

Informe de Actualidad Laboral 2

El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Dirección del Trabajo

Katy Romanik Foncea

Diciembre
2011



Esta es una publicación digital del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral
Informe de Actualidad Laboral 2

Registro de Propiedad Intelectual: 212.551

ISBN: 978-956-7978-17-5

Edición: María Eugenia Meza B.

Diseño: Yankovic.net

Diciembre 2011

Informe de Actualidad Laboral 2

El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Dirección del Trabajo

Katy Romanik Foncea

Diciembre
2011

Presentación

Este trabajo, elaborado por la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios, corresponde al segundo informe de actualidad laboral y trata el tema del acoso laboral o *mobbing*, figura para la cual nuestra legislación aún no contempla una regulación específica, pero que es igualmente reconocida en normas de carácter general, tanto legales como constitucionales.

Cada vez es más común escuchar hablar de esta compleja situación, que puede afectar en forma considerable el buen desarrollo de la relación laboral lo que, unido a la existencia de un proyecto de ley –en trámite desde hace años en el Parlamento–, motivó a la Dirección del Trabajo a exponer los diversos tratamientos a que han sido sometidas las conductas que pueden constituir acoso laboral, debido a la falta de tipicidad de esta figura.

Desde una mirada principalmente jurídica, el presente documento intenta dar un enfoque al *mobbing*, atendiendo a su problematización como fenómeno laboral y a las distintas aristas desde las cuales es posible de abordar. Serán expuestas su conceptualización, requisitos para poder configurarlo y modalidades que asume, su tratamiento en algunas legislaciones extranjeras y en el ordenamiento jurídico nacional, y las ideas centrales del proyecto de ley en tramitación. Luego, son señalados los medios con que cuentan los trabajadores víctimas de acoso laboral para obtener su protección y, finalmente la sistematización de algunas de las últimas sentencias que los Tribunales de Justicia han pronunciado sobre el tema.

Para lo anterior, hemos procedido a revisar la legislación en torno a dicho problema y, luego, algunas sentencias, a modo de casos ejemplificadores, que reflejan -de cierto modo- las diversas situaciones en las cuales aparece configurado el acoso laboral o *mobbing*.

1.- Concepto, condiciones y modalidades del acoso laboral o *mobbing*

Conceptualización

Etimológicamente, el término *mobbing* deriva del vocablo inglés *mob*, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacar en grupo¹, y del latín *mobile vulgus*, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre”.²

Los primeros estudios del tema no provienen del área de las ciencias jurídicas o sociales, sino que fueron realizados, en la década del 60 del siglo pasado, por Konrad Lorenz -etólogo de nacionalidad austriaca- quien constató que, en ciertas especies de animales, los individuos débiles de un grupo podían formar alianzas para atacar a los más fuertes.

Veinte años después, el psicólogo alemán Heinz Leymann utilizó el término para denominar un tipo de violencia que surge en los lugares de trabajo, al que define señalando que 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 frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga*

1 WordReference, English-Spanish Dictionary, disponible en <http://www.wordreference.com/es/>

2 Riquelme, A. *Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, N° 2. Universidad de Viña del Mar, Chile, p. 42.

*duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social”.*³

Marie France Hirigoyen⁴, experta en el tema, lo explica como *“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”*. Agrega que *“sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva”*⁵.

En la doctrina nacional, el acoso entendido como el *“proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”*⁶, es indicado por los abogados Sergio Gamonal y Pamela Prado.

Hasta la fecha, han sido elaborados múltiples conceptos que buscan definir el *mobbing*, también llamado, acoso laboral, psicoterror laboral, violencia psicológica o acoso moral, entre otras denominaciones. Sin embargo, su conceptualización resulta difícil, ya que las conductas que lo constituyen pueden revestir variadas formas.

3 Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), citado en Gamonal, S. y Prado, P. (2006). *El mobbing o acoso moral laboral*. LexisNexis, Santiago, Chile. p. 12.

4 Francesa, médico psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia.

5 Hirigoyen, M., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona, Paidós, 2001, p. 19, citado en Gamonal, S. y Prado, P. (2006). *Op. cit.* Pág. 12.

6 Gamonal, S. y Prado, P., (2006) *Op. Cit.* pp. 22-23

El acoso laboral busca, en definitiva, afectar a una víctima por medio de actos reiterados, pero aún esta finalidad última es posible que atienda a distintas causas. Por ejemplo, deshacerse de un trabajador de la empresa, ya sea por una modificación estructural de la misma o para evitar el costo que implica su despido; evitar que los trabajadores ejerzan ciertos derechos, como el de sindicalización, e incluso lograr que una jefatura renuncie, debido a estas conductas reiteradas de sus subalternos, entre otras.

Pese a la dificultad que conlleva tratar de determinar qué actos puede calificarse como *mobbing*, los diversos estudios realizados han podido distinguir una serie de conductas o comportamientos típicos, que pueden catalogarse como constitutivos de acoso laboral, los que señalamos a modo de ejemplo:

- **Atentados en las condiciones de trabajo:** por ejemplo, cambiar las funciones del trabajador o trabajadora por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar constantemente las labores realizadas; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas.
- **Atentados a la dignidad personal:** por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador afectado.
- **Aislamiento:** puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador afectado, ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo.
- **Actos de violencia verbal o psicológica:** como el uso de violencia menor en contra de un dependiente, insultos o gritos, entre otros.

Cualquiera sea la fórmula que decida utilizar el acosador, o los fines que persiga, según el ya mencionado psicólogo Leymann, *“el mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo”*⁷.

Dependiendo de su duración, intensidad y de las características propias del trabajador hostigado, el acoso puede producir en él distintos grados de perturbación anímica o de trastornos psicósomáticos, generando un daño en su salud. Estas conductas atentan, además, contra su dignidad, sin perjuicio que también pueden llegar a afectar sus derechos fundamentales, todos bienes jurídicos protegidos por nuestro ordenamiento.

