

El *mobbing* y su regulación en el derecho laboral chileno



Andrea Fraga Yoli

Abogada Asociada

CAREY Y CIA.

I. Introducción

Durante las últimas décadas, el mundo del trabajo se ha visto enfrentado a una serie de cambios de gran trascendencia, tales como la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, la alta competitividad de los mercados y la flexibilidad laboral, entre muchos otros, lo cual sin duda ha traído como consecuencia que las relaciones laborales sean cada vez más complejas.

La necesidad de adecuar las estructuras organizacionales para poder responder eficientemente a las demandas y desafíos que genera un mundo cada vez más globalizado y altamente competitivo, supone que tanto trabajadores como empleadores estén sometidos a mayores exigencias, lo cual puede desencadenar, en ciertos casos, la existencia de conflictos laborales que alteren el adecuado clima organizacional al interior de la empresa.

Dentro de este complicado panorama, la figura del "*mobbing*" o acoso laboral se ha comenzado a escuchar cada vez con más fuerza y se ha convertido de un tiempo a esta parte en fuente de estudio en los Estados Unidos y gran parte de Europa.

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹ en estudios que dan cuenta de este fenómeno hasta el año 1999, de un 3,5% de acoso detectado sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los ochenta, éste se ha incrementado a un 5% en 1998 y a un 7% en 1999. Ahora

¹ Cifras informadas en la moción del Proyecto de Ley que pretende modificar el Código del Trabajo sancionando las prácticas de sicoterror laboral, presentado en el año 2003.

bien, considero que estas cifras no pueden ser concluyentes respecto de cuál ha sido su evolución en los últimos años ni tampoco indican necesariamente un aumento del *mobbing*, sino más bien se debe comprender que lo que éstas reflejan es cómo el *mobbing* se ha sido conceptualizando durante el último período, lo cual ha permitido su medición con mayor eficacia y precisión.

El *mobbing* es una figura que naturalmente ha existido desde siempre, sólo que en la actualidad, a raíz de los estudios que se han realizado sobre la materia, estamos en condiciones de determinar objetivamente cuándo nos encontramos en presencia de un acoso laboral y de evaluar cuál es su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales contemporáneas.

Mientras el acoso laboral ha sido centro de discusión y análisis en muchos países de Europa y América, en algunos de los cuales incluso existe legislación específica sobre el tema, la situación en nuestro país es substancialmente distinta. En Chile, la figura del *mobbing* ha sido poco estudiada en términos de dimensionar sus reales alcances y consecuencias. Es más, el acoso laboral no se encuentra regulado específicamente en la legislación laboral ni tampoco existe mayor jurisprudencia al respecto.

Atendido lo anterior, considero de gran actualidad referirme al *mobbing* en el presente artículo, el cual simplemente pretende introducir el tema en la discusión doctrinaria esbozando sus principales características y problemáticas e incentivar para que, en un futuro cercano, el acoso laboral sea regulado específicamente por el legislador, al igual que se hizo tiempo atrás respecto del acoso sexual.

A mi juicio, el *mobbing* como institución laboral es de suyo interesante, pues no sólo se trata de una figura novedosa que ha venido distinguiéndose y desarrollándose durante la última década, cuestión necesaria de ser explorada, sino que además su interés resulta evidente desde que es menester, atendida su novedad, definirla con claridad.

El acoso laboral plantea grandes desafíos para el Derecho no sólo desde la perspectiva del mejoramiento de la protección de los derechos legítimos del trabajador, sino también desde la perspectiva de perfeccionar y delimitar en qué casos nos encontramos frente a esta excepcional figura, y ser capaces de evitar en este sentido los abusos que podrían cometerse respecto de su utilización.

En efecto, esta figura presenta un carácter ostensiblemente excepcional dentro de las relaciones de trabajo, ya que, en primer lugar, no cualquier problema, malestar o desavenencia puede constituir *mobbing*, toda vez que es de la naturaleza de las relaciones humanas la existencia de conflictos, y en segundo

lugar, es precisamente su carácter de excepción lo que justifica que conductas que normalmente no merecen ninguna sanción, atendidos su desarrollo en el tiempo y magnitud, puedan ser consideradas como un ilícito laboral.

