

Acoso laboral o *mobbing*

Regulación legal nacional

Autora

Paola Truffello García
Email: ptruffello@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3185

N° SUP: 135847

Resumen

El acoso laboral o *mobbing* fue incorporado al ordenamiento jurídico chileno el año 2012 por la Ley N° 20.607 como una conducta contraria a la dignidad de las personas trabajadoras.

La figura es definida en el Código del Trabajo como una agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por cualquier medio, por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, que provoca menoscabo, maltrato o humillación, o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Así, las conductas constitutivas de acoso laboral se conciben en términos amplios y constituyen un ilícito de resultado, en tanto para configurarse no exigen acreditar la intencionalidad del victimario.

El acoso laboral constituye una causal de término de la relación laboral. Como despido directo, que puede invocar el empleador en contra del o los trabajadores que incurran en él (art. 160, N°1, CT) y, como despido indirecto, que puede invocar el o los trabajadores para poner término a la relación laboral, cuando es el empleador quien ha incurrido en acoso laboral (art. 171, CT). Corresponde al empleador en los casos que establece la ley, cumplir con ciertas medidas de cuidado, como contemplar en los reglamentos internos normas que garanticen un ambiente laboral digno y de respeto entre las y los trabajadores.

Si bien la ley no explicitó la vía procesal aplicable para el resguardo de los derechos de las víctimas de acoso laboral, corresponde aplicar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales establecido en el mismo Código del Trabajo, el que permite rebajar el estándar probatorio en favor del denunciante.

Las conductas de acoso laboral son prohibidas también en el Estatuto Administrativo de funcionarios públicos y municipales.

Introducción

A solicitud del usuario de este documento, se revisa la regulación legal nacional en materia de acoso laboral también denominado *mobbing*.

En general, las normas consultadas utilizan el masculino como género no marcado¹. Así, cuando se utiliza el término “funcionario” o “trabajador” debe entenderse que se incluye a la persona trabajadora cualquier sea su identidad de género.

I. Regulación del acoso laboral en el Código del Trabajo

El acoso laboral fue incorporado al ordenamiento jurídico chileno el año 2012 por la Ley N° 20.607, que modificó el Código del Trabajo², la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo³ y la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Se hace presente que el acoso laboral corresponde a una figura diferente a la del acoso sexual tipificado en el ámbito laboral en el artículo 2, inciso 2 del Código del Trabajo.

1. Concepto y elementos de acoso laboral o mobbing

El acoso laboral es definido en el Código del Trabajo (CT) como una figura contraria a la dignidad de la persona trabajadora, es decir, lesiva de sus derechos fundamentales (Caamaño y Ugarte, 2014:68), que constituye una causal para poner término a la relación laboral (Lanata, 2018:106).

Como precisó la Dirección del Trabajo en su Dictamen Ord. N° 3519/034, el acoso laboral constituye una conducta ilícita lesiva de diversos bienes jurídicos que derivan de la dignidad de la persona, como son la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, siendo su fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral, resguardados en la Constitución Política y las leyes, y en especial en el artículo 153, inciso 2° del Código del Trabajo que obliga a estipular en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que corresponde confeccionar a las empresas y establecimientos que ocupen diez más trabajadores permanentes⁴, las “normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” (DT, 2012).

El artículo 2, inciso segundo CT dispone:

¹ Según la RAE (2020), "el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino".

² Cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N°1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

³ Cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda.

⁴ Art. 153, inciso primero, CT: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. **Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**⁵

Como se observa, la definición legal de acoso laboral es amplia en tanto recoge diversas clases o tipos de comportamientos lesivos de derechos fundamentales y lo considera como un ilícito objetivo o de resultado, lo que es destacado como positivo por la doctrina (Caamaño y Ugarte, 2014:68), en tanto para configurarse no exige acreditar la intencionalidad del victimario, sino que se materializa por la ocurrencia de la conducta constitutiva de agresión u hostigamiento reiterados que produzcan los efectos que indica la norma (Lanata, 2018: 109).

El acoso laboral también se denomina *mobbing*, término que proviene del verbo inglés *to mob*, es decir, atacar, acosar u hostigar (Caamaño y Ugarte, 2014:70). Las graves consecuencias que produce el *mobbing* fueron puestas evidenciadas a partir de los estudios de *Heinz Leymann* en la década de 1980, época en la que se comenzó a tomar conciencia de la importancia de tomar medidas para enfrentar las conductas de hostigamiento en los lugares de trabajo, pues ellas afectaban la dignidad y derechos fundamentales de las víctimas de acoso (Caamaño y Ugarte, 2014:69).