Condiciones para la existencia del acoso laboral

Existe consenso en que para definir un caso como de acoso laboral deben darse, a lo menos, tres situaciones:

- Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse al interior de una empresa entre los miembros de una organización.
- Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima. De acuerdo a la Organi-

7 Cita extraída de Mazzo, R. (2009) *Mobbing o acoso laboral en Chile*, Biblioteca del Congreso Nacional, p. 1. Disponible en: <http://www.bcn.cl/de-que-se-habla/mobbing-acoso-chile>.

zación Internacional de Trabajo (OIT), los síntomas síquicos que pueden presentar las víctimas son depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, reacciones paranoicas, disminución de la autoestima, entre otros. A nivel psico-fisiológico, están los disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos⁸.

- Es necesario que exista una diferencia de poder entre el/la agredido/a y su/s agresor/es, ya sea este de carácter formal o informal⁹.

Con estas condiciones a la vista podemos distinguir el acoso laboral de otras figuras con las que es posible confundirlo. Entre ellas podemos mencionar el estrés laboral, que es *“un estado biológico, lo que supone la existencia de un agente estresante y de una reacción del organismo sometido a la acción de ese agente. En el ámbito laboral el agente estresante estará constituido, por ejemplo, por las malas condiciones de trabajo, caso en el cual no necesariamente estamos frente a un acoso moral”*¹⁰.

No hay que confundir el *mobbing*, tampoco, con los conflictos temporales que pueden darse al interior de la empresa entre sus distintos miembros. Esos casos, no implican una actuación reiterada en el tiempo, con el objetivo de dañar a la víctima, sino que responden principalmente a los trances normales generados entre personas que interactúan periódicamente.

8 Mazzo, R. (2009) Op. Cit. p. 2.

9 El poder formal se relaciona con la posición jerárquica que una persona posee en una organización, a diferencia del poder informal que emana de las fuentes propias de un individuo.

10 Gamonal, S. y Prado, P., (2006) Op. Cit. p. 31.

Finalmente, no podemos confundir esta figura con el ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador. El empleador cuenta con la facultad de determinar el funcionamiento interno de su empresa, por lo que podría ordenar la extensión de las jornadas o someter a sus dependientes a condiciones precarias de trabajo, buscando obtener una mayor utilidad para su empresa. Si bien estas conductas constituyen incumplimientos a la legislación, lo son por otros motivos, pero no constituyen casos de acoso laboral, puesto que son medidas aplicadas de modo general a todos los trabajadores de las faenas y su objetivo es principalmente económico.

Clases de acoso laboral

Atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la empresa, el *mobbing* puede clasificarse en:

- 1.- **Descendente**, también conocido como *bossing*¹¹: el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.
- 2.- **Ascendente**, la víctima es acosada por sus subalternos. Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.
- 3.- **Horizontal**, se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

11 Término derivado del vocablo inglés “*boss*”, que significa jefe.

2.- Regulación del *mobbing*

Pese a que la figura del *mobbing* se conoce desde hace ya varias décadas, y a que su ocurrencia no puede entenderse limitada exclusivamente al último tiempo, las legislaciones de los distintos países no siempre regulan este fenómeno. En algunos países, como veremos a continuación, se ha regulado expresamente esta materia. Sin embargo otros, y entre ellos debemos incluir a Chile, aún no incorporan específicamente esta figura a su normativa.

2.1.- En el ámbito internacional¹²

Existe legislación respecto del acoso laboral en numerosos países, entre otros Suecia, Francia, Bélgica, Brasil y Argentina. Sin embargo en España, Alemania, Italia y Uruguay, por ejemplo, no existe una ley contra este acoso.

En 1993, Suecia fue el primer país en incluir el acoso laboral a su legislación nacional, mediante la Ley Básica de Prevención de Riesgos. De acuerdo con ella, el empleador debe organizar el trabajo previniéndolo, adoptando medidas explícitas en contra, actuando en caso que se produzca y dando apoyo a la víctima.

La legislación francesa, de 2002, señala que “*los casos repetitivos de acoso moral tienen por objeto la degradación de las condiciones de trabajo, afectando los derechos del empleado asalariado y su dignidad, afectando su salud física o mental o su capacidad profesional*”. Además, introdujo al Código Penal el delito de acoso moral, sancionado con multas y penas privativas de libertad.

12 Información obtenida del Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, sobre el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. Boletín N° 3198-13, disponible en www.bcn.cl. También de Gamonal, S. y Prado, P. (2006), *Op. cit.* pp. 51-78.

Por su parte, Bélgica posee una figura penal que sanciona el *mobbing*, entendiendo por tal una conducta que afecte gravemente el comportamiento y la tranquilidad de otra persona. En materia laboral, impone al empleador la obligación de adoptar medidas para prevenir este tipo de acoso.

En el caso de Brasil, Río de Janeiro reguló el *mobbing* descendente, prohibiendo por parte del superior jerárquico el ejercicio de cualquier acto en contra de un empleado que sea posible de caracterizar como asedio moral en el trabajo, y que pueda violar la dignidad del dependiente. Ello consiste en exponer al trabajador a una situación humillante, o cualquier acción, palabra o gesto practicados de modo repetitivo y prolongado por el agente, delegado, jefe o supervisor, en el ejercicio de sus funciones y abusando de la autoridad que le fue conferida, que busque afectar la autoestima y autodeterminación del subordinado, provocando daños en el ambiente laboral, a los servicios prestados u obstaculizar la carrera o estabilidad del trabajador.

En Argentina, la ciudad de Buenos Aires también sanciona el acoso laboral descendente, comprendiendo en esta figura toda acción contra un trabajador, ya sea mediante amenazas, intimidación, abuso de poder, acoso, maltrato físico o psicológico, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.