En este sentido, una de las misiones del Derecho Laboral es justamente precisar en qué situaciones nos encontramos frente a esta particular figura y cuándo se trata en cambio de otro tipo de conflicto. De lo contrario, si ésta fuera invocada desmesuradamente, ello incluso podría entorpecer el indispensable poder de dirección del que se encuentra investido el empleador respecto del trabajador, obstaculizándose innecesariamente la eficiencia propia de la empresa.

Finalmente, un aspecto relevante a tratar es aquel que guarda relación con las distintas responsabilidades que emanan en caso de encontrarnos efectivamente ante un caso de *mobbing*, surgiendo en consecuencia la necesidad de analizar, por ejemplo, si la responsabilidad es del trabajador que acosa laboralmente a otro trabajador, sea el acosador superior jerárquico o no de la víctima, o bien si la responsabilidad es del empleador, o es de ambos, y en este último caso, cuándo excepcionalmente la responsabilidad por acoso laboral alcanzará a la empresa como institución y no sólo al trabajador que lo ejerce.

II. ¿Qué es el *mobbing* o acoso laboral?²

2.1. Desde un punto de vista etimológico y doctrinario

En lo que respecta a la denominación de esta figura, "*mobbing*" deriva del verbo inglés "*to mob*" que significa agredir, atacar, maltratar. Ello es necesario relacionarlo a su vez con la palabra "*mob*" (del latín "*mobile vulgus*"). que se traduce como multitud, muchedumbre o turba.³

Resulta necesario precisar antes de referirse al concepto de *mobbing*, que una de las dificultades que presenta su estudio y, por ende, su regulación, es que se trata de una figura que escapa del ámbito meramente jurídico. Este fenómeno se encuentra influenciado por una serie de factores psicosociales tales como: la personalidad de la víctima y del acosador, la capacidad que tiene la persona para hacer frente a situaciones conflictivas, los estilos y canales de comunicación que se dan al interior de la empresa, los distintos sistemas de trabajo, etc.

² Existen diversas denominaciones de este fenómeno, tales como: acoso moral, psicoterror laboral, violencia laboral, maltrato u hostigamiento psicológico, entre otros.

³ Riquelme Alfonso, "Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo". Ciencias Sociales on Line, julio 2006, vol III, N° 2, pág 42. Universidad de Viña del Mar, Chile.

Confirma lo anterior el hecho que los primeros estudios realizados sobre el tema emanan de especialistas de áreas distintas del derecho. Uno de los primeros en estudiar el fenómeno fue el etólogo austriaco Honrad Lorenz,⁴ quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales constató que en algunos casos los individuos más débiles del grupo formaban una suerte de coalición para atacar a otro más fuerte y así poder eliminarlo.⁵

Pero sin duda el precursor del estudio sobre *mobbing* y quien es considerado mundialmente como la máxima autoridad en el tema, es el psicólogo de origen alemán Heinz Leyman.

Señala este autor que: *"El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en 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 período prolongado de tiempo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como resultado de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social".*⁶

Se desprende de esta definición que no constituyen casos de acoso laboral los conflictos laborales temporales, el acoso requiere cierta duración en el tiempo y por otra parte este concepto se centra en el momento en que la situación psicológica que afecta al individuo se traduce en trastornos psiquiátricos.

Otro de los especialistas de mayor renombre en la materia es el profesor español de la Universidad de Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel y Zabala, quien ha definido el acoso laboral como *"el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado e incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o más compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo, 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".*⁷

⁴ Según el Diccionario de la Real Academia Española, la etología es aquella parte de la biología que estudia el comportamiento de los animales.

⁵ Riquelme Alfonso, "Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo". Ciencias Sociales on Line, julio 2006, vol III, N° 2, pág.42. Universidad de Viña del Mar, Chile.

⁶ Leyman, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology. 1966.

⁷ Piñuel y Zabala, Iñaki. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Térrea, Bilbao, España, 2001.