A partir de su definición legal, pueden extraerse los siguientes elementos para su configuración:

- Sujetos

La Dirección del Trabajo (2012:4) distingue el sujeto activo del pasivo.

El sujeto activo puede ser el empleador o trabajador que incurra en las conductas constitutivas de acoso laboral prescritas. El acoso del empleador (acoso vertical) lo efectúa la persona con un nivel jerárquico superior, que hace valer indebidamente su poder, mediante conductas como desprecios, falsas acusaciones, etc. El acoso del trabajador (acoso horizontal) se desarrolla entre personas que se encuentran en similar posición jerárquica dentro de la empresa (BCN, 2013:2).

Por su parte, el sujeto pasivo corresponde a una o más personas trabajadoras que son víctimas de la agresión u hostigamiento reiterados de los que resulten las consecuencias previstas en la norma.

⁵ El destacado es nuestro.

- Conducta de agresión u hostigamiento

Se contemplan dos acciones en la norma: agredir u hostigar. Para precisar el alcance de dichos términos, la Dirección del Trabajo (2012) siguió la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, es decir, atender a su sentido natural y obvio, según el uso general de las palabras, el que corresponderá a aquel que les otorgue el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española.

De esta manera, la expresión “agresión” es definida como el “acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño” o también como “acto contrario al derecho de otra persona”. Por su parte, por “hostigar” se entiende como “molestar a alguien o burlarse de él insistentemente” e incitar con insistencia a alguien para que haga algo” (DT, 2012:3).

Como se señaló y se observa de la descripción de la conducta, ésta es una figuras objetiva, que no exige acreditar la intencionalidad del victimario, sino que se materializa por la ocurrencia de la conducta constitutiva de agresión u hostigamiento reiterados que produzcan los efectos que indica la norma (Lanata, 2018).

- Reiteración

Como deriva del sentido del término acosar, que según el Diccionario de la Real Academia Española significa “perseguir, sin dar tregua ni reposo...”, la conducta debe implicar una especie de persecución hacia la víctima (Caamaño y Ugarte, 2014:74).

- Resultado

La conducta debe provocar en la persona acosada, menoscabo, maltrato o humillación, o representar una amenaza o perjuicio de su situación laboral u oportunidades de empleo.

Según precisó la DT por conductas de acoso debe entenderse “cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados” (DT, 2012:3).

2. Causal de término de la relación laboral

La conducta de acoso laboral constituye una causal de término de la relación laboral, tanto como despido directo (art. 160, N°1, CT) como indirecto (art. 171, CT).

Como causal de despido directo, se considera una conducta indebida de carácter grave que, debidamente comprobada, permite al empleador poner término al contrato de trabajo de la persona trabajadora sin derecho a indemnización (art. 160, letra f).

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

f) Conductas de acoso laboral.

Asimismo, la conducta de acoso laboral se incluyó dentro de las causales imputables al empleador que habilitan al trabajador a poner término a la relación laboral mediante el denominado despido indirecto (art. 171, CT). En estos casos, de acogerse, la persona trabajadora tendrá derecho al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo (art. 162, inc. 4. CT) y a la indemnización por años de servicio (art. 163, inc. 1 o inc. 2° según corresponda).

3. Tutela laboral

La Ley N° 20.607 no estableció una referencia a la normativa procesal para la tramitación de causas de acoso laboral, lo es considerado en la doctrina como una deficiencia de la ley. Sin perjuicio de ello, se indica que nada impide que se apliquen las reglas del procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, el que se utilizaba con anterioridad a la tipificación de la figura de acoso laboral para resguardar la vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras víctimas de acoso (Caamaño y Ugarte, 2014:87).

Ante la dificultad probatoria que puede suponer para el demandante de acoso laboral acreditar con prueba directa los actos de acoso, la doctrina (Caamaño y Ugarte, 2014:85) destaca como un aspecto positivo de este procedimiento, la procedencia de la prueba indiciaria regulada en el artículo 493 del CT. Ella rebaja el estándar probatorio, eliminando la necesidad de convicción absoluta al juez, permitiéndole dar por acreditado el acoso laboral con fundamento en indicios suficientes, esto es, hechos que le generen una sospecha razonable de que han existido conductas de acoso (Caamaño y Ugarte, 2014:87).

Art. 493, CT. Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El procedimiento de tutela, asimismo, permite al juez disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando aparezca de los antecedentes que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles (art. 492, CT).