España no cuenta con legislación sobre el tema, pero sus Tribunales de Justicia han vinculado la figura del acoso laboral con la vulneración de derechos establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Trabajadores, como la dignidad de la persona, integridad física y moral, honor, promoción profesional y ocupación profesional efectiva, entre otros, además de reconocer que produce consecuencias en la salud de los trabajadores.

Igualmente, la jurisprudencia alemana ha sancionado el *mobbing* sobre la base de los principios constitucionales de dignidad,

derecho a la vida, integridad física, libertad personal, igualdad, no discriminación; así como en la obligación legal del empleador de adoptar medidas que protejan la salud y la vida de sus trabajadores. Los incumplimientos se traducen en el pago de indemnizaciones.

El acoso laboral es sancionado en Italia, por la jurisprudencia, sobre la base de la responsabilidad contractual del empleador; específicamente por el deber de seguridad que supone resguardar la integridad psicofísica de sus empleados. Y aunque Uruguay tampoco tiene normativa específica que regule el *mobbing*, su doctrina ha señalado que pueden ser aplicadas las normas generales sobre dignidad de las personas, higiene moral y física en el lugar de trabajo y el derecho del trabajador de ser respetado en su dignidad personal.

En los ordenamientos jurídicos extranjeros no existe una forma única para regular esta figura: el centro en algunos países está en el énfasis en su prevención; en otros, ha sido tipificado como delito sancionado con penas privativas de libertad, mientras en algunos se ha limitado exclusivamente al *mobbing* descendente. Por otra parte, la falta de tipificación legal de esta figura en algunos países no ha sido obstáculo para que sus tribunales, por la vía de la interpretación de la legislación existente, conozcan y resuelvan los casos que les presentan.

2.2.- En el ámbito nacional

La legislación vigente

En Chile no existe una regulación específica sobre esta materia. Sin embargo, hay normas constitucionales y legales mediante las cuales el trabajador o trabajadora afectado/a puede obtener resguardo frente a los actos de acoso laboral de los que puede ser víctima.

A nivel constitucional, podemos señalar el inciso segundo de su artículo 5°, que dispone que *“el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.

A su vez, el artículo 19 de la Carta Fundamental asegura a todas las personas una serie de derechos, entre los que podemos destacar el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N° 1); la igualdad ante la ley (N° 2); el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (N° 4), y la prohibición de cualquier discriminación en materia laboral que no esté basada en la capacidad o idoneidad personal (N° 16). Además, debemos tener presente que las conductas constitutivas de *mobbing* son tan variadas, que pueden afectar otros derechos también reconocidos constitucionalmente.

A nivel legal, el artículo 2° del Código del Trabajo dispone que las relaciones laborales deberán siempre estar fundadas en un trato compatible con la dignidad de las personas. Luego agrega que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiéndolos como 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.

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo establece que *“el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

Atendido que el *mobbing* constituye una situación de riesgo para la salud del trabajador y la trabajadora, el acoso laboral podría configurar un incumplimiento a la normativa que exige al empleador la protección eficaz de sus dependientes. Específicamente, el artículo 184 del Código del Trabajo dispone -en su inciso primero- que “*el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales*”.

Proyecto de ley¹³

Desde 2003 está en trámite en el Parlamento un proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, iniciativa aprobada en su primer trámite constitucional ante la Cámara de Diputados. En el Senado se encuentra aprobado el proyecto en general, y se han formulado las indicaciones respectivas.

La idea matriz del proyecto, según se desprende del primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, es incorporar a la legislación laboral y al Estatuto Administrativo un sistema de protección y sanción frente a las prácticas de acoso laboral.

El proyecto contempla, principalmente, agregar un nuevo título –el VI– al libro II del Código del Trabajo, denominado “*Del acoso laboral y de su sanción*”, en el que el acoso laboral es entendido como una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana y es incompatible con el principio de respeto a su dignidad.

13 Boletín N° 3198-13, disponible en www.bcn.cl.

Analizaremos principalmente el artículo del proyecto de ley referido al concepto de acoso laboral, atendida la importancia que tiene su delimitación para su tratamiento¹⁴.

El inciso segundo del artículo 211 bis A define esta figura, señalando que *“se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral”*.

Al analizar esta definición, destaca que el acoso laboral incluiría tanto las acciones como las omisiones. Esta redacción no corresponde al proyecto original, que limitaba las conductas exclusivamente a la realización efectiva de acciones. Así, esta enmienda amplía las conductas que pueden constituir acoso laboral.

Señala también el proyecto que la acción u omisión, deberá ser grave y reiterada. Este punto ha sido ampliamente discutido durante la tramitación de la iniciativa, ya que se ha argumentado que podrían existir casos en que el acoso laboral sea configurado mediante una interpelación realizada por una única vez, pero de tal gravedad, que sea suficiente para descalificar de modo severo a una persona y afectarla emocionalmente.

Según la doctrina, uno de los requisitos para estar en presencia de *mobbing*, es que se trate de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, lo que excluiría a aquellos conflictos aislados que ocurren al interior de la empresa.

14 Su redacción no corresponde al proyecto original, sino que resulta de una indicación introducida durante su tramitación

El concepto propuesto agrega que las conductas descritas pueden provenir “*del empleador, o de uno o más trabajadores*”, y que deben ser “*ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común...*”. El informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado deja en claro que este proyecto de ley concibe el acoso como la violencia u hostigamiento sistemático, ejercido en el lugar de trabajo, ya sea por parte del empleador respecto de un trabajador, o bien, por parte de los trabajadores respecto de sus pares.

Aunque esta afirmación pareciera indicar que el proyecto contempla solo el acoso laboral descendente y el horizontal, la propuesta es sumamente amplia y contemplaría también el *mobbing* ascendente, en tanto sea ejercido respecto de aquellos dependientes que, de acuerdo con el artículo 4° del Código del Trabajo, representan al empleador, puesto que ellos -pese a la presunción legal a la que están sujetos- pierden su calidad de trabajadores¹⁵.