Son múltiples las denominaciones que se han empleado para conceptualizar este problema, pero en todo caso, de todas ellas se desprende que el acoso laboral es un tipo de agresión que se presenta como un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a un plan que ha sido previamente preconcebido por el o los acosadores con miras a un objetivo claro: la afectación de la víctima.

2.2. Sus principales manifestaciones

De la mayoría de los estudios que se han realizado sobre la materia, se ha podido determinar que existen ciertas características que tipifican a este tipo de violencia al interior de la empresa y se pueden sintetizar en lo siguiente:

- a) la acción es sistemática y duradera en el tiempo, quedando fuera los conflictos temporales,
- b) la víctima del acoso sufre serios daños a nivel psicológico, los cuales traen aparejados muchas veces efectos físicos,
- c) existencia de diferencias de poder, siendo el más frecuente el *mobbing* descendente,
- d) el *mobbing* suele no dejar rastros visibles en la víctima,
- e) se configura como un proceso, que puede tener distintas fases, a veces diferenciadas unas de otras, a lo largo del cual se van produciendo una serie de actos que mirados desde un punto de vista individual pueden incluso resultar inocuos o sin mayores consecuencias, pero que a lo largo del tiempo pueden llegar a ocasionar serios daños a quien lo padece.⁸

Existen una serie de comportamientos que se han considerado generalmente como acoso laboral en la medida que sean graves y sean reiterados en el tiempo. Sólo a manera de ejemplo se puede mencionar:

1. Limitar la comunicación: cualquiera sea la forma en que ocurre la comunicación, como por ejemplo: interrumpir a la persona cuando habla, evitar el contacto visual, provocar el aislamiento físico del trabajador.

2. Ataques a la calidad profesional y a la situación personal: la asignación de tareas humillantes o que no guardan relación con la preparación profesional de la víctima, asignarle tareas de muy difícil realización, cambiarle en forma arbitraria y constantemente las modalidades de trabajo, cuestionar sus capacidades profesionales frente a otras personas, etc.

3. Ataques dirigidos a la salud del trabajador: insultar o ridiculizar al trabajador, actos de violencia de tipo verbal, agresiones de tipo físico, someterlo a

⁸ Gamonal, Sergio, y Prado, Pamela, *El mobbing o acoso moral laboral*, LexisNexis.

trabajos riesgosos sin las debidas medidas de seguridad, entre otras manifestaciones.

Lo relevante de destacar es que no cualquier hecho o acto puede ser considerado constitutivo de acoso laboral, sino que necesariamente se debe tratar de situaciones graves, reiteradas en el tiempo y cuya finalidad sea causar un daño ostensible a la víctima del acoso.

2.3. Diferenciación del *mobbing* con otras figuras similares

En ciertos casos, el *mobbing* se confunde fácilmente con otras figuras con las que puede compartir ciertas características, pero que no constituyen acoso laboral, siendo ésta otra de las dificultades que acarrea su difícil conceptualización. Es así como se hace necesario recurrir a otras áreas, como por ejemplo la psicología, para delimitar lo que constituye acoso laboral.

En primer lugar, es necesario distinguir el *mobbing* del estrés laboral, el cual se caracteriza por ser un estado biológico que supone la existencia de agente estresante y de una reacción del organismo frente a ese agente, lo que ocurre por ejemplo si existen malas condiciones laborales, caso en el cual no estamos necesariamente frente a un caso de *mobbing*.⁹ Evidentemente si una persona está padeciendo una situación de acoso probablemente también sufrirá de estrés laboral, el cual se presenta como una consecuencia de dicho acoso.

En segundo lugar, tampoco puede confundirse el acoso laboral con los conflictos que pueden generarse al interior de la empresa entre sus distintos miembros, ya que su existencia forma parte de las relaciones laborales desde el mismo momento en que se trata de relaciones entre personas con distintas personalidades y modos de relacionarse. A diferencia de lo que ocurre en el *mobbing*, en que el acosador actúa reiterada y deliberadamente con el fin de causar daño a la víctima, en estos conflictos se trata de manifestaciones acotadas en el tiempo que no producen daño en los miembros del equipo más allá del malestar razonable que este tipo de diferencias puede llegar a ocasionar.

