestimenta, la condición social, el nivel educacional, la pertenencia a algún grupo étnico, sus creencias religiosas o políticas, etc.

d) Amenazas Verbales: son una de las conductas más utilizadas por él o los acosadores para acosar psicológicamente a su víctima y lo realizan a través de los gritos e insultos, sean para llamarle la atención por una falta cometida o simplemente para dirigirse a él, en este caso no se la suele llamar por su nombre sino que se emplea un apodo el cual hace referencia a alguna característica que se exalta en forma degradante.



Mención aparte merecen los ataques físicos al trabajador en el marco de una situación de acoso laboral y pueden derivar en la responsabilidad penal por los hechos además de la responsabilidad por acoso en el trabajo.

En consecuencia, se pueden considerar acoso laboral las siguientes conductas:

- Una excesiva carga de trabajo para entrega en poco plazo sólo a la espera del incumplimiento del trabajo por la parte de la víctima, para enrostrárselo, denostar su valor personal o profesional, ya sea a él o ella personalmente, o dejarlo en evidencia en público.
- Descalificación de sus conocimientos o habilidades.
- Omitir su opinión, invalidar su trabajo quitándole responsabilidades propias del cargo sin aviso.
- Dejar de citar al trabajador para reuniones de trabajo donde esta persona solía tener participación, voto, opinión.
- Actos que deriven en un aislamiento.
- Denegar permisos solicitados válidamente con la debida antelación y que anteriormente o al resto de trabajadores suele otorgársele, sin justificación.
- Tomar decisiones arbitrarias y discriminatorias en contra del trabajador, situándolo en un escenario más negativo que el de sus pares.
- Cambio de funciones o modificación a funciones derechamente fuera del marco de su contrato o decreto
- Cambio a funciones de menor grado e importancia
- Cambio físico de lugar de trabajo que genera como consecuencia el desarrollo de labores en malas condiciones de higiene y



seguridad (suciedad, contaminación, implementos con desperfectos, recinto con mala luminosidad, poca ventilación, etc), o que impliquen un aislamiento respecto de sus compañeros.

- Malos tratos en razón de la condición del trabajador y que se traduzca en prácticas de discriminación por su edad, nacionalidad, aspecto físico, religión, color de piel, sexualidad, grado de discapacidad entre otros factores

Un elemento importante para que exista acoso laboral es que se debe tratar de conductas o hechos reiterados en el tiempo EN SU CONCEPTO ORIGINAL, y POSTERIOR A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY KARIN basta solo un hecho para constituir acoso o maltrato laboral . Además, estos actos o hechos deben generar como consecuencia un perjuicio al trabajador, perjuicio que puede ser: en su salud (integridad física o psíquica), en su desarrollo laboral o profesional (privación de un ascenso, despido), a su imagen (derecho a la honra y a la vida privada).

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

Se debe tener presente que todo empleador, sea público o privado, tiene facultades de dirección, supervisión y control. El empleador debe ejercer estas facultades de manera proporcional y respetando el contenido esencial de los derechos de los trabajadores o funcionarios. El criterio determinante es que un empleador, una jefatura o un compañero de trabajo, no puede incurrir en actos que lesione o vulnere la integridad de un trabajador, o que afecten de modo arbitrario su estabilidad o tranquilidad laboral.

Existen situaciones en que un trabajador puede tener la errada percepción de que está siendo víctima de un acoso laboral, por ejemplo:



-
- Los llamados de atención por un trabajo presentado fuera de plazo, retrasado, incompleto, por la forma en que ha sido abordado o llevado a cabo, si es precario o no está a la altura de lo requerido.
 - Las correcciones por la forma de hacer el trabajo, aún cuando sean manifestadas en forma enérgica. Lo relevante es que no se falte el respeto del trabajador, que no se le descalifique ni se atente en contra de su dignidad.
 - Una mala calificación por el desempeño de un trabajo deficiente, siempre que la calificación haya sido registrada sobre la base de parámetros y criterios objetivos, y a través de un procedimiento que resguarde la imparcialidad.
 - Si una jefatura suele tener un trato más directo en su lenguaje, más exigente en su forma de trabajar, y un trabajador no está acostumbrado a ese estilo porque viene recién ingresando o tiene un carácter más sensible y susceptible, suele ser tímido y quedarse callado. Siempre que el trato de esa jefatura sea igual con todos sus trabajadores, y las palabras sean dentro de un contexto de respeto, ahí no hay maltrato, ni discriminación ni humillación.

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN UN ACOSO LABORAL Y QUÉ TIPOS DE ACOSO EXISTEN?

Tal y como ya expresamos en párrafos anteriores durante estas situaciones hay dos actores principales que participan en ella, la **víctima** quien se encuentra afectada por el acoso u hostigamiento en su entorno de trabajo, y el **victimario**, encargado de generar dicha



situación, el cual no siempre es individual, en ocasiones nace de una persona y es apoyada por parte de un grupo.

Podríamos decir que un tercer interviniente y no menos importante es el empleador o empresa donde se da el contexto del acoso laboral, su proactividad o pasividad ante este tipo de situaciones desencadena o agudiza el menoscabo o pone pronta solución al asunto.

En función del cargo que detente cada interviniente entonces hablamos de verticalidad y horizontalidad de la relación laboral según Jerarquía, y puede darse entre pares y entre personas de diferente grado o función.

El acoso se pueda dar entre quienes tienen vínculo de jerarquía, jefatura – subalterno. Este acoso suele ser del jefe hacia el subalterno, pero también puede ocurrir a la inversa. Ejemplo: trabajadores que concertadamente ignoran las instrucciones de su jefatura con la intención de dañar su desempeño como tal; o trabajadores que incurren en burlas y/o agresiones en contra de su jefatura.

Como se dijo anteriormente, el acoso es horizontal cuando se verifica entre compañeros de un mismo rango jerárquico dentro de la organización.

En definitiva, el acoso laboral puede tener variados sujetos y multiplicidad de formas, por ejemplo, los victimarios pueden ser colegas, el jefe directo, el dueño de la empresa, el jefe superior en el servicio, el alcalde etc.

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE UN ACOSO LABORAL?

A pesar de que el acoso se desencadena por diferentes situaciones o circunstancias, existen patrones generales que lo



caracterizan, como: incumplimiento de las condiciones de trabajo, humillación o desprestigio frente a otros compañeros, crítica destructiva ante su capacidad tanto profesional como laboral, negación del derecho a comunicarse o hacerse oír, ataques directos a la salud mental.

Existen tres elementos que determinan básicamente la **incidencia del acoso laboral**, de las cuales se ubica **la vulnerabilidad de la persona, el grado de intensidad del acoso, y el tiempo en que sea llevado a cabo**. En general cada uno de estos aspectos son los que pueden impactar a un cierto punto al individuo desencadenando problemas psicosomáticos y psicosociales.

Es importante tomar cartas en el asunto como víctima y buscar el apoyo legal ante instancias administrativas y/o judiciales, presentando el caso con las pruebas que corroboren el daño psicológico al cual se encuentra sometido.

Por otro lado, si no hay recursos suficientes para acudir a las acciones legales, es indispensable recibir apoyo psicológico, ya que es posible que se agudicen los síntomas generados por el acoso laboral y a la larga se genere un daño mental en el individuo, incapacitando su desenvolvimiento como profesional.

Es necesario tener en cuenta que el fenómeno del acoso laboral ha ido en aumento en el mundo entero y que el grado de complejidad de nuestras relaciones laborales hace que sea una figura en constante adaptación y reevaluación

¿COMO SE PRUEBA UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL?

- Testigos de los hechos de manera directa.
- Documentos de salud de la víctima.



- Fotos, mensajes de texto, WhatsApp y videos
- Documentos de la unidad que demuestren el trato desigual.
- Peritajes psicológicos y psiquiátricos.
- Actas de reuniones, correos electrónicos entre otros medios.
- Correos electrónicos e instrucciones por escrito.

BASES PARA UN ADECUADO PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL QUE DEBERÍA TENER CUALQUIER SERVICIO PUBLICO MUNICIPALIDAD O EMPRESA PRIVADA

- Bilateralidad de las partes.
- Ofrecimiento y análisis de pruebas.
- Análisis de antecedentes médicos y testimonios.
- Procedimiento previamente establecido y general para todos.
- Resolución que promueva la protección de los derechos de los trabajadores y que sancione a quienes cometan acoso laboral en sus diversas manifestaciones.

¿QUÉ OCURRE EN CHILLE?

En Chile el desarrollo de la figura del acoso laboral es de reciente data. Hoy no existen en vigencia leyes que se refieran expresamente al mobbing, por lo que **se han aplicado fundamentos jurídicos que establecen principios generales de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores,**



excepto su definición en el artículo segundo de nuestro Código Laboral y que tienen aplicación general a todo tipo de trabajadores afectos o no a este Código.

El acoso laboral ha sido tratado y normado como fenómeno en diversas legislaciones y está presente en materia laboral en el derecho comparado. En Chile está regulado en los siguientes cuerpos legales:

- En la **Constitución Política de la República**, artículo 5, inciso segundo: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. Único a esto los organismos del Estado deben sujetar su conducta a la ley y actuar dentro del marco que esta permite artículos 6 y 7 principio constitucional de juridicidad En el mismo sentido, pero en el acápite de las garantías fundamentales están el artículo 19 N°1, asegura a todas las personas “El derecho a la vida y las integridad física y psíquica de la persona”. El artículo 19 numeral 2 que consagra el derecho a la igualdad ante la ley de todas las personas siendo el maltrato laboral una forma clara y patente de discriminación y trato diferenciado. Sumado a esto tenemos los derechos consagrados en el mismo artículo pero en sus numerales 4 , 9 y 16 referentes a la honra, a la protección de la salud y a la protección de la libertad de trabajo.