Respecto del lugar en que deben ejercerse estas conductas, el concepto las circunscribe exclusivamente al espacio de trabajo común, por lo que no podrían ser incluidas situaciones acaecidas en las cercanías de la empresa ni al ingreso de la misma, o aquellas producidas fuera de su espacio, pero originadas en las relaciones laborales. Cabe preguntarse, entonces, qué pasa con estos últimos.

Continúa la definición indicando que las acciones u omisiones deben implicar “*alguna forma de violencia o coacción psicológica...*”. De la lectura de las actas queda clara la idea de excluir de la normativa propuesta a la violencia física, ya que ella estaría

15 Durante la discusión en la comisión, el asesor legislativo del Ministro del Trabajo de la época advirtió que, en el debate previo, no se habría revisado el caso del hostigamiento realizado por un trabajador respecto de otro por encargo del empleador, situación que no está comprendida dentro del proyecto de ley en curso.

más vinculada al ámbito del Derecho Penal. Bajo ese entendido, los términos *violencia* y *coacción* fueron utilizados como sinónimos para referirse, exclusivamente, al ámbito psicológico, con la finalidad de implicar desde la violencia verbal hasta la coacción psicológica más fuerte.

El concepto de acoso laboral propuesto concluye señalando que tendría “*como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral*”, aspecto del concepto que fue ampliamente debatido al interior de la comisión.

Los términos *objetivo* y *resultado* utilizados responderían a que el objetivo no siempre es evidente. Así, pueden ser ejecutadas acciones que, de ser efectivas, generan coacción psicológica para conseguir un resultado determinado como, por ejemplo, la renuncia del trabajador. Sin embargo, ese objetivo también puede mantenerse oculto. Por ello, habrían sido incluidas las dos posibilidades, lo que permitiría acreditar el objetivo, que puede revestir cierta dificultad, o bien acreditar el resultado perjudicial.

En cuanto a si la conducta debe tener como consecuencia un resultado de daño, hay quienes sostienen que debería ser suficiente con que se produzca la conducta, acreditando su ocurrencia, sin exigir que se acredite una consecuencia determinada. En cambio, la otra postura que es la que adopta el proyecto, sostiene que sin daño no hay acoso, siendo necesario que este sea generado, por cuanto hay personas que tienen un alto grado de tolerancia al maltrato y que no se ven afectadas, mientras que otros individuos son especialmente vulnerables y se afectan ante la menor expresión de rechazo.

Incluso así lo han entendido los tribunales de justicia, los cuales aun no existiendo una regulación específica del acoso laboral, han dado lugar a las acciones de indemnización cuando se ha acredi-

tado que el afectado sufrió un perjuicio a consecuencia del acoso laboral materia del juicio.

Otras modificaciones a la legislación vigente

Hay que destacar que este proyecto, además de incorporar un nuevo título al libro II al Código del Trabajo, modifica algunas de sus disposiciones al agregar, en el artículo 160 N° 1 letra f), el acoso laboral como causal de término del contrato de trabajo, la que habilita al trabajador a hacer uso del despido indirecto, regulado en el artículo 171 del Código.

Asimismo, también busca regular esta figura para los funcionarios del sector público, al incorporar entre las prohibiciones a que están afectos los funcionarios públicos -regidos por el Estatuto Administrativo y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales- el *“realizar todo acto calificado como acoso laboral en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo”*.

3.- Protección del trabajador afectado por acoso laboral

Mientras no haya sido aprobada y entre en vigencia la ley respectiva, los trabajadores afectados por situaciones de acoso pueden utilizar las distintas acciones actualmente existentes en nuestro ordenamiento jurídico para obtener protección frente a las conductas constitutivas de acoso laboral.

Denuncia en sede administrativa

El trabajador afectado por conductas de acoso laboral puede recurrir ante la Inspección del Trabajo y formular la denuncia respectiva. Si la Inspección constata que el empleador no cumplió con su deber de proteger eficazmente la vida y la salud de la víctima del acoso, podrá sancionarlo con multa.

Sin embargo, hay que destacar que esta es una medida punitiva y no preventiva, por lo que no evita que se produzcan situaciones de acoso laboral al interior de los lugares de trabajo, ya que la labor del inspector está limitada a constatar la infracción y a aplicar las sanciones previstas en la ley; pero no puede instruir al empleador para que adopte medidas reparatorias en favor de la víctima.

Recurso de Protección

La víctima de *mobbing* también puede recurrir ante la Corte de Apelaciones respectiva e interponer la acción especial de protección, establecida en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, si estima que el acoso laboral la ha privado, perturbado

o amenazado en el legítimo ejercicio de los derechos protegidos por esta vía¹⁶.

Esta acción puede iniciarse frente a actos de hostigamiento directo efectivamente ocurridos, así como también por omisiones, y tampoco exige a un sujeto calificado como autor del acoso laboral. En consecuencia, este recurso parece constituir una vía idónea para que sea ordenado el cese de las conductas constitutivas de cualquiera de las modalidades del *mobbing*.

Debemos destacar que la finalidad perseguida por este especial recurso es restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado: poner término a la conducta, pero no busca que el daño causado al trabajador sea reparado. Por ello, la regulación del recurso establece que su ejercicio es sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes, como por ejemplo, la indemnización de perjuicios por los daños causados.

Procedimiento de tutela laboral

Este procedimiento, incorporado al Código del Trabajo por la Ley N° 20.087 de 2006, es aplicado en aquellos casos en que el ejercicio de las facultades del empleador vulnera los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores:

16 En lo que respecta a la materia en estudio, los derechos constitucionales establecidos en el artículo 19 de la Carta Fundamental y protegidos por la acción de protección son: el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N° 1); la igualdad ante la ley (N° 2); el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (N° 4); La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada (N° 5); la libertad de conciencia (N° 6); la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa (N° 12); el derecho a reunirse pacíficamente sin permiso previo y sin armas (N° 13); la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección y libre contratación (N° 16); el derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley (N° 19); el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales (N° 24).