Este tipo de conflicto forma y seguirá formando parte de las relaciones de trabajo, y a veces incluso puede ser necesario para el mejoramiento y la renovación del sistema de trabajo o de la propia organización.

Finalmente, no se debe confundir el *mobbing* con el abuso de poder por parte del empresario. En este sentido, debemos recordar que la relación laboral se caracteriza por la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia del

⁹ Gamonal, Sergio, y Prado, Pamela, *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, LexisNexis, pág. 31.

trabajador para con su empleador, en virtud del cual este último se encuentra dotado de la facultad de mando o poder de dirección. Muchas veces, el empleador abusa de este poder exponiendo a los trabajadores a largas jornadas de trabajo o a situaciones laborales precarias, pero ello no significa que se trate de una situación de acoso en la que el empleador ejerza su poder con ánimos persecutorios, sino sólo con miras a obtener el mayor provecho o utilidad posible con el trabajo de sus empleados, por lo que estas malas condiciones laborales son iguales para todos los trabajadores y en caso alguno discriminatorias.

2.4. Sus diversas clases

Por lo general, la mayoría de los autores concuerdan en que existen diversos tipos de *mobbing*, siendo posible la existencia de acoso laboral de carácter descendente, horizontal y ascendente, según el lugar que ocupen dentro de la empresa el acosador y el acosado. Es así como es posible distinguir:

a) **Mobbing descendente:** consiste en que el agente del acoso es una persona de rango superior jerárquico a la víctima del acoso, como por ejemplo su jefe.

b) **Mobbing horizontal:** es aquel que se genera entre colegas de la misma jerarquía. El ataque puede deberse a múltiples razones: envidia, celos profesionales, sentimiento de inseguridad del acosador y la consiguiente necesidad de sentirse superior a aquel que puede ser mejor trabajador que él, entre otras razones.

c) **Mobbing ascendente:** es aquel en el cual una persona que ocupa un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Esta situación es la menos frecuente de todas, pero puede ocurrir. Por ejemplo, el caso de una persona que se incorpora a la empresa como jefe de determinada sección y no son aceptados por sus subordinados sus métodos de trabajo o sus directrices.

III. La regulación del *mobbing*

3.1. La experiencia de otros países

Antes de referirme a la regulación del acoso laboral en Chile, considero necesario hacer una breve referencia acerca de cuál ha sido la recepción de esta novedosa figura en el derecho comparado.

El *mobbing* ha sido considerado tanto por la legislación como por la jurisprudencia de varios países, pudiendo distinguirse claramente dos grandes grupos:

aquellos países en los cuales no existe legislación específica sobre el tema, pero en los que los tribunales han sentado precedente al respecto, y aquellos en los cuales existe una regulación específica sobre el acoso laboral.

Dentro de los países europeos que cuentan con una legislación específica destacan Suecia y Francia.

Suecia cuenta con una de las primeras legislaciones sobre *mobbing* de Europa, la cual data del año 1993, llamada "Ley Básica de Prevención de Riesgos". Dicha normativa se estructura sobre dos grandes principios: el empresario debe, en la medida que le sea posible, organizar el trabajo de modo de prevenir conductas constitutivas de *mobbing*, y debe, asimismo, hacer presente que ese tipo de conductas no será tolerado por la empresa.¹⁰

En Francia, por su parte, destaca la ley del 17 de enero del año 2002 (modificada el año 2003), conocida como la "Ley de Modernización Social", la cual reguló el *mobbing* prohibiendo que se someta a un dependiente a conductas reiteradas de acoso moral que tengan por objeto o efecto un deterioro tal de sus condiciones de trabajo que sea susceptible de poder lesionar los derechos o la dignidad del trabajador, alterar su salud o comprometer su futuro profesional. Además, esta ley señala que el acoso laboral puede ser individual o colectivo, según sea cometido por el empleador o por un grupo de trabajadores.¹¹ La legislación francesa sanciona el acoso laboral como delito con penas de prisión y multa.