- En el **Código del Trabajo** también hay normas relativas al mobbing:
 - ✓ Artículo 2: Protege la dignidad de la persona en el ámbito laboral. establece que los actos de discriminación son contrarios a los principios de las leyes laborales.





-
- ✓ Artículo 5: establece los derechos fundamentales como limite a las potestades del empleador.
 - ✓ Artículo 145-A: relativo a los contratos de trabajadores de artes y espectáculos, en que se señala que dichos contratos, no podrán facetar la libertad de creación del artista
 - ✓ Artículo 154, inciso final: establece que las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno de una Empresa deben respetar la dignidad del trabajador.
 - ✓ Artículo 160 numeral 1 El acoso laboral es una de las acciones que produce el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato
 - ✓ Artículo 171: establece la posibilidad de recurrir a la figura del despido indirecto en caso de que sea el empleador el que incurra en conductas contrarias al contrato de trabajo.
 - ✓ Artículo 184: relativo al deber general de protección del empleador respecto de la salud e integridad de sus trabajadores.
 - ✓ Artículos 485 y siguientes: establece el Procedimiento de Tutela Laboral.

El día 08 de agosto de 2012 fue publicada en el Diario Oficial la **Ley N°20.607 que modifica normas del Código del Trabajo y del Estatuto Administrativo**, tipificándose por primera vez el acoso laboral dentro de la legislación.

- Las reformas que se introdujeron al Código del Trabajo fueron las siguientes:

1°.- En el Art. 2 del Código del Trabajo se agrega en el inciso segundo lo siguiente: *“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso*



laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” □ Esta constituye la primera y única definición legal del acoso laboral en nuestro ordenamiento jurídico. CONCEPTO ANTIGUO ANTES DE LA LEY KARIN

2°.- Se agrega el “acoso laboral” en el artículo 160 N°1, como una conducta indebida de carácter grave, que debidamente comprobada, pone término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización. Es decir, se establece como sanción para el acosador.

3°.- Se incluye expresamente al “acoso laboral” en el artículo 171 como conducta que da derecho al trabajador a recurrir a la figura del autodespido.

- Reformas al Estatuto Administrativo: se introdujeron en el párrafo de las prohibiciones para los funcionarios públicos y como conducta sancionable. □ Reforma única: En el artículo 84, se agrega la letra m) que prohíbe a todo funcionario la de *“Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”*
- Reforma al Estatuto Municipal En el párrafo de las prohibiciones para los funcionarios municipales y como conducta sancionable. □ Reforma única: En el artículo 82, se agrega la letra m) que prohíbe a todo funcionario la de *“Realizar todo acto calificado como acoso*



laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de las Diputadas señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro y de los Diputados señores Fidel Espinoza Sandoval y Enrique Jaramillo Becker.

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el [Código del Trabajo](#):

1) Agrégase, en el inciso segundo del [artículo 2°](#), a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

2) En el número 1) del [artículo 160](#):

a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:

"f) Conductas de acoso laboral."



HAZBUN ABOGADOS
ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

3) En el [artículo 171](#):

a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2°.- Modifícase el [artículo 84](#) de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el [decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda](#), de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- Modifícase el [artículo 82](#) de la [ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales](#), de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).

b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".

c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.



¿CON QUÉ ACCIONES ADMINISTRATIVAS CUENTA EL AFECTADO POR UN ACOSO LABORAL?

- Denuncia interna solicitando una investigación en caso de funcionarios públicos, sumario administrativo o investigación sumaria.
- Denuncia ante CGR a efectos de que inste a la apertura o reapertura de un sumario administrativo, o a la legalidad del mismo, pudiendo llegar a ser la sanción para al acosador la destitución de su función pública.
- Denuncia ante la Inspección del Trabajo en caso de trabajadores del sector privado.
- Existen Empresas que tienen instancias internas de resolución de este tipo de problemas, en las que es posible presentar en primera instancia los antecedentes del caso.
- También cuando el acoso laboral genera efectos en la salud del trabajador, este puede recurrir a la Mutual de Accidentes del Trabajo o Enfermedades profesionales a que se encuentre afiliada la entidad empleadora (ACHS, Mutual de Seguridad, etc), organismo que se encargará de determinar si el cuadro clínico es o no de origen laboral. Hay distintas posibilidades:
 - ✓ Cuando la calificación es de origen laboral, entonces este resulta ser un antecedente importante para demostrar la existencia del acoso.



-
- ✓ De todas formas, puede haber acoso laboral aun cuando el organismo asegurador respectivo determine que la enfermedad no es de origen laboral. En estos casos habrá que observar con más detalle los demás antecedentes del caso.
 - ✓ En contra de esta calificación, pueden reclamar tanto el trabajador como el empleador por la vía administrativa.
 - ✓ En última instancia decide la SUSESO. Aquí uno puede apelar a la SUCESO como ultima instancia con todos los antecedentes médicos presentados y puede agregar otros.
 - ✓ Generalmente las Mutualidades lo que hacen es solicitar al empleador que adopte medidas de resguardo de la salud del trabajador, de modo de no exponerlo al agente causante de la enfermedad.

¿QUÉ ACCIONES JUDICIALES PUEDE EJECUTAR EL AFECTADO POR UN ACOSO LABORAL?

A) TUTELA LABORAL POR VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Situación en que se produce una vulneración de derechos fundamentales, tales como: integridad física y psíquica; discriminación (igualdad ante la ley); derecho a la honra y/o a la vida privada. También cuando el empleador ejerce actos de represalia en contra del trabajador por haber interpuesto una denuncia (Cambio de funciones; traslado del lugar de trabajo; menoscabo en cuanto a las responsabilidades; despido).



Este procedimiento ha comenzado a ser utilizado por los trabajadores con relativo éxito. Aquí si bien la carga probatoria es más liviana para el trabajador, de todas formas, en la práctica, se presentan situaciones en que para el empleador es muy sencillo justificar su actuar.

El procedimiento de tutela solo exige al trabajador dar indicios suficientes al tribunal de que se han producido actos que han ocasionado una lesión a sus derechos fundamentales, con lo cual debe ser el empleador quien justifique el acto u omisión, produciéndose con ello un juicio de proporcionalidad, en que el Tribunal debe estudiar si es justificable el actuar del empleador y si existió o no lesión a los derechos fundamentales del trabajador como consecuencia directa de dicho actuar.

La desventaja es que solo se puede recurrir a este procedimiento para denunciar hechos cometidos por el empleador, por lo que en caso de mobbing horizontal, el trabajador queda obligado a denunciar internamente en la empresa los hechos, debiendo el empleador adoptar las medidas, y en caso de no hacerlo, se podría demandar por esta vía.

El artículo 485 establece el ámbito de aplicación de este procedimiento: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad 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.

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

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Acá tiene la **garantía de la indemnidad** para los que denuncien, y este es en sentido amplio para los funcionarios públicos y municipales la denuncia a la CGR se entiende cubierta por esta garantía de protección al trabajador

Sobre la legitimación activa: De acuerdo con el artículo 486 del Código del Trabajo: *“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.”

Plazo para denunciar: Art. 486 inciso final: La denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 (en caso de que se denuncie ante la inspección del trabajo, con lo cual el plazo no podrá exceder de 90 días). Días hábiles, no se incluyen domingos ni festivos.

¿Qué sanciona el tribunal?

- La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
- En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM.
- Deberá indicar concretamente las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales.
- Deberá indicar la aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código.
- En cualquier caso, el juez deberá velar por que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración



denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

- Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

B) TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO

Art. 489: Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En estos casos, en forma adicional, el Tribunal puede condenar al infractor a pagar la indemnización por mes de aviso previo, más la indemnización por años de servicio, esta última con el recargo legal que corresponda; y adicionalmente una indemnización de entre 6 y 11 meses de remuneración.

El trabajador puede optar entre la reincorporación o el pago de las indemnizaciones señaladas.

C) DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS.

Para obtener la reparación del daño extrapatrimonial (daño moral) que se produce como consecuencia del acoso. En general, cuando se logra demostrar que el acoso generó un daño en la salud del trabajador.



Demanda de indemnización de perjuicios, por acción separada en sede civil o puedo accionar en sede laboral? Lo recomendable es hacerlo de forma conjunta en sede laboral en la presentación de la tutela laboral para obtener la reparación del daño por parte de la entidad empleadora. De todos modos, nada obsta a que con una sentencia favorable en sede laboral se recurra de indemnización de perjuicios en sede civil contra la persona directa que ejerció el acoso, el victimario. Es decir en materia laboral puedo pedir indemnización a la empresa, al servicio o alcaldía , y en sede civil este derecho se circunscribe al ejecutor del daño de manera directa para demandarlo

D) RECURSO DE PROTECCIÓN.

Es posible, aunque cada vez su uso está más restringido en estos casos. Será una vía recomendable cuando exista un hecho claro y preciso, que sea ilegal y arbitrario y que además lesione una garantía fundamental. Ejemplo: revisión de correspondencia privada del trabajador; existencia de cámaras en zonas que implican una violación a la privacidad; entre otros.

E) AUTO DESPIDO CON Y SIN TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Sobre la base del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se puede recurrir a la figura del autodespido, de modo tal de poner fin a la relación laboral y obtener una indemnización. La desventaja es que la carga probatoria de los hechos constitutivos de acoso es del trabajador. También puede ser una desventaja para aquellos trabajadores con poco tiempo de servicio, pues la indemnización que se persigue se calcula sobre la base de los años de



servicio, y seguramente el trabajador optará por soportar el acoso y no perder su fuente de ingresos, o bien, simplemente renunciar, quedando el acoso impune.

F) ACCIÓN DE DECLARACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CASO DE PERSONAS A HONORARIOS.