4. Obligaciones del empleador

a. Obligación de cuidado

El Código del Trabajo establece obligaciones al empleador para la prevención y represión del acoso laboral (DT, 2012:2). Entre estas obligaciones cobra especial importancia la exigencia que el artículo 153 inciso 2° CT ya referido, respecto a que los reglamentos internos de las empresas obligadas a confeccionarlos, contengan normas que garanticen un ambiente laboral digno y de respeto entre las y los trabajadores.

Asimismo, la DT destaca en esta materia, el deber de protección del empleador dispuesto en el artículo 184 inciso 1° del CT, según el cual debe:

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.

En la doctrina, Lanata (2018:124) destaca que el daño que provocan o pueden causar conductas de acoso laboral en la salud de las y los trabajadores, deben enfatizar las medidas de prevención en la empresa. En ese sentido, establece una relación entre la figura del acoso laboral y la obligación de seguridad que recae sobre el empleador, que le exige cuidar eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores.

La autora citada en el párrafo anterior subraya que la obligación del empleador de cuidar eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores (artículo 184, CT) no distingue según el origen o causa de la afectación a la salud, por lo que comprende todo daño que puedan sufrir, tanto en su salud física o mental. Recae sobre el empleador “la obligación contractual de prevención en todas sus facetas” (Lanata, 2018:120).

De esta manera, la autora citada concluye que las consecuencias o patologías que puede producir en las o los trabajadores conductas de acoso laboral cumplen con las condiciones que el artículo 5 de la Ley N° 16.744 lo que permite considerarlas jurídicamente como un accidente del trabajo, exigiendo, por tanto, medidas de prevención por parte del empleador para eliminarlas del ambiente laboral.

b. Procedimiento de investigación en reglamento interno

La Dirección del Trabajo, en su Dictamen Ord. N° 884 de 2021, precisa que no existe un procedimiento de investigación de acoso laboral como tampoco la exigencia de establecerlo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que corresponde confeccionar las empresas o establecimientos que indica el artículo 153 CT, como si acontece con el acoso sexual. Ante ello, señala la DT, el empleador puede establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral “de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado, debiendo siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo y el principio del debido proceso, el cual inspira nuestro ordenamiento jurídico”.

5. Sanciones para el trabajador

El artículo 171, inciso 6° del CT, contempla sanciones a la persona trabajadora que hubiere invocado falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada por acoso laboral. Si el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, deberá indemnizar los perjuicios que cause al afectado y si la causal de acoso laboral hubiera sido invocada maliciosamente, además quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

II. Prohibición de actos de acoso laboral en el Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

La Ley N° 20.607 incorporó a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo⁶ y a la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales la prohibición para los respectivos funcionarios de realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo (art. 84, letra m, Estatuto Administrativo).

El Estatuto Administrativo es aplicable al personal (planta y contrata) de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, con las excepciones que establece el inciso 2° del artículo 21 de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado (art. 1, Estatuto Administrativo)⁷.

Por su parte, la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales es aplicable al personal (planta y contrata) nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. Respecto a los alcaldes sólo se les aplica lo relativo a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa y los funcionarios a contrata quedarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos (art. 1, Ley N° 18.883).

⁶ Cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda.

⁷ Cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N°1, DFL 1-19.653, de 2001, de la Secretaría General de la Presidencia. Las excepciones se refieren al personal de la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley, órganos que se rigen por las normas constitucionales pertinentes y por sus respectivas leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado, según corresponda.

Referencias

Caamaño y Ugarte (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. Revista *Ius et Praxis*, Año 20, N° 1, 2014, pp. 67-90. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004 (septiembre, 2022).

Dirección del Trabajo

- (2012). Dictamen Ord. N° 3519/034, de 9 de agosto de 2012, que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo u sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-101010.html> (septiembre, 2022).
- (2021). Dictamen Ord. N° 884 de 10 de marzo de 2021. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-119892_recurso_1.pdf (septiembre, 2022).

Informe BCN (2013). Sanción al acoso laboral. Elaborado por Paola Álvarez.

Lanata, Ruth (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. Revista de Derecho. Vol. XXXI-N°1-Junio 2018, pg. 105-126. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf> (septiembre, 2022).

RAE (2020). Los ciudadanos y las ciudadanas, los niños y las niñas. Disponible en: <https://www.rae.es/consultas/los-ciudadanos-y-las-ciudadanas-los-ninos-y-las-ninas> (septiembre 2022).

Normativa

Código del Trabajo. Disponible en: <https://bcn.cl/2ik9p> (septiembre, 2022).

Decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda. Disponible en: <https://bcn.cl/2uczj> (septiembre, 2022).

Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Disponible en: <https://bcn.cl/2ged7> (septiembre, 2022).

Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Disponible en: <https://bcn.cl/2uczgm> (septiembre, 2022).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)