A nivel sudamericano, destaca la regulación existente en Argentina, país que si bien no cuenta con una normativa a nivel federal, sí existe una regulación a nivel provincial, en la Provincia de Buenos Aires, entre otras.¹²

Ahora bien, dentro de los casos en que sólo encontramos jurisprudencia sobre la materia destacan países como Alemania, España e Italia, en los cuales si bien no se contemplan normas específicas que sancionen este tipo de conductas, la tutela del acoso moral se ha configurado sobre la base de principios constitucionales y de normas legales que establecen el deber del empleador de adoptar las medidas que protejan la salud de los trabajadores, en cuanto la naturaleza de la prestación lo permita, así como el deber general de protección.

¹⁰ Gamonal, Sergio, y Prado, Pamela, *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, LexisNexis, págs. 57 y 58.

¹¹ Gamonal, Sergio, y Prado, Pamela, *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, LexisNexis, pág. 56.

¹² Para más antecedentes sobre la normativa argentina es recomendable revisar el artículo de Silvina María Liverllara, titulado "El *mobbing* o acoso psicológico del trabajador en la experiencia comparada y su aplicabilidad en nuestro derecho interno".

3.2. Reconocimiento de esta figura en Chile

3.2.1. Ausencia de regulación específica

Como ya se ha adelantado en este artículo, a la fecha no existe en Chile una regulación específica del acoso laboral. Sin perjuicio de ello, hay normas tanto a nivel constitucional como legal que establecen principios generales sobre el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y su dignidad, dentro de las cuales podría subsumirse la protección del trabajador frente a este tipo de conductas.

Es así como la Carta Fundamental en su artículo 5° señala que *“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 por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 19 al asegurar a todas las personas *“el derecho a la vida y a la integridad física y síquica”*.

A nivel legal, en el Código del Trabajo encontramos normas generales que pueden ser aplicables, tales como:

1. Artículo 2°: relativo a la no discriminación y al respeto de la dignidad del trabajador.
2. Artículo 5°: establece los derechos fundamentales como límites a las potestades del empleador.
3. Artículo 171: establece para el trabajador la posibilidad de recurrir a la figura del despido indirecto en caso que sea el empleador el que incurra en conductas contrarias al contrato o a las normas generales.
4. Artículo 184: el cual establece el deber general de protección del empleador respecto de sus trabajadores.

Otra norma que sería aplicable a esta materia, siguiendo la experiencia comparada, sería la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Sin embargo, en este punto coincido plenamente con lo planteado por Sergio Gamonal y Pamela Prado en su libro titulado *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, en el sentido que el *mobbing* no puede ser considerado un accidente laboral ni tampoco una enfermedad profesional.

En efecto, el artículo 5° de esta ley define al accidente laboral señalando que es *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”*. Se debe considerar que el accidente del trabajo no cumple con las características básicas del *mobbing*, toda vez que

el accidente ocurre generalmente en forma imprevista, a veces violenta, careciendo en consecuencia de la gradualidad propia de las conductas de acoso laboral. Por otra parte, la definición de accidente laboral habla de lesión, la cual debe ser de carácter físico, y el *mobbing* se caracteriza más bien por ser acciones que provocan el detrimento psicológico de la víctima (aunque también eventualmente podrían haber casos de agresiones físicas, pero no es lo que lo caracteriza).

Por otra parte, tampoco podría ser considerado como enfermedad profesional, toda vez que según lo señala el artículo 7° del cuerpo legal citado, *“es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”*. Luego, el *mobbing* no podría detentar dicho carácter, toda vez que no es causado en forma directa por el trabajo, el *mobbing* no es un trabajo o una modalidad del mismo, sino que una serie de conductas violentas que ocurren en el lugar de trabajo.

Con todo, más allá de estas normas generales, no existe ninguna normativa expresa que regule esta materia definiendo qué se entiende por *mobbing*, cuál es el procedimiento aplicable frente a una denuncia de esta naturaleza, cuáles son las posibles sanciones que arriesga el acosador, etc., generando un vacío legal en tal sentido.