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, 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 de la persona y su familia.
- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- La libertad de conciencia.
- La libertad de emitir opinión y de informar.
- La libertad de trabajo y su protección, en lo relativo al derecho a su libre elección.
- La garantía de indemnidad¹⁷.

También puede ser ejercida esta acción para que los tribunales conozcan de denuncias por los actos de discriminación establecidos el artículo 2º del Código del Trabajo, que 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”. Se exceptúan de este procedimiento los establecidos en el inciso sexto del artículo citado, que se refiere a las ofertas de trabajo.

Se entiende que los derechos resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de las garantías de los trabajadores, sin justificación

17 La garantía de indemnidad consiste en el derecho de los trabajadores a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Este nuevo procedimiento busca, específicamente, el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores, y no cabe duda que las conductas de acoso laboral lesionan los derechos protegidos a través de este procedimiento. Así, resulta una vía idónea que puede ser ejercida por las víctimas de *mobbing*, limitada –en todo caso– exclusivamente al acoso proveniente del empleador.

Despido indirecto o autodespido

La figura del autodespido está regulada en el artículo 171 del Código del Trabajo, para aquellos casos en que el empleador incurra en conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; o en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Frente a estos casos, el trabajador afectado puede poner término a su contrato de trabajo y recurrir ante los tribunales para que condenen al empleador a pagar las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, con los recargos que la misma norma establece.

Si el autor de los hostigamientos es otro trabajador de la empresa, el empleador habría incumplido su deber de protección, lo que habilita a la víctima a recurrir por esta vía. Por su parte, si el autor del *mobbing* es el propio empleador, éste habrá incurrido en alguna de las conductas descritas en el numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, que también hacen procedente el despido indirecto.

Con esta acción, la víctima del acoso tendrá derecho a las indemnizaciones por el término del contrato de trabajo; pero la indemnización por años de servicio solo será procedente en caso que la relación laboral hubiese estado vigente por un año o más.

Procedimiento del artículo 12 del Código del Trabajo

Este artículo contempla lo que -en doctrina- es conocido como *ius variandi*, esto es la facultad del empleador de alterar en forma unilateral la naturaleza de los servicios prestados por sus dependientes, el lugar o recinto en que son prestados y la distribución de la jornada de trabajo, cumpliéndose los requisitos que la misma norma establece. A la vez, el artículo exige que ejercer esta facultad no importe un menoscabo para el trabajador.

Por ello, si las conductas constitutivas de acoso se han traducido, por ejemplo, en el cambio de funciones del trabajador a otras de menor jerarquía, o a labores humillantes, en el cambio del lugar en el que presta sus servicios, o bien en el cambio reiterado y sin aviso ni antelación de la distribución de su jornada de trabajo, el procedimiento establecido en este artículo puede ser efectivo para pedir el cese de dichas conductas.

La norma permite al trabajador afectado reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, para que se pronuncie sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios para que el empleador haga uso del *ius variandi*, pudiendo recurrirse de esta resolución ante los Tribunales de Justicia.

Indemnización de perjuicios

Hablamos en este caso de una institución de aplicación general en la legislación chilena, si bien está tratada, principalmente, en el ámbito del derecho civil. Sin embargo, no existe obstáculo para su inclusión en el terreno de las relaciones laborales.

Esta institución parte del principio de que todo daño debe indemnizarse o, en los términos del inciso primero del artículo 2329 del Código Civil, “*por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta*”.

Los daños que puede sufrir la víctima de acoso laboral pueden ser, como hemos indicado, de distintos tipos. Pueden encontrarse en la esfera material, como por ejemplo cuando el trabajador o trabajadora requiere tratamiento psicológico, si a causa del *mobbing* queda incapacitado para trabajar o cuando no puede realizar eficientemente sus labores y esto repercute en sus ingresos, como bonificaciones de producción u otros. También es posible divisar daños en el ámbito moral, a causa del hostigamiento, por ejemplo, cuando se afecta la honra del trabajador. En consecuencia, las indemnizaciones a que den lugar los actos de acoso laboral pueden suponer la indemnización tanto de daños materiales como morales.

En definitiva, será el vínculo existente entre el acosador y la víctima lo que determine si el estatuto de responsabilidad aplicable en uno u otro caso es contractual o extracontractual, del mismo modo que determinará la judicatura competente para conocer de las acciones, las que pueden ser intentadas en sede civil o laboral.

Por ejemplo, si el acoso es cometido directamente por el empleador, o si ha faltado a su deber de protección, su responsabilidad será contractual y podrá ser perseguida ante los Tribunales del

Trabajo. Por otro lado, si una persona es víctima de acoso horizontal podrá hacer efectiva la responsabilidad extracontractual de su colega hostigador, pues entre ellos no media contrato alguno, y si además el empleador carece de responsabilidad en estos hechos, el tribunal competente será el civil.

En cualquier caso, para que el demandante obtenga la indemnización que persigue por esta vía, deberá acreditar la concurrencia de los requisitos que la hacen procedente, esto es, en términos generales, un hecho antijurídico que causa el daño, la imputabilidad del autor del mismo, el daño efectivamente causado, y la relación de causalidad entre el hecho y el daño.

4.- El *mobbing* en los Tribunales de Justicia

Como hemos señalado, las víctimas de acoso laboral han debido recurrir a las diversas acciones que actualmente les concede el ordenamiento jurídico chileno para enfrentar estas conductas, no existiendo un procedimiento especial y único para estos casos.

Luego de revisar la jurisprudencia más relevante y reciente de los Tribunales de Justicia chilenos, encontramos que las acciones intentadas son, entre otras, el despido indirecto, las denuncias en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, recursos de protección y procedimientos ordinarios laborales. Sin embargo, más interesante aún es analizar su contenido. Por ello, a continuación exponemos algunas sentencias pronunciadas sobre esta materia, a fin de ilustrar cuál ha sido el tratamiento dado por tribunales a esta figura¹⁸.

