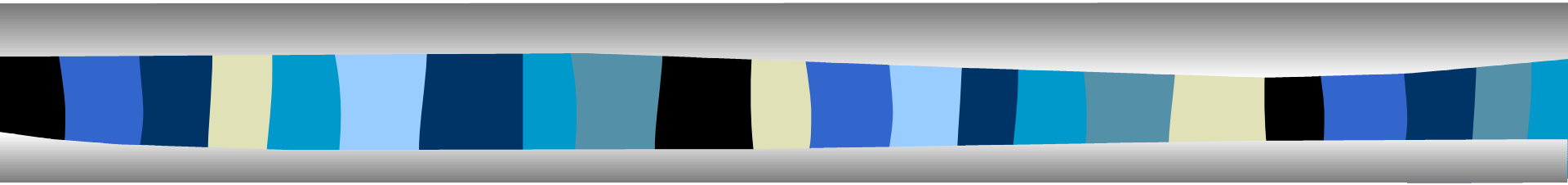


Mobbing en la Relación Laboral



Christian Melis
Curso de Formación Sindical
Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
8 de Mayo de 2012



■ Poder de Dirección:

- Conjunto de poderes ostentados por el empresario, destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las prestaciones laborales (poder de dirección) y a la represión de las conductas laboralmente ilícitas del personal de la empresa (poder disciplinario)
- Concepto amplio y omnicomprendivo del conjunto de facultades inherentes al empresario con miras a la ordenación del trabajo
- Por lo tanto, comprende tanto al poder de dirección — *strictu sensu*— como al disciplinario

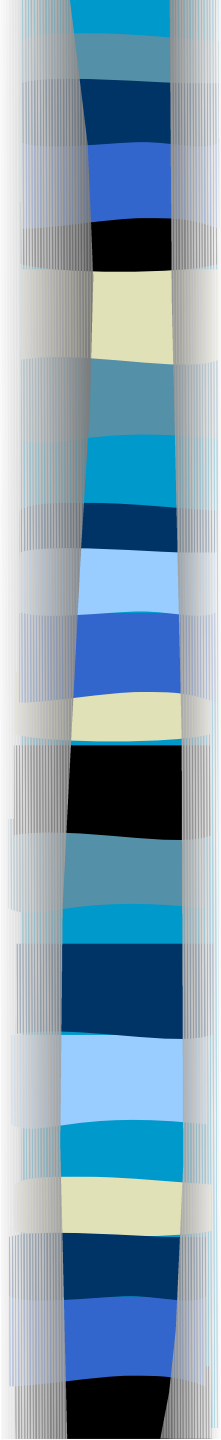


- **Reconocimiento normativo del Poder de Dirección**

- Tanto en la Constitución (libertad de empresa: artículo 19, N° 21; y derecho de propiedad: artículo 19, N° 24)
- Como en la ley (artículo 5, 12, 154 y 160, del Código del Trabajo)

- **Contenido amplio y variado:** comprende

- funciones ordenadoras (órdenes e instrucciones)
- funciones de control y vigilancia
- funciones disciplinarias

- 
- Derechos fundamentales del trabajador como **derechos de la *personalidad* o «inespecíficos»** (PALOMEQUE):
 - Derechos que el trabajador detenta no en cuanto trabajador —como podrían ser los típicamente laborales del Derecho colectivo laboral— sino en cuanto trabajador-ciudadano
 - Se trata de derechos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales y que pueden ser ejercidos fuera del ámbito de la empresa, pero también dentro



■ Reconocimiento Constitucional:

- derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 n° 1)
- derecho de igualdad y de no discriminación (19 n° 2 y 16)
- libertad de conciencia y de religión (artículo 19 n° 6)
- derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 n° 4)
- inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 n° 5)
- libertad de opinión –expresión – e información (artículo 19 n° 12)
- derecho de reunión (artículo 19 n° 13)
- libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 n°s 21 y 22)



■ Reconocimiento legal:

- Artículo 5º, inciso primero, del Código del Trabajo:
 - *“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”.*
- Reconocimiento expreso de la *función limitadora de los derechos fundamentales* respecto de los poderes empresariales
- Idea matriz que posibilita una interpretación garantista de los derechos fundamentales en las relaciones laborales



El Acoso Laboral (Mobbing)



■ Antecedentes (estudios europeos)

- 1 de cada 3 trabajadores manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral
- Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70% de los casos, los jefes o supervisores; en un 26% los propios compañeros de trabajo; y en un 4% los subordinados
- 2 de cada 3 trabajadores afectados por el mobbing desconoce estar afectado por el problema
- Más de la mitad de las víctimas del mobbing tienen secuelas sobre su salud
- El mobbing afecta tanto a hombres como a mujeres pero existe mayor riesgo en el grupo femenino



■ **Concepto Acoso Laboral (Mobbing)**

- La situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica,
- De forma sistemática y recurrente
- Durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo
- Con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores
- Y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo



■ Distinción del Mobbing de otras figuras:

- No se trata en el mobbing de la presión ejercida por el empleador para el cumplimiento de metas o plazos o productividad
- De simples infracciones a la legislación laboral con el afán de eludirlas el cumplimiento de ellas
- En el mobbing, la intensidad y repetición sistemática del acoso así como la finalidad perseguida (abandono de la empresa por parte del trabajador), marcan una gran diferencia



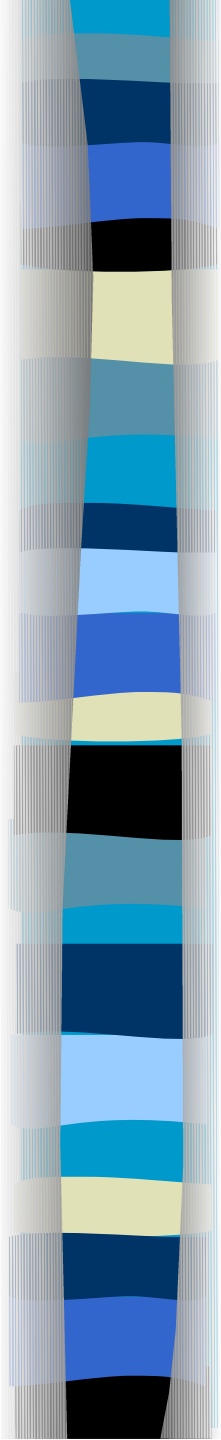
■ **Sujeto Acosador:**

- Superior
- Trabajador de igual jerarquía
- Trabajador de menor jerarquía



■ Manifestaciones Específicas:

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna
- Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables

- 
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior
 - Ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle invisible
 - Restringir u obstaculizar el acceso a la información necesaria para el trabajo
 - Restringir o disminuir la formación o capacitación
 - Restringir el uso del material o infraestructura de la empresa



■ **Jurisprudencia Judicial**

■ **Definición:**

- Actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo
- Se trata de ataques sistemáticos y durante un lapso de tiempo intolerable, sea de modo directo o indirecto que atenta contra la dignidad de la persona; y
- Crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo



■ Elementos:

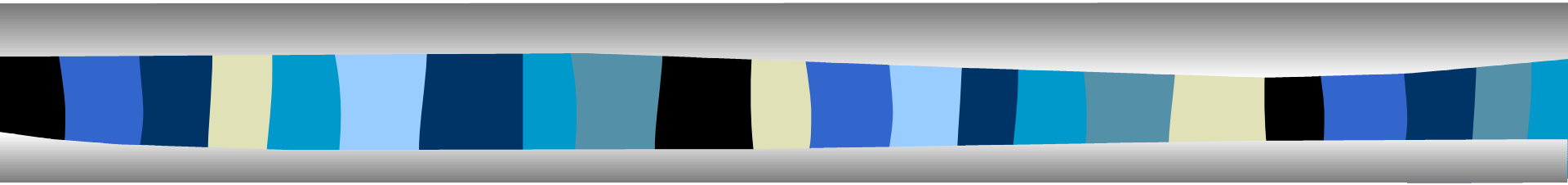
- **Conducta:** la entidad de la conducta, por sí sola y prescindiendo de subjetivas apreciaciones o sensibilidades, debe ser susceptible de provocar la consecuencia degradante, humillante u ofensiva
- **Persona acosada:** debe estar individualizada, sin que pueda hacerse extensivo del acoso con carácter general a un grupo de personas, ya que en tal caso nos encontraríamos simplemente ante un ambiente tenso de trabajo
- **Finalidad:** las conductas en cuestión se orientan a la exclusión laboral del acosado e incluso su anulación social en el ámbito del que se trata