Existe sólo un proyecto de ley presentado el año 2003 en el Congreso, que aún se encuentra en sus primeras etapas de discusión parlamentaria, en el cual se propone introducir un nuevo título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, titulado *“De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones”* (artículos 183 bis A al 183 bis D), contemplando sólo cuatro artículos para regular este tema tan complejo.

A simple vista, se trata de una buena iniciativa, pero resulta claramente insuficiente, toda vez que no aborda temas elementales tales como el tipo de procedimiento aplicable, las políticas de prevención que debe adoptar la empresa, cuáles son las etapas que debieran seguirse para llegar a sancionar una conducta de esta naturaleza, entre otros aspectos.

Este proyecto de ley contempla una definición de *mobbing* definiéndolo en el artículo 183 bis A como: *“una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Para efectos de este Código se entenderá por tal la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro tra-*

bajador, en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar menoscabo material y personal en éste”.

De esta conceptualización llama la atención que establezca que estos actos pueden ser o no premeditados y por otro lado establezca que deben producirse durante cierto lapso de tiempo. Lo lógico es que se trate de actos que sean ejecutados por el acosador para lograr un objetivo, el cual puede ser muy diverso, como por ejemplo, conseguir la afectación de la víctima, eliminarla de la empresa, porque la visualiza como alguien que podría quitarle su puesto de trabajo, etc. Luego, desde este punto de vista parece muy poco probable que este tipo de conducta sistemático pueda surgir sin premeditación.

Por su parte el artículo 183 bis B establece: *“El trabajador que hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contado desde el último acto que constituya el acoso para que el trabajador denuncie esta conducta.*

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

Sobre esta norma cabe señalarse que la Inspección del Trabajo es un órgano de carácter administrativo, carente por consiguiente de facultades jurisdiccionales que la faculten para ejercer funciones de investigación y de juzgamiento, así lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia.

En su artículo 183 bis C señala: *“El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales”.*

Respecto de las acciones específicas que podría eventualmente ejercer el trabajador víctima de acoso laboral, se pueden señalar las siguientes:

1. Recurso de protección: independientemente del hecho que partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087 (a partir de marzo del año 2008) existirá una acción de tutela directa de los derechos fundamentales de los trabajadores (incompatible por cierto con la acción de protección y sólo aplicable en la hipótesis de *mobbing* descendente), en la práctica hasta ahora esta acción ha constituido el medio más específico para obtener la defensa de tales derechos.

2. Acciones que emanan de la responsabilidad civil: la responsabilidad civil es un instituto de aplicación general en nuestro derecho, por lo que no se divisa

razón alguna para no aplicarla a las relaciones laborales en caso que durante su desarrollo se cause daño a alguno de los sujetos de las mismas, como ocurre en el *mobbing*.

Cabe preguntarse entonces qué estatuto jurídico de responsabilidad civil (contractual o extracontractual) se aplica en un caso de acoso laboral, lo cual dependerá del vínculo jurídico que una al acosador y a la víctima, siendo distintos en uno y otro caso los requisitos copulativos que deben concurrir para hacer efectiva la responsabilidad de que se trate.

Ahora bien, sea una hipótesis de responsabilidad civil contractual o extracontractual, lo que se demandará es una indemnización de perjuicios, siendo posible el reclamo de una indemnización por el daño moral. El demandante deberá acreditar fehacientemente en juicio la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos de la responsabilidad que pretende hacer efectiva y que son los siguientes: el hecho antijurídico del demandado, su imputabilidad o reprochabilidad, el daño y las relación de causalidad entre el hecho y el daño. Será necesario por lo tanto no sólo probar la efectividad de los hechos constitutivos de acoso moral, sino también demostrar la concatenación de éstos y cómo generaron un ambiente laboral hostil para la víctima ocasionándole un severo daño.¹³

Sobre este punto finalmente cabe agregar que tratándose de un caso en que el acosador no es el empleador y habiendo éste adoptado todas las medidas necesarias sin acreditarse en caso alguno la existencia de acoso laboral, no parece procedente a su respecto pretender ningún tipo de responsabilidad, debiendo en ese caso la supuesta víctima accionar directamente contra el acosador directo por la vía de la responsabilidad extracontractual.