Este caso se utiliza para los trabajadores con contratos a honorarios, sin contrato en materia privada, y lo primero que se busca aquí es que se declara que existe vínculo laboral y adicional a que en el marco de este vínculo ya acreditado se produjo al trabajador infracción a sus garantías fundamentales.

G) ACCIONES PENALES.

En caso de que el acoso laboral configure también un acoso y un abuso sexual, o que exista una agresión física, lesiones de cualquier tipo, o que de las situaciones de acoso existan amenazas, o difamación si sea posible una injurias y calumnias acción privada, entonces la posible existencia de un delito habilita la interposición de una querrela criminal por abuso sexual, amenazas, lesiones, o injurias entre otras figuras punitivas. En general, la vía laboral y la vía penal son independientes entre sí, ya que la existencia o inexistencia de un delito no determina la existencia o inexistencia de un acoso laboral. Pero habiendo delito o indicios de la ocurrencia de un delito, es más sencillo demostrar la configuración del acoso laboral.

Importante: Acoso laboral no es lo mismo que el acoso sexual, son fenómenos que se abordan de forma distinta. De hecho, la legislación del Código Laboral exige que las empresas incluyan dentro de su reglamento interno un procedimiento destinado a investigar y abordar el acoso sexual. No se establece lo mismo respecto del acoso laboral.

El acoso sexual está directamente relacionado con los requerimientos o



insinuaciones de carácter sexual, que amenacen o perjudiquen la situación laboral u oportunidades en el empleo.

Cuando hay tocaciones, entonces ya pasamos a la fase delictiva, y se configura un abuso sexual.

Puede haber acoso sexual y abuso sexual, pero ambos fenómenos se abordan por vías distintas y, eventualmente, paralelas. Una en sede laboral y otra en sede penal.

Ley 21153 acoso sexual modifica Código Penal

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el [Código Penal](#):

1. Incorpórase el siguiente [artículo 161-C](#):

"Artículo 161-C.- Se castigará con la pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales, al que en lugares públicos o de libre acceso público y que por cualquier medio capte, grave, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento.

Se impondrá la misma pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de diez a veinte unidades tributarias mensuales, al que difunda dichas imágenes, videos o registro audiovisual a que se refiere el inciso anterior.

En caso de ser una misma la persona que los haya obtenido y divulgado, se aplicarán a ésta, la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio y multa de veinte a treinta unidades tributarias mensuales."

2. Agrégase en el [artículo 366](#) el siguiente inciso tercero:

"Se aplicará la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio, cuando el abuso consistiere en el empleo de sorpresa u otra maniobra que no suponga consentimiento de la víctima, siempre que ésta sea mayor de catorce años."

3. Incorpórase el siguiente [artículo 494 ter](#):

"Artículo 494 ter.- Comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave, que consistiere en:



1. *Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.*

2. *Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales."."*

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

¿TIPIFICACIÓN DE DELITO: QUÉ RELACIÓN HAY ENTRE LA VÍA PENAL Y LA LABORAL, ENTRE EL ACOSO LABORAL, MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ABUSO SEXUAL?

Un acoso laboral puede generar efectos en el ámbito penal en caso de una agresión física que provoque lesiones, o en caso de que en el contexto del acoso laboral existan actos de acoso y abuso sexuales.

En estos casos, se facilita la prueba del acoso laboral, aun cuando no exista condena en sede penal. La sola existencia de indicios de un hecho delictual habilita para que se configure un acoso laboral y, por lo tanto, sea posible tomar medidas judiciales o administrativas en contra del acosador

¿QUÉ PUEDE HACER EL AFECTADO DE ACOSO LABORAL ANTE LAS REPRESALIAS DE SU EMPLEADOR?

Si la víctima hasta este punto no ha ejercido ninguna acción legal, y solo ha presentado una denuncia escrita o lo ha hecho presente



verbalmente frente al empleador superior o jefatura máxima de la empresa o institución, o inclusive sólo ante el propio victimario; tendrá que accionar por tutela laboral ante un inminente despido.

Las personas suelen esperar y prolongar mucho este estado de victimización, habiendo factores o antecedentes que ya hablan de un acoso laboral, ya sea por temor, por la necesidad del trabajo, por inseguridad o desconocimiento, entre otros. Que es importante la asesoría temprana, legal y psicológica.

En general, ante las represalias del empleador el trabajador solo tiene la vía administrativa, denuncia ante la inspección, o la vía judicial, a través de una Tutela. Este último caso siempre será la única alternativa cuando la represalia del empleador sea el despido del trabajador. Esta es una garantía general que tienen todos los trabajadores y se denomina **garantía de indemnidad**, garantía a la que hemos aludido con anterioridad.

En consecuencia no se puede sacar a un trabajador de funciones ni tratarlo mal por el hecho de hacer este una denuncia de acoso laboral contra del empleador y frente a este hecho el trabajador debe denunciar y está protegido, concordar lo expresado con el artículo 90 letra A del Estatuto Administrativo en relación a los derechos funcionarios consagra que quien denuncia hechos no puede ver suspendido del empleo o destituido por esta situación, generándose una garantía para este trabajador y esta es una protección especial para los funcionarios públicos frente a represalias del jefe del servicio o Alcalde.

Artículo 90.- *Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su*



vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Artículo 90 A.- *Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:*

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.



¿QUÉ CONSECUENCIAS SUELE ACARREAR UN ACOSO LABORAL?

- Disrupción del espacio laboral, quiebre del ambiente laboral y redistribución de funciones en caso de licencias médicas psiquiátricas.
- Cuadros de salud mental para la víctima principalmente asociados a autoestima, somatización física del cuadro de estrés que la situación le significa, que deben ser abordados por especialistas, psicólogos, psiquiatras.
- Puede iniciarse un proceso de investigación, sumario administrativo con resultado favorable o desfavorable a la víctima, que suele acrecentar su sensación de exposición y reforzar la victimización.
- Que se inicien acciones legales por parte de la víctima en contra de su empleador.
- Los efectos del Mobbing o Acoso Psicológico para las víctimas pueden ser devastadoras desde el punto de vista clínico, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio.
- Como consecuencia de diversas investigaciones en el ámbito de la psicología, ha surgido el denominado “Síndrome de Acoso”, donde el factor estresante principal son las relaciones interpersonales negativas con los demás miembros del grupo laboral, que no son ni siquiera conflictivas, sino peor aún, decididamente persecutorias. Difiere en eso de las otras formas de estrés, en las que el factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo,



que puede carecer de experiencias positivas, con acumulo de aspectos negativos, o ser traumático, peligroso o ansiógeno en sí mismo, o producir tensión por una excesiva carga de responsabilidad sobre otras personas.

¿ES IMPRESCINDIBLE ACREDITAR DAÑO PSICOLÓGICO PARA ESTAR FRENTE A UN ACOSO LABORAL?

No, pero sí es importante tener pruebas que acrediten la existencia del acoso o que al menos sirvan de indicio para demostrar que hay acoso.

Siempre será importante que los demás trabajadores puedan declarar en calidad de testigos, tanto en la investigación interna como en caso de una demanda judicial. Ahora bien, es cierto que el equipo de trabajo muchas veces prefiere no declarar con total libertad, honestidad, imparcialidad, al sentirse evaluados por sus jefaturas en caso de que lleguen a saber del contenido de sus declaraciones, o por simple temor.

Hay casos donde el secreto del sumario administrativo no se respeta y ante la duda, prefieren resguardar sus puestos de trabajo.

La opinión profesional de un médico en ese caso refuerza el estado físico y mental en el que se encuentra la víctima, pero no basta por sí solo, debe haber otras evidencias claras de que efectivamente sufría ese maltrato, humillación, etc.

Por esto es importante que todo trabajador que crea estar siendo víctima de un acoso laboral, vaya dejando registro de sus denuncias internas, informando oportunamente a las distintas instancias de la organización la existencia de conductas que configuran un acoso laboral.



¿En el teletrabajo o trabajo a distancia puede haber acoso laboral y de qué formas se materializa?

También puede haber acoso laboral. Por ejemplo:

- Ejerciendo un control desproporcionado de las labores que el trabajador realiza, extendiendo dicho control a horarios que no son parte de la jornada de trabajo.
- Estableciendo diferencias arbitrarias de trato y exigencias entre los trabajadores que desempeñan funciones similares.
- Exigiendo el cumplimiento de determinadas funciones sin facilitar los equipos adecuados para ello (por ejemplo, cuando el desarrollo de una determinada labor requiere la utilización de un equipo de cierto nivel tecnológico, forzando a que sea el trabajador el que asuma la carga de acceder a esa tecnología).
- En general, todo acto de control o supervisión del empleador, que sea desproporcionado y que genere como consecuencia un daño al trabajador.
- La ley de teletrabajo nada dice en relación al acoso laboral, pero es evidente que esta figura le es aplicable a todos los trabajadores de Chile del sector público o privado y cabe dentro de las lógicas del trabajo remoto y teletrabajo
- El trabajo por teletrabajo implicara legislar en concreto en situaciones de maltrato y dar protección a este tipo de relación laboral que aumentara de manera sostenida en el tiempo

LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL, PUEDE PERSEGUIR DISTINTOS OBJETIVOS Y DEBE TENER CLARO QUÉ VÍA DEBE UTILIZAR PARA CADA UNO DE ELLOS:



-
- Si quiere establecer la existencia del acoso y que se sancione al acosador, entonces debe interponer una denuncia administrativa, sea interna o bien ante el organismo correspondiente. Si el acosador es el mismo empleador, solo podrá denunciar ante la Inspección del trabajo (trabajador del sector privado) o una demanda de tutela laboral.
 - Si el trabajador quiere que se ponga fin al acoso y que se restaure su situación laboral a condiciones en que se resguarde su salud y su estabilidad laboral. La mejor vía es la demanda judicial, pero siempre se recomienda la denuncia previa ante la inspección del trabajo. Si el trabajador tiene síntomas de enfermedad, entonces también es recomendable acudir a la Mutualidad correspondiente para solicitar una evaluación de enfermedad de origen laboral.
 - Si el trabajador quiere una indemnización por los daños causados, entonces la vía será la judicial. EN caso de una tutela laboral, se recomienda interponer conjuntamente la demanda indemnizatoria por daño moral, ya que la jurisprudencia más reciente de la CS reconoce que el trabajador puede demandar conjuntamente la reparación de todo daño, incluido el daño extrapatrimonial.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES A LOS TRABAJADORES.