■ Características:

- Sistemática y prolongada **presión psicológica** que se ejerce sobre el trabajador (hostigamiento, asedio, vejación, humillación, constante crítica, etc.) en el desempeño de su cometido
- Causa un **daño psíquico real** que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional
- El resultado objetivo del mobbing es que se produce un **ambiente laboral hostil** para la víctima y denigratorio de su dignidad de persona que redundará en daños a la salud como la depresión, el estrés, o ansiedad

Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales





- **Objeto de la protección:** limitado sólo a

- Tutelar derechos fundamentales de los trabajadores (los que enumera artículo 485)
 - Lesionados durante la relación laboral (inciso primero, artículo 485)
 - Lesionados con ocasión del despido (artículo 489)
- Tutelar derechos de libertad sindical:
 - *Prácticas antisindicales*
 - *Despidos antisindicales*
 - *Prácticas desleales en la negociación colectiva*



- **Derechos fundamentales objeto del procedimiento de tutela (artículo 485):**

- **Constitución Política:** artículo 19

- Número 1º, inciso primero: derecho a la vida y a la integridad física y síquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral
- Número 4º: derecho a la privacidad y honra
- Número 5º: en lo relativo al derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada
- Número 6º, inciso primero: derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de creencias y el libre ejercicio de todos los cultos
- Número 12º, inciso primero: derecho a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa; y
- Número 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a libertad de contratación laboral

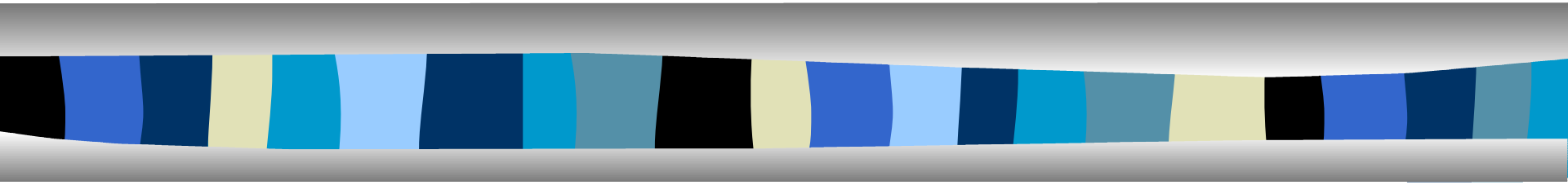


■ Sujeto Activo (artículo 486):

- Trabajador u Organización Sindical, invocando un derecho o interés legítimo
- Organización Sindical (u organización de grado superior), a la que se encuentra afiliado trabajador afectado, haciéndose parte como 3º coadyuvante (juicio iniciado por trabajador afectado)
- Organización Sindical a la que se encuentra afiliado trabajador afectado, como parte principal
- Dirección del Trabajo: como denunciante o haciéndose parte (rol de fiscalía)

■ Sujeto Pasivo: el empleador

El Acoso Sexual en el trabajo





■ Definición de acoso sexual

- Artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo:
 - 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



■ Tutela frente al acoso sexual:

- La Ley 20.005 instala el acoso sexual como materia obligatoria de regulación para el empleador establecida en el reglamento interno:
 - *“Normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”* (artículo 153, inciso segundo, del CT)
 - *Procedimiento interno de la empresa al que se someterán las denuncias sobre acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán* (artículo 154, N° 12, del CT)

■ Investigación del acoso sexual

- La ley N° 20.005 incorporó al Código del Trabajo la regulación de la ***Investigación y Sanción del Acoso Sexual***