Finalmente el artículo 183 bis D indica: *“La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral, debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento de contrato.*

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4° de este Código”.

De todo lo señalado precedentemente no cabe duda que si bien el proyecto tiene el gran mérito de ser la primera iniciativa legislativa para regular esta materia, es muy general y requiere de ciertas modificaciones para lograr una regulación completa e integral de esta novedosa figura.

¹⁰ Gamonal, Sergio, y Prado, Pamela, *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, LexisNexis, pág. 129.

Finalmente, cabe agregar que la jurisprudencia de nuestros tribunales es aún muy incipiente en esta materia. Resulta histórico el fallo dictado por la Il^{ta}. Corte de Apelaciones de Valdivia, en sentencia confirmada por la Exc^{ma}. Corte Suprema con fecha 10 de octubre de 2006, rol 4858-2006, en la cual se reconoció que en ese caso concreto había existido acoso laboral y se ordenó al acosador poner término a toda actitud, trato o medida abusiva que debilite o impida un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores.

Es de esperarse que una vez que entre en vigencia el nuevo procedimiento de tutela de los derechos laborales y a medida que esta figura sea más analizada, surjan nuevos casos jurisprudenciales cada vez de mayor complejidad.

IV. Conclusiones

De todo lo anteriormente expuesto es posible concluir que sin duda el *mobbing* constituye un importante desafío que enfrenta el Derecho del Trabajo.

En Chile, si bien no existe todavía una regulación específica sobre la materia, el trabajador se encuentra protegido de los posibles abusos que pueda sufrir en su lugar de trabajo a través de normas constitucionales y de las normas generales de protección contempladas por el Código Laboral.

Sin embargo, queda mucho para avanzar en esta materia, la cual va más allá de la sola existencia de normas o mecanismos legales para obtener su justa reparación.

En primer lugar, es fundamental sensibilizar a los trabajadores y compañías de modo que se puedan identificar a tiempo los factores de riesgo y evitar, en la medida de lo posible, su desarrollo.

En segundo lugar, se requiere que existan eficientes políticas públicas y de empresa que establezcan procedimientos que permitan la denuncia de este tipo de conductas como también su adecuada y oportuna investigación. En este sentido, resulta imprescindible hacer notar que para que exista una sanción de una conducta de este tipo se requiere que se haya acreditado fehacientemente la ocurrencia de los hechos que la configuren.

En tercer lugar, es básica la prevención. El diseño de los puestos de trabajo y definición de tareas de los trabajadores en la empresa son el punto clave a la hora de evitar circunstancias favorecedoras de conductas abusivas.

Espero que este artículo sirva para colocar el tema en la discusión doctrinaria de modo tal que, de a poco, se vaya encontrando respuesta a las principales interrogantes que este fenómeno plantea.

Bibliografía

ARÁNGUIZ T. "Mobbing, nueva forma de despido", *Revista Laboral Chilena*, N° 121, noviembre 2003, pp. 73-75.

GAMONAL, SERGIO, Y PRADO, PAMELA. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*, LexisNexis, Chile, año 2006.

LEYMAN, HEINZ, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, año 1966.

PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Térrea, Bilbao, España, año 2001.

Artículos consultados en Internet:

– Página web de la Biblioteca del Congreso Nacional: <http://www.bcn.cl>. Proyecto de Ley que modifica Código del Trabajo sancionando las prácticas de sicoterror laboral. Número de Boletín 3198-13.

– Página web LexisNexis: <http://www.productos.lexisnexis.cl>. División Laboral del Boletín de la Dirección del Trabajo. Entrevista a la diputada Ximena Vidal.

– Página web de la Dirección del Trabajo: <http://www.Direccióndeltrabajo.cl>. Autora: Celina Carrasco, año 2005. Cartilla informativa sobre acoso psicológico, moral o *mobbing*.

– Página web de la Universidad de Viña del Mar: <http://www.uvm.cl>. Artículo elaborado por Alfonso Riquelme titulado "Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo". Ciencias Sociales On line, julio 2006, Vol. III. N° 2. Universidad de Viña del Mar.