- Dejar siempre constancia escrita de situaciones que afecten o dañen su estabilidad laboral (descalificaciones; agresiones; arbitrariedades; etc.). Denunciar ante jefatura superior. Cuando el acosador es el empleador, representar por escrito la discrepancia por el trato.



-
- Es importante buscar la asesoría especializada a tiempo. Si tiene dudas sobre la existencia de un acoso laboral, solicite la ayuda de un especialista.
 - En caso de síntomas clínicos, acudir a la consulta de un médico, quien sabrá diagnosticar y orientarle en los pasos a seguir en caso de que la enfermedad sea de origen laboral.
 - Importante establecer redes de apoyo entre compañeros de trabajo frente a situaciones especiales de acoso. Ejemplo, cuando existe una jefatura que se caracteriza por un trato agresivo, irrespetuoso o descalificador.
 - AL momento de denunciar la existencia del acoso, tener claridad de los hechos y fechas.

ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

El empleador tiene la obligación de resguardar la salud de sus trabajadores. Hoy cada vez con más frecuencia las empresas y los servicios públicos tienen establecidos protocolos o reglamentos que contienen un procedimiento para abordar estos escenarios.

Es importante generar instancias internas de solución de conflictos laborales o que permitan intervenir y mejorar el ambiente o clima laboral.

No incurrir en diferencias arbitrarias en el trato con los trabajadores. Todo empleador o persona que ejerza cargos de dirección o jefatura, tiene facultades, pero debe ejercerlas en forma ecuánime y toda decisión debe tener un fundamento racional.

Todo empleador debería tener un procedimiento para abordar la violencia laboral y esta debería ser público y estar escriturado esto vale para organismos públicos y privados.

En la práctica los servicios públicos y municipalidades tienen reglamentos, normativas o protocolos para atacar y enfrentar el acoso laboral. En los privados incluso aquellas empresas que deben tener Reglamento de Higiene y Seguridad deben tener un acápite para el tratamiento del acoso sexual

También en la practica y mediante oficios del ministerio de Hacienda se han pedido practicas generales de buen gobierno y buen clima laboral entre los servidores públicos quienes ventilan en lo concreto estas problemáticas a través de los Comités Paritarios de cada servicio.

COMENTARIOS AL TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN EL MODELO CHILENO

Lo positivo es que se conceptualiza el acoso laboral, con lo cual se le reconoce expresamente como una conducta reprochable para el ordenamiento jurídico. Además, se le agrega como causal expresa de despido sin indemnización y autodespido. Ya no solo se puede demandar por conductas del empleador, sino también por conductas de los demás trabajadores.

Lo negativo es que no se incrementan las sanciones para el empleador que no actúa ni protege al trabajador afectado. Faltó haber incentivado el deber del empleador de prevenir, interceder y proteger a sus trabajadores.

De igual modo, en el Estatuto Administrativo y el Estatuto Municipal faltó haber establecido una sanción específica y drástica para el autor de acoso laboral (Destitución). También faltó haber establecido el deber del Estado de prevenir, interceder y proteger a los trabajadores de estas conductas. También faltó haber establecido en forma expresa la forma

en que los funcionarios públicos pueden protegerse del acoso laboral y obtener una indemnización por el daño que se les ocasione.

No se ha establecido un procedimiento especial de conocimiento de los tribunales laborales de toda acción que implique un menoscabo y un maltrato permanente al trabajador.

DESAFÍOS A FUTURO

1- ACOSO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

Es necesario realizar una pequeña reflexión en torno al acoso laboral en el marco de la desigualdad de genero estructural que tiene nuestro modelo de desarrollo social patriarcal en donde el maltrato en todos los ámbitos de la vida esta internalizado y que daña directamente a la mujer.

Unido a ello, es fundamental establecer que el derecho laboral desde sus bases parte desde una óptica del trabajador varón y no respeta la figura de la mujer, ejemplos de esta esta la forma de tratar la maternidad y sus derechos asociados en relación con el derecho laboral, por lo tanto, se parte de la base que en el trabajo también existe mucha violencia contra la mujer y este es uno mas de los espacios donde las diferencias se manifiestan entre los sexos. Lo antes expresado se ve reflejado en los sueldos, en los cargos de importancia, en la elaboración de la jornada, etc.

En torno a la figura del acoso en contra la mujer y el acoso sexual en particular tenemos que distinguir entre el **hostigamiento por atención sexual indeseada** que es lo que está regulado en el acoso



sexual tratado por nuestro Código del Trabajo, aquí en estas situaciones la mujer recibe una atención un interés no deseado, no correspondido y que se torna desagradable y molesto y que puede variar dependiendo de los grados de intensidad de la conducta por parte del acosador.

También se encuentra **el acoso u hostigamiento por un ambiente sexista contra la mujer** en este caso lo que hay acá es que en el ámbito del trabajo el rol de la mujer está menoscabado, por ejemplo, con comentarios de varones sobre las capacidades de la mujer, su emocionalidad, su cuerpo entre otras situaciones. Aquí en esta hipótesis de acoso en el trabajo vemos que el acosador u acosadores colocan con sus palabras u acciones a la mujer como tonta, sensible sin razón, incapaz de ciertas labores, o derechamente se la trata como un objeto del placer masculino calificándola por su aspecto físico, estas conductas pueden darse en todo tipo de situaciones formales o informales desde reuniones de equipo hasta WhatsApp, con mujeres desnudas o pornografía en la oficina, entre otras posibilidades.

En concreto postulamos sobre este punto de que debe legislarse y debe incorporarse las situaciones en ambiente sexista dentro del acoso laboral y sexual que deberían sancionarse. Además, es necesario que los jueces al aplicar la figura del acoso laboral en sus variadas acciones posibles tomen en consideración el genero de las partes y su desequilibrio.

ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO DOMESTICO

En este tópico es menester hacer ver que una de las principales y más originarias formas de dominación en contra de la mujer ha sido

invisibilizar el trabajo dentro de los hogares que es motor de nuestra sociedad siendo una labor silenciosa y mal calificada en sociedad.

El trabajo doméstico debe ser uno de los lugares donde más las mujeres han sufrido discriminación y violencia y por lo tanto debería tratarse de manera especial y debería estar consagrado dentro de las potenciales hipótesis de acoso laboral también en su dimensión al interior de las labores de un hogar, debido a que estas labores son un trabajo y alguien dentro de la familia se subordina y las realiza para beneficio de todos sus integrantes.

El trabajo doméstico debe recibir reconocimiento legal, debe ser equiparado al sueldo mínimo pagado por el Estado para todas nuestras dueñas de casa o varones que hagan labor doméstica y su pago debe ser entre el Estado como así también por la pareja o el cónyuge que se ve beneficiado por estas labores domésticas.

En conclusión, se debería legislar e incorporan el trabajo domestico dentro de las hipótesis posibles de acoso laboral que cuenten con protección del poder estatal.

Nuevas normativas en relación con el acoso laboral y nuevas reformas

Ley 21280 sobre procedimiento de tutela

OBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en una moción de los Honorables senadores señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Rincón González y señores Juan Ignacio Latorre Riveros y Juan Pablo Letelier Morel; en moción de los Honorables senadores señoras Isabel Allende Bussí, Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora y señores Juan Ignacio Latorre Riveros y Juan Pablo Letelier Morel; y en moción de los Honorables senadores señor Juan Pablo Letelier Morel, señora Isabel Allende



HAZBUN ABOGADOS
ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

Bussi y señores Alfonso De Urresti Longton, Felipe Harboe Bascuñán y Ricardo Lagos Weber,

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Declárase interpretado el inciso primero del [artículo 485](#) del [Código del Trabajo](#) en el siguiente sentido:

Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

Artículo 2°.- Introdúceme las siguientes modificaciones en el [Código del Trabajo](#):

1) Sustituyese, en el inciso quinto del [artículo 486](#), la frase "Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras", por la siguiente: "Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código".

2) Agregase, en el [artículo 489](#), el siguiente inciso final:



"Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Convenio OIT 190

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Define de manera genérica lo que debe entenderse por violencia y acoso, señalando que son aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, y que causan o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Se incluye el acoso sexual. Prohíbe toda forma de violencia y acoso en contra de personar por razón de su sexo o género.

Protege de estas conductas a todo tipo de trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo, tanto asalariados como personas que trabajan bajo cualquier situación contractual. Incluye pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo, y a quienes ejercen autoridad y las funciones o responsabilidades de un empleador.

Se aplica a situaciones del mundo del trabajo, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Tanto en el lugar de trabajo como en espacios públicos y



HAZBUN ABOGADOS
ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

privados cuando son un lugar de trabajo; también en lugares donde se paga al trabajador, donde tome su descanso o donde se alimente, o instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios. También en todo tipo de desplazamiento, trayecto y alojamiento proporcionado por el empleador.

El artículo 4 establece el listado de obligaciones que asume el Estado que ratifique el convenio.

Se establece también la obligación de respetar, promover y llevar a efecto los derechos fundamentales en el trabajo. También adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación y la ocupación, incluyendo a los grupos vulnerables.

También todo miembro deberá adoptar medidas de prevención de violencia en el trabajo. Igualmente, se deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas acordes para prevenir la violencia y el acoso.

