



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



ACOSO LABORAL EN EL CONTEXTO LABORAL Y SUS DIVERSAS VIAS DE DENUNCIA



MARCO NORMATIVO

1. CÓDIGO DEL TRABAJO.
2. LEY N° 20.607.
3. Dictamen (D.T.) N° 3519/034, DE 2012.
4. DICTAMEN DE CONTRALORÍA 5.260 DE 2015.



CONSIDERACIONES PREVIAS



1.- Las relaciones laborales modernas, (entendiendo en ellas las relaciones funcionarias) reconocen en la dignidad humana el FUNDAMENTO y a la vez el LIMITE de los derechos de las partes.

2.- En este sentido el inciso 2º del artículo 2 del Código Laboral señala que:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.”

CONCEPTO



Art 2 inciso 2° Segunda parte del C.T.

*“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.”*

CONDUCTA:

1.- Agresión: acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño.

2.- Hostigamiento: molestar a alguien o burlarse insistentemente e incitar con insistencia a alguien para que haga algo.

RESULTADOS:

1.- Menoscabo: Causar mengua a alguien o descredito en la honra o fama.

2.- Maltrato: tratar mal a alguien de palabra u obra.

3.- Humillación: herir el amor propio o la dignidad de alguien.

4.- Amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONCEPTO



PROBLEMAS:

- Exige reiteración de la conducta.
- Exige un resultado dañoso.
- Algunos estiman que se exige además acreditar dolo, es decir una intención positiva de dañar.

VENTAJAS:

- Se trata de conceptos amplios de manera que pueden cuadrar en el una infinidad de situaciones practicas.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL



- 1.- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- 2.- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- 3.- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- 4.- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- 5.- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- 6.- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- 7.- Tratarle de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.

8.- Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercer persona presente, simulando su no existencia, o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.

9.- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

10.- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

11.- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.



12.- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

13.- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

14.- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

15.- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

16.- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.



17.- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.

18.- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

19.- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.

20.- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.

21.- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

22.- Animar a otros compañeros a participar en cualquier de las acciones anteriores mediante persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.



SUJETOS QUE PARTICIPAN



SUJETO PASIVO:

La víctima de acoso laboral puede ser cualquiera que tenga la calidad de trabajador dependiente, (incluyéndose también los funcionarios públicos), con prescindencia de su ubicación jerárquica respecto con el sujeto activo y que resulte con las consecuencias indicadas anteriormente.

SUJETO ACTIVO:

El empleador.

Uno o mas trabajadores.

Acoso Laboral Vertical en su faceta ascendente y descendente.

Acoso Laboral Horizontal.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ACOSO LABORAL



En primer lugar, tratándose de trabajadores dependientes, se contempló una nueva causal de despido en los siguientes términos

Artículo 160 del Código del Trabajo:

“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:

b) Conductas de acoso sexual

f) Conducta de acoso laboral.”

En segundo lugar se contempló una causal de despido indirecto (autodespido) en los siguientes términos.

Art 171 C.T.:

“Si quien incurre en las causales de los números 1, 5 ó 7 del art 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación para que éste ordene el pago de las indemnizaciones -años de servicio y aviso previo-aumentadas en un 80% en el caso del número 1.

Además de otras indemnizaciones. (daño moral).



En tercer lugar podemos hacer referencia al procedimiento de ***Tutela Laboral***.

Este procedimiento judicial esta destinado a actuar en aquellos casos en que se afecten determinados bienes jurídicos:

- 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 pública y a la honra de la persona y de su familia. (Art. 19 N° 4 CPR)
 - La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
 - 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.
- 

- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo, el derecho a su libre elección.
- Derecho a la no discriminación (Art. 2 CT).
- Igualdad de remuneraciones.

Como se verá no aparece el acoso laboral, pero es evidente que un trabajador acosado es probable que sea un trabajador afectado en su integridad física y psíquica, en su honra, en el derecho a la inviolabilidad e sus comunicaciones etc. Es decir el acoso laboral puede ser pluriofensivo de bienes jurídicos.

Funcionarios públicos también pueden reclamar por este medio (Rol N° 10.972-13 C.S)



También es relevante resaltar que conductas constitutivas de acoso laboral y sexual consideras desde los nocivos efectos físicos y morales que pueden producir en el sujeto pasivo, son susceptibles de otras indemnizaciones en el contexto de un procedimiento judicial (Daño Moral).

Por ultimo lugar, la ley N° 20,607 modificó el Estatuto Administrativo, específicamente, el artículo 84 relativo a las prohibiciones de los funcionarios indicando como una de esas:

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



VIAS DE ACCIÓN EN CONTRA DEL A.S. Y A.L.



Tratándose de funcionarios públicos.

Distinguir si es acoso laboral vertical u horizontal.

Luego denunciar directamente en el Tribunal del Trabajo (C.S. hasta el momento estima que son competentes) o bien en Contraloría.

Si se denuncia en las Inspecciones del Trabajo, dicho Servicio carece de competencia para investigar, lo anterior ha sido dicho por Contraloría en Dictamen 5260 de 2015: ***LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA ES COMPETENTE PARA CONOCER LAS DENUNCIAS POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN, EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES Bien se puede denunciar ante la misma autoridad administrativa.***

Ver protocolo de denuncias de Contraloría.

PROTOCOLO DE DENUNCIAS ANTE C.G.R

Hipótesis 1: Servicio informa que ha iniciado un proceso disciplinario.

C.G.R. se abstiene de emitir un pronunciamiento al respecto, sin perjuicio de ejercer en su oportunidad el control de legalidad del acto administrativo que afine el procedimiento disciplinario, de ser ello pertinente, de acuerdo con lo determinado en la resolución N° 1.600, de 2008, de este origen.

Hipótesis 2: Servicio informa que no tenía antecedentes sobre la materia, o niega los hechos y el recurrente ha acompañado antecedentes que hacen verosímil la ocurrencia de los hechos que se denuncian, como un informe de la ACHS, una licencia médica por stress laboral, etc.

C.G.R. prescribirá que la autoridad competente ordene incoar el proceso disciplinario correspondiente, remitiendo copia del acto administrativo que disponga su instrucción



PROTOCOLO DE DENUNCIAS ANTE C.G.R

Hipótesis 3: Servicio informa que no tenía antecedentes sobre la materia, o niega los hechos y el recurrente no acompaña antecedentes y su presentación consiste en un mero relato de hechos y/o circunstancias que él estima constitutivos de acoso laboral.

C.G.R. ordenará al servicio correspondiente ponderar la procedencia de instruir un proceso disciplinario, en relación con la denuncia formulada.

Hipótesis 4: Finalmente, en ocasiones, el servicio informa y acredita haber realizado alguna indagación preliminar, o derivó los antecedentes al Comité encargado de estas materias; o ponderó debidamente los hechos y tomó una decisión. O bien informa que ha adoptado otra medida administrativa como una anotación de demérito, un traslado al interior del servicio, una reunión entre los involucrados que permitió superar la denuncia, etc.

C.G.R. no formulará observaciones al respecto.





POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



contraloria.cl