La jurisprudencia ha conceptualizado esta figura como “*la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador, recibiendo éste, una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus superiores, de manera sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, cuyo fin es hostigar, intimidar o perturbar al trabajador, hasta que éste haga abandono del trabajo*” (Causa Rol N° 179-2009, seguida ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso).

Además, existen algunas sentencias en que los tribunales, acogiendo la figura del *mobbing*, han descrito algunas de las conductas que lo configuraron en esos casos particulares. En un primer caso, el tribunal “*ha llegado a la convicción y certeza de que en la*

18 Las sentencias citadas están disponibles en la página web del Poder Judicial, www.poderjudicial.cl.

actualidad, desconociendo el motivo de ello, a la señora (...) se le cambiaron sus funciones de manera unilateral, y en el día de hoy don (...) se encuentra cumpliendo sus funciones; a lo que principalmente con la prueba documental de la demandante se acreditó la existencia de una rebaja en sus remuneraciones, que la actora no cuenta con funciones claras a desempeñar, y sin un lugar o espacio físico donde trabajar; y por lo demás, todo ello, de manera unilateral y sin la correspondiente documentación que así lo avale, como en derecho corresponde” (Causa RIT T-1-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto).

Otro caso analizado especifica que *“la recurrida cometió un acto ilegal y arbitrario al designar a la recurrente en un cargo de profesora de aula en circunstancias que su función era de Inspectora General, lo que constituye una alteración evidente del artículo 12 inciso primero del Código Penal¹⁹ al no destinarla a labores similares a los desempeñados como Inspectora General”* (Causa Rol N° 179-2009, seguida ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso).

Una causa de la Corte de Apelaciones de Concepción indica que *“la actora fue objeto de conflictos laborales y de hostigamiento sistemático y continuado que trajo consecuencias para la salud de la trabajadora. Dichos comportamientos hacia ella emanaban del Supervisor de (...), y combinaban la simpatía con el engaño, el humor con la amenaza, el silencio con gritos y garabatos, ofensas y desprestigio que terminaron enfermándola, ocasionándole un cuadro depresivo...”* (Causa Rol N° 113-2011, seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción).

La jurisprudencia judicial también ha excluido determinadas con-

19 Debe entenderse que esta referencia es al inciso primero del artículo 12 del Código del Trabajo, y no del Código Penal.

ductas: *“La circunstancia de disparidad de criterios entre empleador y trabajador, los conflictos o discrepancias que pueden ocurrir en una relación laboral, no constituyen por sí solo una manifestación de acoso laboral”* (Causa Rol N° 228-2010, seguida ante la Corte de Apelaciones Talca).

En cuanto a la reiteración que la doctrina señala como característica constituyente para configurar el acoso, la jurisprudencia ha señalado que *“ninguna norma establece el número de días que debe hostigarse a un trabajador para que se configure el acoso laboral”* (Causa Rol N° 65-2010, seguida ante la Corte de Apelaciones de San Miguel).

En lo referido al hostigador, existe jurisprudencia que ha hecho responsable a la empresa por los actos de uno de sus dependientes, ya que actuaba como representante de ella y jefe de la persona afectada: *“el referido supervisor actúa por cuenta del empleador e imparte órdenes en su nombre y es precisamente en este actuar en que se han configurado las conductas que contemplan el acoso denunciado.*

Que, así las cosas, se deduce que al concluir como lo hizo la sentenciadora, ha infringido, principalmente, las razones jurídicas y lógicas que debieron haberse respetado, ya que no es razonable entender que, dentro de la organización empresarial pueda permitirse el acoso de un trabajador por quien forma parte de aquélla, sólo porque carece de un vínculo contractual con la persona acosada.” (Causa Rol N° 113-2011, seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción).

Existen algunos interesantes fallos acerca de las indemnizaciones a que dan lugar las conductas de acoso, y la competencia de los tribunales para conocer de ellas. En un caso, en que fue interpuesta una demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales debido al acoso laboral, y cobro de prestaciones, la senten-

cia señaló que aunque *“la indemnización por daño moral no está establecida en nuestra legislación como una pena o sanción para el empleador negligente, sino que como una compensación al trabajador que ha sufrido un daño, y estando ésta acreditada por la prueba pericial de autos, donde se acredita el nexo causal entre el hostigamiento laboral y el cuadro depresivo de la demandante, no se tendrá más que acceder a dicha solicitud”* (Causa RIT T-1-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto).

En cambio, otro fallo desecha la demanda de indemnización por daño moral, debido a que el acoso denunciado se produjo con posterioridad al despido, es decir, una vez terminada la relación laboral. Así, *“carece de interés examinar si la prueba rendida en el juicio por la demandante permite llegar a una conclusión positiva, porque tratándose de una responsabilidad en sede extracontractual, como sucede en este caso, no son los Juzgados laborales los competentes para conocer de una demanda de indemnización por daño moral, ya que ella debe ventilarse ante la judicatura ordinaria y conforme a las reglas del derecho común”* (Causa Rol N° 12-2010, seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción).

Finalmente, podemos destacar un fallo en que las conductas de acoso son la causa del despido indirecto y en que el Tribunal del Trabajo declara ser competente para conocer de la indemnización por daño moral intentada, y la compatibilidad entre las indemnizaciones por término de la relación laboral y las que derivan de la reparación del daño causado.