Igualmente, se deberán adoptar medidas para hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación relativa a la violencia y el acoso en el mundo laboral.

También se debe garantizar el acceso a vías de recurso y reparación adecuadas, procedimientos de reclamo e investigación, mecanismos de solución de conflicto externos al trabajo, acudir a los tribunales, medidas de protección y asistencia jurídica social médica y administrativa para las víctimas.

En definitiva, se insta a los miembros a esforzarse para garantizar la adopción de políticas pertinentes relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; proporcionar información y orientación; y emprender iniciativas.

Se hace presente que este Convenio fue ratificado por el Gobierno el 29 de agosto de 2022. Aún no se publica en el Diario Oficial. De todos modos al estar ratificado es norma que se puede entender incorporada al ordenamiento jurídico nacional.

También conviene precisar que en Chile ya existe normativa que prohíbe la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, específicamente lo regulado por el artículo 2 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, este Convenio solo tendrá el efecto de reforzar la normativa que protege frente a hechos de esa naturaleza y además incorpora la obligación a todo tipo de

empleador de promover las buenas prácticas laborales y eliminar todo tipo de violencia, acoso y discriminación.

El convenio establece que

1. A efectos del presente Convenio: ▪ a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y ▪ b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. ▪

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. II. ÁMBITO DE APPLICACIÓN
Artículo 2 ▪ 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. ▪ 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3 ▪ El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: ▪ a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; ▪ b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza



instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; ▪ c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; ▪ d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; ▪ e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y ▪ f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Artículo 4 ▪ 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. ▪ 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: ▪ a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; ▪ b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; ▪ c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; ▪ d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; ▪ e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; ▪ f) prever sanciones; ▪ g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y ▪ h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes. ▪ 3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas. Artículo 5 Con objeto de prevenir



y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. Artículo 6 Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN Artículo 12 Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

Ley Karim 21643

Entre otras medidas de adecuación relacionadas a los lineamientos del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, el proyecto establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, **un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo**, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación. Además, se avanzó en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporaron a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Al mismo tiempo, con las modificaciones realizadas por el Gobierno se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los

correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

Además, el proyecto incluye normas relativas al derecho que les asiste a los trabajadores para **que el empleador implemente protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

También, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un **trato libre de violencia, ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género**, lo que implicará, una vez aprobado y en vigencia, la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación de género.

Así, por ejemplo, se aprobó la norma que modifica el contenido del reglamento interno obligatorio para empresas de 10 o más trabajadores, en cuanto a incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia. Aquellas con menos de 10 trabajadores, que no están obligadas a elaborar dicho reglamento, deberán poner en conocimiento de las y los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, las que contarán con el apoyo de las mutualidades.

"Artículo 1.- Modificase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1. En el artículo 2°:

a) *Reemplazase el inciso segundo por el siguiente:*

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la



igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

a) 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.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

b) Sustituyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".

Artículo 4.- Modificase la ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:

1. Reemplazase en el artículo 10 letra e), la expresión "funciones, y" por lo siguiente: "funciones. Con todo, conforme a lo establecido en el artículo 120, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal."

2. Agregase en el artículo 88 el siguiente inciso final, nuevo:



"Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan."

3. Agregase en el inciso segundo del [artículo 118](#), a continuación de la expresión "sumario administrativo" la frase ", cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género".

4. Agregase en el [artículo 120](#) el siguiente inciso final, nuevo:

"En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 82 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentre eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 10 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la municipalidad que aplica la medida."

5. Sustituyese el literal c) del [artículo 123](#) por el siguiente:

"c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82."

6. Intercalase en el [artículo 124](#), el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Con todo, ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156."

7. Agregase en el [artículo 126](#), los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:



"En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva. Los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades."

8. En el [artículo 127](#):

a) Intercálense los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto:

"En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138."

b) En el inciso tercero que ha pasado a ser sexto, remplazase la expresión "lo" por el artículo "los".



9. Intercálense en el [artículo 133](#), el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."

10. Intercalase en el [artículo 135](#), el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129."

11. Agregase en el inciso final del [artículo 138](#), a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129."*

12. Agregase en el [artículo 141](#), a continuación del punto final, que ha pasado a ser punto y seguido, la siguiente oración final: *"En los casos referidos al incumplimiento de*

las prohibiciones consagradas en el artículo 82 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción."

Breve comentario del Protocolo de actuación ante denuncias de maltrato laboral , acoso laboral y sexual de la Ilustre Municipalidad de Rancagua

Es un avance en la protección y fortalecimiento de los derechos de los trabajadores municipales

-Acarrea responsabilidades a los infractores y mantiene el tenor de las leyes que tratan la materia

-Contiene un contenido completo y aparecen principios orientadores del proceso de denuncia

-El decreto contiene un procedimiento completo y se basa en la responsabilidad administrativa general y esas denuncias pueden derivar en la sustanciación de una investigación sumaria o sumario administrativo dependiendo de la gravedad y entidad de los hechos

-Conceptualiza y trata de forma diferenciada los conceptos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual

-Que Determina un procedimiento para todo este tipo de denuncias

-Que las denuncias deben ser pro escrito y deben versar sobre hechos constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual

-Que el protocolo respeta y se ciñe a la normativa vigente de acoso o maltrato laboral y a la ley de acoso sexual y por lo tanto es un protocolo que esta en plena armonía con le legislación chilena



-Que la denuncia debe ser seria, por escrito y tener ciertas pruebas mínimas y pedir diligencias , el protocolo permite todas estas situaciones y es flexible en su forma de procedimiento favoreciendo el esclarecimiento de los hechos

-Que existe en el protocolo una retahíla de conceptos que permiten tener un estándar mínimo de entendimiento sobre la materia y su contexto

-Que existe dentro del procedimiento de estas denuncias un comité psicosocial que debe cuidar la salud mental de los trabajadores como una de sus funciones

-Que el acoso sexual tiene un procedimiento mas breve y directo de protección y esto esta por escrito dentro del protocolo

-Que se debe en todos los casos investigar y que nunca basta la sola denuncia para tomar medidas sino que esta debe ir unida a prueba suficiente y a solicitud de diligencias

-Que existe libertad probatoria en sentido amplio es decir que se puede tener antecedentes médicos, psicológicos, testigos, registros de documentos, whatsapp, mensajería, redes sociales , etc, existe por tanto una gama de elementos con los que el trabajadores pueden probar esta situación de desmedro

-Que se conceptualiza el proceso disciplinario y se le da un marco de acción a estas denuncias que acarrear sanciones eventualmente para los acosadores

-Que se puede perseguir la responsabilidad administrativa de los acosadores mediante una investigación sumaria o un sumario y esto depende de la gravedad y entidad de los hechos y adicionalmente ya terminada una investigación sumaria se haga necesario indagar aun mas en la responsabilidad administrativa de los formulados de cargos

-Que describe las etapas de una investigación sumaria y un sumario y se ciñe a las normas generales en la materia las cuales se transcriben en el



protocolo

-Que se determinan sanciones y estas son las mismas que se tenían en el estatuto administrativo municipal , en concreto a los acosadores hasta se puede llegar a destituirlos por su mal actuar en contra de otro funcionario

-Que el protocolo además contiene formularios para que los funcionarios puedan de forma fácil y rápido presentar este tipo de denuncias sin mas formalidad que la voluntad de expresar su problemática

-Que el protocolo no tiene ninguna ilegalidad en su texto y contenido legal

-Que el protocolo no asegura para nada ningún resultado en la experiencia y que el erradicar las conductas constitutivas de maltrato, acoso, y acoso sexual será una misión de los que apliquen este protocolo y como sean sus énfasis en torno a su ejecución en la realidad material

Acoso Laboral y su Relación con la Acción de Tutela de Derechos Fundamentales cuando existe acoso laboral con relación laboral vigente con el servicio publico

El Acoso Laboral, al cual he estado sometido, muy bien lo definió durante la década de los 80, el psicólogo Heinz Leyman de la Universidad de Estocolmo, considerado la máxima autoridad mundial sobre el tema, define el Acoso Laboral como *“una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. “*

Para el psicólogo y abogado, profesor titular de la Universidad Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel, el acoso laboral *“consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su*



capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización". En este sentido el acoso laboral se presenta como un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima.

Uno de los elementos más característicos del Acoso Psicológico en el trabajo es que no deja rastros visibles y las secuelas son las propias del deterioro psicológico que presenta la víctima, las cuales fácilmente pueden atribuirse a problemas personales o de relación con sus compañeros de trabajo. Así él o los acosadores inician este proceso motivados por distintas razones: celos profesionales, envidia donde esta última no se focaliza sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades personales positivas, como su inteligencia, capacidad de trabajo, razonamiento, etc. También son objeto de ataques ciertos rasgos diferenciales respecto del grupo como son la procedencia social, nivel cultural y / o profesional, o alguna característica física la cual es aprovechada por el o los acosadores para utilizarla en sus fines. Otra característica se centra en el grado de complicidad por parte de los compañeros de la víctima, ya sea apoyando en forma tácita las conductas del o los agresores, guardando silencio para no ser nuevas víctimas de agresión o no poner en peligro su puesto de trabajo si dan a conocer los sucesos acontecidos._

En definitiva, el acoso laboral como fenómeno dentro de las relaciones en el mundo del trabajo está tratado por diversas legislaciones y tiene cabida en diferentes sistemas jurídicos.

En términos generales, el Acoso Laboral son aquellas conductas de hostigamiento que un trabajador sufre de parte de su empleador o compañeros de trabajo, y que afectan su tranquilidad y estabilidad laboral.

Una **definición legal** es la que nos entrega el **Art. 2º inciso segundo del Código del Trabajo**, que señala que: “ *acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o*



perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

II.- ANTECEDENTES DE DERECHO:

1. Como cuestión previa, se debe hacer presente que el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, prohíben la realización de cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerándose como una acción de este tipo los actos de discriminación arbitraria según la definición del artículo 2° de la Ley que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.609; prohibiendo también todo acto calificado como acoso laboral en los términos del inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.
2. En cuanto al acoso laboral, el Código del Trabajo prescribe que *“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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el **acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.
3. El **artículo 485 del Código del Trabajo**, prescribe que el procedimiento de tutela laboral se aplicará respecto de aquellos casos en que en una relación laboral se afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre ellos, los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 n°1 inciso primero, referente a la integridad física y psíquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. La misma norma, en su inciso segundo, señala que este procedimiento también se aplicará para conocer los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del mismo Código Laboral. Igualmente, el inciso tercero dispone que *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores*



resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

4. Que miles de trabajadores a lo largo de Chile han sido víctima de un **ACOSO LABORAL** reiterado y sostenido en el tiempo. Es importante mencionar que esta situación ha afectado sus capacidades y su desarrollo en el ámbito laboral.
5. Producto de este acoso laboral se ha lesionado su integridad psíquica, lo que se demostrará con los diagnósticos médicos y el tratamiento por ejemplo ante mutualidades de seguridad y calificación de reposo laboral según la ley 16744
6. Que el reposo laboral contenido en la ley 16744 puede ser producto de un acoso laboral o un maltrato y esto puede servir de antecedentes frente un juicio de tutela de derechos fundamentales mas no es un requisito de admisibilidad de la demanda ni de validez de la misma .

7. En cuanto a los indicios suficientes de la vulneración de derechos:

6.1. Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, especialmente tratándose del acoso laboral, nuestro legislador **consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.**

6.2. Desde esta perspectiva, y de acuerdo con el propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración a la garantía de integridad psíquica, derecho a la privacidad e intimidad, derecho a la honra, y el derecho a no discriminación, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

GARANTIAS VULNERADAS POR LA CONTRARIA Y CONSAGRADAS DENTRO DE LA PROTECCION LEGAL DE LA TUTELA PARA FUNCIONARIOS PUBLICOS



1-El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2-El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo¹.

III.- INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL:

Derivado del grave daño psíquico y emocional que he sufrido a partir de los actos de hostigamientos relatados en este líbello y que serán acreditados en la oportunidad procesal correspondiente mantengo hasta el día de hoy tratamiento médico psicológico y psiquiátrico con psicofármacos.

Respecto de la procedencia del daño moral en sede laboral con ocasión de una tutela por vulneración de derechos fundamentales, se debe tener presente que la justificación del daño moral surge de lo dispuesto en el artículo 1556 del Código Civil y al hecho de que el párrafo dedicado al procedimiento de tutela laboral no excluye la posibilidad de demandar el pago de otra clase de

¹ Art. 2º. *Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren. Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios."



indemnizaciones. Además de ello, la Jurisprudencia mayoritaria ha desechado el argumento referente a que las indemnizaciones en el ámbito laboral requieren mención expresa, no pudiendo extenderse el juez a otorgar reparaciones que no hayan sido previstas por el legislador, pues esta forma de interpretar las normas laborales no es justificada ni convincente, dado que no es posible derivar la exclusión de la indemnización del daño moral bajo el entendimiento que sólo procede indemnizar daños que se encuentren previstos en forma expresa en la ley laboral. Esta forma de comprender el asunto significaría una infracción a un principio fundamental de la responsabilidad civil que se sustenta en la reparación integral de los daños que se les ocasionan a las víctimas y llevaría al absurdo de impedir la reparación de los daños no contemplados de manera particular por la ley laboral a pesar que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. **Principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 n°1 de la Carta Fundamental, pues de qué valdría la garantía del derecho a la integridad física y síquica si no pudiere ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derecho mediante la respectiva indemnización.** En estas condiciones, no hay justificación normativa para privar a un trabajador de una indemnización pecuniaria cuando ha padecido una vulneración a algún derecho fundamental que le causó daño. De ahí que deba concluirse que todo trabajador tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral. En cuanto a si el juez laboral en sede de



procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado o no para otorgar dicha reparación, es decir, si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho acto ocasiona, se debe tener presente que conforme al artículo 495 n°4 del Código del Trabajo *"En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales"*. La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral (Sentencia Corte Suprema, Unificación de Jurisprudencia, ROL 6870-2016). Si bien en el presente caso nada me podrá retrotraer a un estado de salud y de trato anterior, la indemnización demandada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual he sido objeto, restableciendo el equilibrio perdido.

Procedimiento de Tutela Laboral para Funcionarios Públicos

I.- Desarrollo histórico.

Diversas posturas sobre su aplicación a Funcionarios Públicos. Corte Suprema v/s Tribunal Constitucional:

- Hace algunos años, la eficaz protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos se encontraba en entredicho. Tanto la Contraloría General de la República como la Corte Suprema habían resuelto que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales no les era aplicables. De este modo, denuncias por acoso laboral y despidos arbitrarios debían canalizarse a través de



-
- reclamaciones administrativas o recursos de protección, ninguno de los cuales era realmente efectivo.
- Posteriormente, comenzó a debatirse si los tribunales del trabajo eran competentes para conocer de demandas de tutela interpuestas por funcionarios públicos, por vulneración de derechos fundamentales. El tema cobró mayor relevancia a raíz de diversas demandas por despidos en el sector público, sobre todo en el cambio de gobierno del año 2010. En Agosto de ese año la Contraloría General de la República emitió un dictamen en el cual sostuvo que la tutela laboral no era aplicable a los trabajadores públicos (Dictamen N° 47.790 de 18-08-2010), fundado principalmente en que dicho procedimiento estaba expresamente consagrado para los trabajadores regidos por el Código Laboral.
 - En un artículo publicado en la Revista Laboral Chilena ([Despidos en el sector público: aplicabilidad del procedimiento de tutela laboral](#), Sept. 2010) se defendió la tesis contraria, en particular, que en el Estatuto Administrativo y demás regímenes jurídicos no existían procedimientos especiales que regularan la protección de derechos fundamentales de los funcionarios públicos (“test de omisión”) y que el procedimiento de tutela no era incompatible con éstos (“test de compatibilidad”), por lo que se cumplían con los requisitos del artículo 1 del Código del Trabajo ², si bien la tutela laboral se aplica a “trabajadores” ello no se reducía a los del sector privado, también comprendía a los públicos.
 - Un año después, a propósito del despido de un trabajador a contrata, la Corte Suprema dio la razón a la Contraloría y estableció que los jueces laborales

² “Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

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.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.”



- carecían de competencia para conocer de esas demandas, sosteniendo que el Estatuto Administrativo regula “todo” lo relacionado con las contrataciones y especialmente con su término, lo que impide aplicar en forma supletoria el Código del Trabajo, con sus procedimientos y sanciones ([Corte Suprema, sentencia de 5 de Octubre de 2011, Rol N° 1971-2011](#)). El fallo fue dictado por la Cuarta Sala integrada por los Ministros Patricio Valdés, Roberto Jacob, María Eugenia Sandoval y los Abogados Integrantes señores Luis Bates y Jorge Lagos, quienes lo **acordaron por unanimidad**. Desde entonces quedó asentado que los funcionarios públicos tendrían que recurrir a otras vías para obtener protección en sus derechos fundamentales.
- Pero, eso cambió. **Una distinta integración de la sala laboral de la Corte Suprema, le dio el favor a los trabajadores.** En [fallo de 30 de Abril de 2014 \(Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013\)](#), los Ministros Ricardo Blanco, Gloria Ana Chevesich, Carlos Aránguiz, Andrea Muñoz y el Abogado Guillermo Piedrabuena sostuvieron exactamente lo contrario de sus predecesores: el procedimiento de tutela sí es aplicable a los funcionarios públicos. En esencia, afirmaron que el Estatuto Administrativo no contempla normas con procedimientos especiales para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (el reclamo de ilegalidad ante la Contraloría contemplado en el Estatuto Administrativo “se limita a los vicios o defectos de que pueda adolecer un acto administrativo”) y tampoco se advierte “cómo normas protectoras de dichos derechos podrían ser incompatibles con lo dispuesto en el estatuto especial que rige a aquellos funcionarios”. También afirmaron que la expresión “trabajadores” comprende a los públicos. Es decir, la mismas normas jurídicas, pero con una interpretación distinta.
 - Desde entonces, esa ha sido la postura mayoritaria en nuestros tribunales. La Corte Suprema en fallo de 13 de junio de 2019 (ROL 4890-2019), sostuvo que: *“atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que deben considerarse “inviolables en cualquier circunstancia”, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una*



categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador". En la misma fecha, en autor ROL 4908-2019, la Corte Suprema indica que: "el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, norma jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo"... "Desde esta perspectiva, entonces, no existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios".

- En un fallo de fecha 29 de agosto de 2019 (ROL 15.156-2019), la Corte Suprema, confirmando que los funcionarios públicos pueden acogerse al procedimiento de tutela laboral cuando sus garantías constitucionales sean vulneradas, señala como argumento el derecho de toda persona a acceder a los tribunales de justicia. Textualmente indica que: *"En el actual estado de desarrollo del derecho nacional e interpretando la garantía constitucional de acceso a la justicia con un criterio finalista, amplio y garantista, cualquier limitación por vía de interpretación que obste al derecho a la tutela judicial, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Carta Fundamental".* Agrega también el mismo fallo que: *"de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, cualquier trabajador u organización sindical puede requerir la tutela de los derechos fundamentales que estime lesionados en el ámbito de las relaciones jurídicas de naturaleza laboral; debiendo recordarse, en este punto, la jurisprudencia reiterada de esta Corte, en el sentido que los empleados públicos,*

esto es, el personal que se desempeña en la administración del Estado, sea en calidad de planta o a contrata, les asiste el derecho a solicitar tal tutela en los casos previstos en el Código del Trabajo”.