“Que, respecto a la compatibilidad del daño moral con el resto de las indemnizaciones propias del término de la relación laboral, estas últimas, señaladas expresamente en la ley laboral, tienen un contenido netamente patrimonial, pues se indemnizan los años que una persona trabajó para un determinado empleador, esto es, se premia

una larga vinculación contractual, que en el presente caso se extendió por 19 años y también se indemniza por el término mismo de esa vinculación, al quedar el trabajador sin el sustento regular que le proporcionaba la remuneración. Que lo anterior resulta plenamente compatible con el daño moral el que tiene por objeto reparar aspectos que no tienen contenido patrimonial, esto es, se refiere a situaciones espirituales, morales o éticas, y en el presente caso, dicha reparación se encuentra más que justificada, atendido los términos en que la actora hubo de poner fin a la relación laboral, esto es, por las conductas de acoso de que fue objeto, daño que ha sido establecido por las instancias médicas pertinentes” (Causa Rol N° 141-2011, seguida ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso).

5.- A modo de cierre

El acoso laboral no es una figura de reciente aparición en el ámbito de las relaciones humanas, siempre ha existido. Sin embargo, debido a los estudios realizados, a partir de la década de los 80 del siglo XX, ha cobrado relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, y ha permitido determinar cuándo ciertas conductas lo configuran.

De acuerdo con la información presentada durante la tramitación del proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de psicoterror laboral, cifras de la OIT señalan que los estudios que dan cuenta de este problema hasta el año 1999, hablan de un 3,5% de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en los 80. Esta cifra ha sido incrementada, llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999.

Este aumento significativo que fue detectado en su oportunidad no indica necesariamente que los casos de acoso laboral han ido en aumento, sino que bien pueden responder a un mejor conocimiento del fenómeno, por una parte, y a una mejor identificación de la vulneración, por otra, lo que permite una medición más precisa de su ocurrencia.

En este sentido, en el ámbito nacional, la falta de tipificación del acoso laboral impide realizar mediciones exactas. El diverso tratamiento al que es sometido el *mobbing* supone que, cuando las personas denuncian la ocurrencia de estas conductas, ellas son tratadas de acuerdo a las diferentes situaciones que contempla la legislación nacional vigente como, por ejemplo, la vulneración de derechos fundamentales, contravenciones al *ius variandi*, despidos indirectos u otras figuras, lo que impide, en definitiva, deter-

minar en forma efectiva la incidencia del acoso en el ámbito de las relaciones laborales.

Es necesario destacar que, pese a la eventual tipificación de las distintas formas que pueda adquirir el acoso laboral en la práctica, este no aparece como un hecho aislado y fuera de contexto sino que encuentra su origen en el seno de la relación de trabajo propiamente tal, y como hecho social. Por lo mismo, y desde el punto de vista del derecho, puede ser tratado mediante una gama de recursos, como los antes presentados y descritos, que no se agotan en sí mismos, sino que son complementarios, pudiendo en algunos casos reforzarse a la luz del reconocimiento de los derechos fundamentales en materias laborales.

Algo similar ocurre también ante los Tribunales de Justicia los que, pese a la falta de legislación específica, han conocido de las acciones interpuestas con motivo del acoso laboral, sin que esta falencia haya sido un impedimento para que puedan, en aquellos casos en que han sido acreditados los supuestos que permiten establecer su ocurrencia, sancionar este ilícito laboral; pero han debido examinar cada una de las conductas denunciadas a la luz de la acción que, en caso particular, interpuso la víctima del hostigamiento.

Esta situación puede ser enmendada por medio de una legislación específica que regule el tema, la cual está actualmente en tramitación. Sin perjuicio de que aún faltan etapas para la aprobación del proyecto de ley y de que este, sin duda, será objeto de varias adecuaciones en los trámites venideros, su promulgación permitirá claridad acerca de esta compleja figura y sus aspectos esenciales.

No obstante, es deber y misión de organismos como la Dirección del Trabajo y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social informar, prevenir y acercar la discusión en torno al acoso laboral o *mobbing* -tanto a los empleadores como a los trabajadores- velando por el cumplimiento de la normativa respectiva, así como generar cierta conciencia de los derechos laborales y fundamentales, que van más allá de las condiciones físicas y materiales de trabajo.

ANEXO. El acoso laboral en cifras administrativas

Con la puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral, la Dirección del Trabajo comenzó a implementar un nuevo procedimiento para atender denuncias relacionadas con la vulneración de derechos fundamentales las que comprenden, entre otras materias, el acoso laboral o *mobbing*. La implementación de manera gradual de la reforma²⁰, no permiten una comparación anual de las cifras, ni calcular tendencias. Por lo tanto, y para efectos de este trabajo, se consideraron aquellos datos registrados a partir de 2010, primer año en que la reforma se encontraba implementada en todas las regiones del país.

Desde el año 2008, y a partir del nuevo procedimiento implementado por la Dirección del Trabajo, se consideran denuncias por hostigamiento laboral a todas aquellas cuya materia denunciada tiene relación con alguna vulneración del trabajador, tales como: vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, vulneración de la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, vulneración de la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público, vulneración de la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, vulneración de la libertad de trabajo, vulneración del derecho a la no discriminación de remuneración por sexo, vulneración del

20 Regiones III y XII, 31 de marzo de 2008
Regiones I, IV, V y XIV, 31 de octubre de 2008
Regiones II, VI, VII y VIII, 30 de abril de 2009
Región Metropolitana, 31 de agosto de 2009
Regiones IX, X, XI y XV, 30 de octubre de 2009

derecho a la no discriminación por ascendencia nacional u origen social, vulneración del derecho a la no discriminación por edad, vulneración del derecho a la no discriminación por nacionalidad, vulneración del derecho a la no discriminación por opinión política, vulneración del derecho a la no discriminación por religión, vulneración del derecho a la no discriminación por sindicación, vulneración del derecho a la no discriminación, vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador, vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad).

Es posible que estas categorías no comprendan la totalidad de las conductas constitutivas de acoso laboral, atendiendo a la diversidad de estas últimas, por lo que el siguiente análisis contiene la limitación de que las denuncias registradas no contemplan la totalidad de las formas de *mobbing*.