Controversia: La jurisprudencia mayoritaria del Tribunal Constitucional:

- Si bien en los Tribunales de Justicia la situación parecía estar clara en favor del acceso de los funcionarios públicos al procedimiento de Tutela Laboral, un fallo del Tribunal Constitucional de fecha 06 de diciembre de 2018, modificó el panorama. En su pronunciamiento, el TC declaró que era inconstitucional aplicar el procedimiento de Tutela Laboral a los funcionarios públicos. En síntesis, el argumento del TC es que ni la Constitución Política ni una ley específica establecen expresamente la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan hacer uso del procedimiento de tutela laboral, y tampoco confieren competencia a los tribunales laborales para conocer ese tipo de demandas, por lo que la aplicación de ese procedimiento en el caso de los funcionarios públicos y municipales infringe los artículos 6 y 7 de la Constitución (que consagra el denominado principio de juricidad, conforme al cual los órganos públicos sólo pueden hacer aquello que expresamente les ha sido conferido por la Constitución y las leyes). Según el TC, **se requiere de una norma legal expresa que otorgue competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer denuncias por vulneración de derechos tratándose de funcionarios públicos**. Como actualmente no existe una ley que establezca a qué tribunal deben concurrir los funcionarios para reclamar por los actos de autoridad que lesionan sus derechos, corresponde que los funcionarios demanden únicamente ante los tribunales ordinarios (juzgados civiles). En definitiva, según el TC, no es posible conferir a los Juzgados Laborales competencia para conocer estas materias sólo por vía interpretativa.

Artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República:

Artículo 6º.- Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la



República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Artículo 7°.- Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

- El TC mantuvo su jurisprudencia, y hasta la fecha ha acogido todos los requerimientos de inaplicabilidad que han sido promovidos por servicios públicos demandados. Cabe señalar que en su mayoría se trata de Municipalidades que han recurrido ante el TC, ya que por ahora la mayoría de los servicios de la Administración Central del Estado no han presentado requerimientos, pues el Consejo de Defensa del Estado ha mantenido una política de no acudir al TC y mantener todo dentro del Poder Judicial.

Es importante precisar que los fallos del TC son de efecto relativo, de modo que sólo recaen en los juicios correspondientes.

¿Cuál es el efecto que produce un requerimiento de inaplicabilidad?

- En términos sencillos, un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad busca que determinadas normas legales no se apliquen en un juicio concreto por ser inconstitucionales, es decir, porque en ese caso específico su aplicación va en contra de la Constitución. Tratándose de la Tutela Laboral para funcionarios públicos, las normas que el TC considera inconstitucionales son el artículo 1 inciso tercero y el artículo 485 ambos del Código del Trabajo. Con esto ocurre que en un juicio en que se acoja un requerimiento de inaplicabilidad, el tribunal no puede

aplicar esos artículos, y de ese modo, deberán declararse incompetentes para conocer la causa, ya que la competencia de los Juzgados del Trabajo para conocer este tipo de demandas se configura justamente a partir de la interpretación que se hace del artículo 1 inciso tercero del Código del Trabajo (que hace aplicable a los funcionarios públicos el Código en aquellas materias no reguladas expresamente en sus propios estatutos), y la interpretación del artículo 485, que según la Corte Suprema no distingue respecto de qué clase de trabajadores se aplica el procedimiento de Tutela.

Sentencia de la Corte Suprema, en recurso de protección interpuesto por la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales, ASEMUCH contra el TC.

- ASEMUCH interpuso recurso de protección en contra del fallo del TC que declaró inconstitucional la aplicación de la tutela laboral a los funcionarios públicos, por cuanto dicho fallo vulneraría la garantía constitucional de igualdad ante la Ley y porque además el TC se habría extralimitado en sus atribuciones al acoger el requerimiento de inaplicabilidad. La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de protección, pues señaló que conforme a la Constitución Política, las resoluciones del TC no eran susceptibles de ningún recurso.
- La Corte Suprema, en sentencia de segunda instancia, confirmó el rechazo del recurso de protección. Sin embargo, efectúa algunas precisiones que son relevantes para esta materia:

1° Que el recurso de protección no es un recurso propiamente tal, no está destinado a revisar lo resuelto por otros tribunales. Es una acción constitucional destinada a proteger las garantías fundamentales vulneradas a una o más personas, como consecuencias de actos ilegales y/o arbitrarios, de modo que, si el TC eventualmente se excediera en sus atribuciones, sus actos podrían ser impugnados por esta vía.

2° Que, en este caso concreto, el TC ejerció sus atribuciones conforme a la Constitución, y al acoger el requerimiento de inaplicabilidad lo hizo en el marco de las facultades que le entrega la Carta Fundamental y su Ley Orgánica. Por ese motivo el recurso de protección debe ser rechazado.

3° Que, sin embargo, corresponde a los jueces del fondo determinar el sentido y alcance que le dan al fallo del TC que acoge la inaplicabilidad. Es decir, el juez o los jueces del caso concreto son soberanos en determinar si el fallo del TC es vinculante y obligatorio, o no, y, por lo tanto, pueden analizar si el TC ejerció o no correctamente sus atribuciones desde un punto de vista legal. Así, se abre un escenario para que, en casos concretos, aún cuando el TC acoja un requerimiento de inaplicabilidad, el juez que debe resolver la Tutela considere que la inaplicabilidad decretada por el TC no es suficiente para estimar que los Juzgados del Trabajo son incompetentes, y, por lo tanto, de todas maneras resuelva el fondo del asunto.

Ley 21.280, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral

Así, se mantuvo en tribunales un constante debate entre la tesis de la Corte Suprema y los fallos del TC, hasta que el 9 de noviembre de este año, se publicó la Ley 21.280 que hace expresamente aplicables la Tutela Laboral a todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos de la Administración centralizada y descentralizada del Estado, por cierto, también los funcionarios municipales.

Los aspectos más relevantes de esta importante reforma legal, son los siguientes:

1. Esta ley, interpreta el artículo 485 del Código del Trabajo, estableciendo que el procedimiento de tutela laboral es aplicable a todos los trabajadores, incluidos los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación. Se señala que también es aplicable a los trabajadores del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio y Justicia Electoral, de la Contraloría General de la República y del Banco Central, y en general a aquellos órganos que sus propias leyes declaren como autónomos.
2. Si bien en la ley no se menciona expresamente a los funcionarios de la Fuerzas Armadas y de Orden, estos son órganos que integran la Administración del Estado, por lo tanto, igualmente se les aplica el procedimiento de tutela laboral.
3. También se indica que, tratándose de los funcionarios de la Administración del Estado, no procede el pago de indemnización por años de servicio, recargos legales, ni mes de



aviso previo, en caso de acogerse la denuncia o demanda de tutela. En estos casos, la indemnización que se pague será un monto que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Además, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio y sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o la reincorporación al cargo.

4. La ley precisa el ámbito de actuación de la Dirección del Trabajo. A partir de esta reforma, la Dirección del Trabajo será competente para conocer denuncias por vulneración de derechos tratándose de funcionarios públicos.
5. Finalmente, es importante indicar que, al ser una norma interpretativa, su efecto es retroactivo y por lo tanto tendrá aplicación en todos los juicios que se inicien actualmente o que se encuentren en tramitación.

II.- El Procedimiento de Tutela Laboral

Para comprender el procedimiento de tutela laboral y su importancia, debemos tener presente que dice estricta relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, con aquellos derechos denominados “de naturaleza no laboral”. Es más este procedimiento es la forma que el ordenamiento jurídico le otorga a los trabajadores para hacer efectivos dichos derechos ante su eventual vulneración.

Los derechos fundamentales, en términos generales, son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico.

¿DÓNDE SE ENCUENTRAN CONSAGRADOS?:

Estos derechos se encuentran reconocidos y amparados en nuestra Constitución Política, en diversos tratados Internacionales ratificados por Chile y, en materia laboral, en el Código del Trabajo, el cual además contempla un procedimiento especial para dotarlos de eficacia, denominado **Procedimiento de Tutela de Laboral (artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo)**.

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS (LAS) TRABAJADORES(AS) PROTEGIDOS



A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

Todo trabajador es persona, por lo tanto es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En tal calidad, el trabajador o la trabajadora podrán recurrir a los Tribunales del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando consideren afectados uno o más de los siguientes derechos:

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo³.

³ Art. 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.



- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos. (NO APLICABLE A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, pues por imperativo legal no pueden negociar colectivamente. Pero sí pueden asociarse libremente y constituir gremios para la defensa de sus intereses).
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

¿CUÁNDO SE ENTIENDEN VULNERADOS ESTOS DERECHOS Y GARANTÍAS?:

Se entienden lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?:

El trabajador afectado directamente o el Sindicato o la Asociación de Funcionarios, invocando un derecho o un interés legítimo, podrán denunciar ante la Inspección o ante los Tribunales de Justicia, la vulneración de un derecho fundamental o una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva.

La Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, cuando tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar el hecho ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente y pudiendo hacerse parte en el juicio.

Importante tener presente que, con la reforma de la Ley 21.280, es posible sostener que la Inspección del Trabajo tiene competencia para recibir y tramitar denuncias de funcionarios públicos. No obstante, está pendiente saber cómo será en la práctica, y también, es posible que tanto en tribunales como la Contraloría General de la República, se insista en que la Inspección del Trabajo no puede tramitar estas denuncias. En este sentido, la reforma de la Ley 21.280 no es lo suficientemente clara, por lo tanto,

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios."

será una materia que se resolverá en tribunales.

Sin perjuicio de eso, la Contraloría mantiene sus facultades fiscalizadoras, y sigue siendo competente para conocer denuncias por vulneración de derechos de funcionarios de la Administración del Estado.

¿CONTRA QUIÉN SE DIRIGE LA DENUNCIA?:

La denuncia se dirige contra del empleador, y por empleador debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador en virtud de un contrato de trabajo. En el caso de los Servicios Públicos, se dirige en contra de la institución y Jefe Superior de Servicio, aun cuando los causantes de la vulneración sean otras autoridades del Servicio, de lo cual se deberá dejar expresa constancia en la denuncia o demanda. Si se trata de una Municipalidad, se debe demandar a la Municipalidad, siendo su representante para estos efectos, el respectivo Alcalde.

¿DÓNDE DENUNCIAR?:

El trabajador o trabajadora y las organizaciones sindicales pueden presentar sus denuncias por vulneración de derechos fundamentales en la Inspección del Trabajo o la CGR según el caso (denuncia administrativa) o directamente en Tribunales de Justicia (denuncia judicial).

- En la Inspección del Trabajo: El interesado deberá concurrir con su cédula de identidad más los antecedentes que sean útiles para fundamentar los hechos que acusa. Si la denuncia cumple con los requisitos y condiciones para ser admitida a tramitación, se le informará sobre el procedimiento aplicable. La Inspección, ordenará una o más fiscalizaciones, según el caso y si de la investigación practicada, se constatan los hechos vulneratorios o al menos la existencia de indicios suficientes de trasgresión de derechos fundamentales, la Inspección citará a los involucrados a una mediación a objeto de buscar medidas reparatorias y así restablecer íntegramente el derecho vulnerado. En caso de no arribar a acuerdo en la mediación, la Inspección interpondrá la denuncia respectiva ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente, a fin de que sea el órgano jurisdiccional quien conozca y resuelva el conflicto.



- En la CGR: Se debe interponer una denuncia por escrito, aportando la mayor cantidad de antecedentes para que quien resuelva, estime necesario efectuar una fiscalización, en la cual se constatará la existencia o no de hechos vulneratorios de derechos fundamentales. De ser efectivo lo que se ha denunciado, se ordenará al Jefe Superior de Servicio la instrucción de un procedimiento disciplinario. Esta denuncia por lo general no suele ser muy efectiva, por lo que siempre se recomienda acudir a los tribunales de justicia.
- Directamente en los Tribunales de Justicia: La denuncia deberá interponerse por escrito, con patrocinio de abogado, ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produjo la vulneración del derecho o garantía que se alega. Sin embargo, si el trabajador optó previamente por interponer la denuncia en la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá durante el tiempo que dure esta tramitación administrativa. En todo caso, el plazo para denunciar en tribunales no podrá prolongarse más allá de 90 días hábiles, contados desde la fecha de la vulneración.

¿QUÉ HACER FRENTE A UN DESPIDO VULNERATORIO?:

Si la persona ha sido despedida con vulneración de sus derechos fundamentales, la acción judicial sólo podrá ser interpuesta por el trabajador afectado.

La demanda debe presentarse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación y se suspenderá en la forma ya señalada anteriormente.

En estos casos el juez puede, en la sentencia, ordenar el pago de las indemnizaciones legales con recargo y, adicionalmente, condenar a una indemnización por una cantidad entre seis y once meses de la última remuneración mensual.

Tratándose de Funcionarios Públicos que han sido víctima de un despido arbitrario y/o discriminatorio, sólo pueden aspirar a obtener una indemnización de entre 6 y 11 remuneraciones mensuales. No tienen derecho a las demás indemnizaciones propias del despido establecidas en el Código del Trabajo (años de servicio y recargos legales), salvo que se trate de funcionarios públicos contratados bajo las normas del Código del Trabajo. Cuando el Tribunal declara que el despido es discriminatorio (por actos de discriminación

cometidos por el empleador) y grave, **el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas.**

Importancia de la “Acción de Tutela Laboral”: (Titularidad en el ejercicio del derecho). Diferencias con la regla general en materia probatoria.

La finalidad de la **acción de tutela laboral** es, como dijimos anteriormente, la protección de los derechos fundamentales del trabajador de naturaleza no laboral, tales como la intimidad, la libertad de expresión, la honra, etc.

En las reglas previstas para dicha acción se contempla, por primera vez en Chile, una **especial regla legal que alivia el esfuerzo probatorio de la víctima –el trabajador–** de la conducta lesiva del empleador. Dicha regla legal altera, la carga material de la prueba, esto es, quien debe soportar el costo del hecho que no ha quedado suficientemente acreditado en el proceso. Para ello, se introduce una norma completamente novedosa para la regulación procesal en nuestro país: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el denunciante de la regla prevista en el artículo 493 C.Trab., en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables

La acción de tutela protege prácticamente casi todos los derechos constitucionales del trabajador, considera su posición débil en el proceso propiamente tal, y establece como consecuencia jurídica la nulidad de la conducta lesiva del empleador y en su defecto el pago indemnizatorio correspondiente.

ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN CASO DE SER VÍCTIMA DE ACTOS U OMISIONES VULNERATORIOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

- Conservar todo antecedente escrito que permita demostrar o dar indicios de haber sido víctima de una vulneración a los derechos fundamentales.



- Ejercer los derechos que confiere el Estatuto Administrativo, esto es, interponer una denuncia debidamente fundada, a fin de que la autoridad ordene la instrucción del Sumario Administrativo respectivo.
- En caso de sufrir alguna afección de índole emocional, buscar ayuda profesional y conservar los comprobantes de atención médica, así como también, solicitar los respectivos certificados e informes acerca del diagnóstico y tratamiento.
- Buscar asesoría jurídica, a fin de que sea este profesional quien evalúe el momento idóneo para interponer la demanda ante los Tribunales de Justicia.

APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA TUTELA LABORAL

- Acoso Laboral / Acoso Sexual:

Derechos vulnerados: Integridad física y psíquica / Derecho a la Honra y la Vida Privada / Libertad de expresión / Derecho a la NO discriminación.

Denuncia previa: Denuncia interna / Denuncia Administrativa

Importancia de los Medios probatorios → Documentos / Testigos.

Si no cesan los actos de hostigamiento y/o no se sanciona al acosador → Tutela Laboral.

Se dirige en contra del Municipio por no cumplir su deber de resguardar la integridad de los funcionarios. → Se solicita el cese de los actos de acoso; la sanción al o los responsables; y una indemnización por el daño ocasionado.

* Plazo: no hay plazo corriendo mientras se mantenga el acoso / en caso contrario, 60 días hábiles desde el último hecho.

- ¿Es imprescindible la denuncia previa? → No, pero generalmente es recomendable (efecto probatorio).

- Si se sanciona al acosador ¿Cómo obtengo una indemnización? → Demanda indemnizatoria en procedimiento civil.

- ¿Puede haber vulneración de derechos sin existir acoso laboral? → SI

Ejemplos:

- Violación de comunicaciones privadas (revisión de correos electrónicos personales).
- Vulneración a la vida privada (Cámaras de seguridad)
- Impedir la libertad de expresión (sancionar por uso de redes sociales).

* Plazo de 60 días hábiles para denunciar desde la ocurrencia de la vulneración.

* Posibilidad de denuncia colectiva por parte de la Asociación.

- Desvinculación:

- Distinguir entre No renovación de contrata / Término anticipado / Destitución.
- No renovación de contrata → Debe ser consecuencia de una vulneración de derechos. En general, acoso laboral previo y discriminación.
- Término anticipado → Decisión discriminatoria y/o acoso laboral previo.
- Destitución → Importante haber ejercido el derecho a defensa durante el procedimiento. Destitución por hechos no acreditados / Destitución discriminatoria / “Chivo expiatorio” Imputar responsabilidad para proteger a autoridades. / Vulneración a la indemnidad, destitución como represalia.

Fases del procedimiento de tutela laboral:

- Interposición de la demanda → Se deben acompañar antecedentes.
- Audiencia preparatoria → Se le indican al tribunal los medios de prueba y diligencias.
- Audiencia de juicio → Se incorporan los medios de prueba; documentos; prueba confesional; interrogación de testigos y peritos.
- Dictación de sentencia → Rige plazo de 10 días para interponer recurso de nulidad. Resuelve la Corte de Apelaciones.
- Resolución de la Corte de Apelaciones → Plazo de 15 días para interponer recurso de Unificación. Resuelve la Corte Suprema.

Estudio Jurídico Hazbun Abogados ha ganado a nivel nacional diferentes acciones de tutela de derechos fundamentales que se dan en el ámbito de la vigencia de la relación laboral y se demanda el daño moral del mismo pues en estos particulares casos no esta despedido ni destituido , el trabajador pero esta siendo victima de acoso , maltrato o acoso sexual y debe denunciar

Además hay otro tipo de acciones de tutela donde el despido, la destitución o la no renovación de la contrata es uno de los elementos mas que constituyen el acoso laboral , maltrato laboral o acoso sexual y por lo tanto aquí si se puede optar a todas las garantías e indemnizaciones que contempla la ley



HAZBUN ABOGADOS
ASOCIADOS
ASESORÍA JURÍDICA INTEGRAL

21280 en el primer caso solo se puede optar al daño moral en dinero

Que estas tutelas son susceptibles de recurso de nulidad ante la Ilustrísima Corte competente y de Unificación de Jurisprudencia ante la Excelentísima Corte Suprema

Que podría ser un avance el establecer un procedimiento especial de acoso laboral ante los tribunales laborales que de cuenta de los dos tipos de acciones de tutela por acoso laboral y permita una protección mas efectiva y rápida para los trabajadores afectados por este fenómeno en crecimiento en nuestro sector municipal y publico en general

Felipe Hazbún Marín

Abogado U. de Chile
Socio fundador Hazbun Abogados Asociados.