El Cuadro 1 muestra que la mayor cantidad de denuncias presentadas son por vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador. Esto no sorprende, si se considera que el hostigamiento laboral afecta a la víctima del *mobbing* en su integridad psíquica y emocional.

Asimismo, las cifras constatan que existirían tres grandes categorías de derechos vulnerados con ocasión del acoso laboral: el derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador; la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; y en términos genéricos, el derecho a la no discriminación.

Cuadro 1

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según materia denunciada (2010 y 2011)

Materia denunciada (derecho vulnerado)	2010	2011
Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y sicológica del trabajador	1.140	1.202
Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia	519	623
Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada	15	15
Libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no estén opuestos a la moral, a las buenas costumbres o al orden público	5	4
Libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que sean cometidos en el ejercicio de estas libertades	15	8
La libertad de trabajo: ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que esté opuesta a la moral, la seguridad o salubridad pública; o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así	30	15
No discriminación de remuneración por sexo		12
No discriminación por ascendencia nacional u origen social	6	7
No discriminación por edad	4	5
No discriminación por nacionalidad	3	6
No discriminación por opinión política		5
No discriminación por religión	1	2
No discriminación por sindicación	78	102
No discriminación	189	166
Vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad)	107	115
Total	2.112	2.287

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios,
Dirección del Trabajo

Respecto de la rama de actividad, según muestra el Cuadro 2, es el Comercio la actividad que presenta el nivel más alto de denuncias, con un 22,3% para 2010 y un 20,2% para 2011. Por su parte, considerando todo el período comprendido en el estudio, las Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, así como las de Enseñanza presentan los más altos niveles de denuncia por acoso laboral o *mobbing*. Por otro lado, aquellas menos denunciadas corresponden a las ramas de pesca y a la de organizaciones y órganos extraterritoriales.

Cuadro 2

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según rama de actividad económica (2010 y 2011)

Rama de actividad económica	2010	2011
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	228	253
Actividades no especificadas y otras	138	333
Administración pública y defensa	30	28
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	65	73
Comercio	470	461
Construcción	106	92
Enseñanza	222	198
Explotación de minas y canteras	28	17
Hogares privados con servicio doméstico	26	32
Hoteles y restaurantes	151	179
Industrias manufactureras	179	159
Intermediación financiera	33	44
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2	
Otras actividades de servicios comunitarios	198	163
Pesca	8	9
Servicios sociales y de salud	44	49
Suministro de electricidad, gas y agua	12	19
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	172	178
Total	2.112	2.287

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La gran cantidad de denuncias que presentan las Actividades no Especificadas y Otras puede responder a un error en el registro de la información; por lo tanto, no son consideradas como parte del análisis de la información. Si tomamos los datos anteriores, parecería razonable sostener que las ramas de Comercio, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y Enseñanza presentarían la mayor cantidad de denuncias por vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador, la no discriminación y protección a la vida privada y la honra de la persona y su familia.

De acuerdo a las cifras que indica el cuadro siguiente (Cuadro 3), referidas a las denuncias presentadas según región, es posible afirmar que el incremento de denuncias de un año a otro es de aproximadamente un 8%, siendo las Regiones Metropolitana y Valparaíso las que más denuncias presentaron, en ambos años. Por su parte, la región que registra una mayor baja de denuncias fue la de O'Higgins, con un decrecimiento de un 35,4%; mientras que la región que presentó la mayor alza de denuncias fue la Metropolitana, con un aumento de 16,9%.

Cuadro 3

Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral según región (2010 y 2011)

Región	2010	2011
Arica-Parinacota	71	62
Tarapacá	83	90
Antofagasta	231	197
Atacama	28	43
Coquimbo	63	52
Valparaíso	452	414
Metropolitana	540	631
O'Higgins	113	73
Maule	120	191
Biobío	121	168
Araucanía	83	82
Los Ríos	73	82
Los Lagos	57	130
Aysén	36	18
Magallanes	41	54
Total	2.112	2.287

Fuente: Dirección del Trabajo
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Cruzando estos datos con las cifras del INE sobre ocupados por rama de actividad económica, según región, podemos señalar que las regiones que presentan la mayor cantidad de denuncias tienen –a la vez– una alta concentración de fuerza de trabajo en Comercio y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, ramas de actividad económica generadoras de un mayor número

de denuncias. Por su parte, Organizaciones y Órganos Extraterritoriales, rama con el menor número de denuncias, no tiene ocupados en Aysén y Atacama, regiones que concentran el menor número de denuncias; mientras que la Pesca no tiene una cantidad significativa de ocupados en dichas regiones¹.

Por su parte, también concentran una parte importante de denuncias, actividades como Industria Manufacturera y Hoteles y Restaurantes, que se desarrollan principalmente en las regiones Metropolitana, Biobío y Valparaíso (la primera), y en Metropolitana, Valparaíso y Biobío (la segunda)².

Cuadro 4
Cantidad de denuncias directas individuales^(*) interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según sexo del denunciante (2010 y 2011)

Sexo del denunciante	2010		2011	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Femenino	975	64,4%	1.148	69,4%
Masculino	539	35,6%	507	30,6%
Total	1.514	100%	1.655	100%

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

(*): Solicitudes de fiscalización realizadas por los trabajadores.

-
- 1 Ver Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre agosto-septiembre-octubre 2011 (último trimestre publicado).
 - 2 Ibid.

El cuadro precedente muestra que la mayor cantidad de denuncias individuales son efectuadas por mujeres, lo que guarda directa relación con la rama de actividad que presenta el mayor número de denuncias. En efecto, de acuerdo a los datos entregados por la última versión publicada de la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales, realizada por la Dirección del Trabajo y correspondiente a 2008, los sectores de Comercio, Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler, así como Enseñanza concentran un mayor porcentaje de trabajadoras respecto de los hombres que trabajan en dichas actividades.



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile