

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ACOSO MORAL.-

Profesor M. Muñoz A.

UTFSM-RBB – Sede Concepción.

Chile

www.prevelexchile.cl

www.lexpopuli.cl

PALABRAS CLAVES: hostigamiento, dignidad, constitución, derechos, trabajo, perjuicios, indemnización, gestión, psicoterror

1.- COMENTARIO INICIAL.-

Dos sentencias de las Ilustrísimas Cortes de Valdivia y de Rancagua han establecido diferencias fundamentales en lo que es la Gestión administrativa, como parte de la voluntad y las facultades del empresario o dueño, de lo que puede ser el acoso moral, como elemento impropio en la forma de llevar adelante una actividad productiva.

No debemos olvidar que en Chile, las facultades del dueño o empresario o patrono son ilimitadas, al punto que no existe propiedad del empleo, esto en el sector privado, pero también en el área pública, de las empresas del Estado como de los Servicios de éste. El patrono, en cualquier instante puede, salvo casos especiales, verbigracia: trabajadores con fuero, puede poner término inmediato al contrato de trabajo, con o sin causa justificada. Tal es la inestabilidad del empleo que nadie puede sentirse seguro como titular de un trabajo o función. Un ejemplo de ello es que el empleador puede cambiar de labores al empleado o trabajador, con la sola limitante que este no sea perjudicado en su remuneración o ingresos y que se encuentre a salvo su dignidad personal.

El empleador tiene facultades de vigilancia, control, fiscalización, de ordenar y mandar e incluso disciplinar y sancionar. Por definición el contrato de trabajo es una

vinculación en que el trabajador labora bajo dependencia y subordinación de su empleador. Ello lo señala textualmente el artículo 7 del Código del Trabajo Chileno. Pero, más aún, hay otras disposiciones en las leyes laborales en que el trabajador puede ser sancionado con multas, como lo expresa el D.S. 54 y el D.S. 40, normas complementarias de la Ley 16.744, sobre Seguro Social por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La sanción máxima, esto es, el término del contrato o como también se le denomina su "caducidad" se encuentra expresada en el artículo 160 del cuerpo laboral. En este sentido, la flexibilidad laboral se expresa en el art. 161 del Código cuando permite que el empresario ponga término al contrato por algunas de las formas contenidas en el concepto de "necesidades de la empresa".

En el mismo orden de ideas las facultades del empleador queda establecidas y publicadas para los trabajadores en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyas disposiciones son una extensión del contrato de trabajo y las parte del contrato, empleador y trabajador, deben manifestar su Buena Fe cumpliendo cabalmente sus disposiciones.

Dirigir, ordenar y hasta sancionar ocasionalmente y con el objetivo de la mejor gestión, no es acoso moral, aunque podría ser otra forma de violencia, según la forma ofensiva que el empleador utilice para ejercer sus facultades.

2.-LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

En este ámbito el problema de la Gestión Administrativa debe ser llevado en tal forma que no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores. El empleador, se encuentra limitado por el sentido social que tiene el trabajo, característica reconocida por la **Constitución Política** y por el Código del ramo y por el trascendente reconocimiento a la persona humana y sus bienes jurídicos reconocidos por el Estado en la forma de

Garantías Constitucionales establecidas y expresadas en el art.19 de la Constitución Política de la República.

En este marco conductual las facultades del empleador carecen de límites. Ello, por la sencilla razón que es quien organiza el trabajo, lo ordena, somete a niveles de optimización con el objeto de cumplir los fines de la empresa. Por que, claramente su interés deriva del mayor rendimiento y la mejor forma de disminuir los costos, a fin de acrecentar las utilidades. En este ejercicio, no puede tener trabas de ninguna especie, salvo las que hemos aludido, pues, la competencia de otros empresarios que producen los mismos bienes o los alternativos, esperan que un error se produzca para eliminar un factor más de competencia y hacer claridad en el mercado de oferta de bienes y servicios. En este Oriente, los trabajadores deben entender que su participación activa y creadora, es la única que puede dar una ventaja a su empleador, frente a las nuevas técnicas y modernos elementos de producción, donde los avances científicos y tecnológicos parecen señalar que el hombre va quedando en el olvido.

El empleador puede y debe controlar le tiempo de trabajo, las formas adecuadas de producción, asegurar que sus trabajadores entiendas sus deberes de autoprotección, seguridad, orden e higiene laboral, cumplimiento de las instrucciones mandatos. Debe vigilar la disciplina interna, dar las indicaciones correctivas y metodológicas, manejar la producción. En fin, tomar parte activa, por sí o por sus mandos medios, de todo lo que signifique una mejor y más segura producción.

3.-GESTIÓN & AGRESIÓN.-

No obstante lo anteriormente expresado, cabe reflexionar como es la vida real en este aspecto. Debemos contar para ello con la disciplina de la estadística que señala que en Chile más de un tercio de los 6.000.000.- de trabajadores se encuentra sometido a acciones de violencia de distinto grado y de distintas formas. Conozco y se de

varios casos en que las Corporaciones Educativas Públicas, han sometido a vejámenes de tal magnitud a maestros de escuelas comunales, que todos ellos han debido caer en manos de psiquiatras. **Una de las torturas preferidas por sus empleadores, es dejarlo sin trabajo útil.** En efecto, se sabe que el trabajo significa trascendencia, proyección, por esta razón quitar el trabajo real a un maestro es declararlo inútil y someterlo a tortura psicológica creciente, en la medida en que esta forma de agresión se extiende por tres o cuatro meses. El individuo, aislado en un aula, solo, sin alumnos y sin poder manifestar su vocación cae indefectiblemente en una gran frustración y de ahí a la lesión psicológica o la enfermedad sobreviviente como consecuencia del atentado, más que a la salud física, a la salud mental. No vamos a expresarnos sobre la psicopatía de los autores de estos atentados, pero podríamos decir, con convencimiento pleno de la legalidad y de los marcos constitucionales, que se trata de un atentado a los derechos más fundamentales del individuo y de una violación a las garantías constitucionales que el Estado se ha obligado a respetar, fluyendo con nitidez que si quienes realizan estas maniobras atentatorias contra las personas desde los estrados de la Administración Pública, y especialmente, desde los cargos de representación popular, dichas acciones constituyen la negación del orden legal y debe la Ley recaer con fuerza declarando inhábiles para estos cargos a los autores materiales del daño psicológico. Ello resalta con fuerza del artículo primero de la Constitución, cuando dispone que el fin del estado es estar al servicio de la persona humana y resguardar sus derechos esenciales y el bien común. La violación de este mandato por los agentes públicos, de la administración o de elección popular, significa una deformación grave del carácter democrático e igualitario ante la Ley de estas personas, empleados públicos y alcaldes o jefes de servicios.

4.-LOS FALLOS ALUDIDOS.

Chile ha entrado hidalgamente a la lista de países más civilizados, que reconocen la protección de las personas por vía de los Tribunales ordinarios de Justicia, especialmente en materia de derechos fundamentales conculcados por el acoso moral o mobbing o psicoterrorismo. Ello se deriva del análisis de dos textos de sentencias de la Is. Cs. de Valdivia y de Rancagua. En efecto, la primera sanciona por la vía del recurso de Protección el clima laboral tóxico y desesperanzador que vivió la recurrente en el ámbito de su trabajo, la I. Municipalidad de esa ciudad, y por ello dictaminó, dentro de sus facultades el término de las acciones de acoso.

La I. Corte de Rancagua, da un paso adelante al confirmar una sentencia de un Tribunal del Trabajo (Rol 224-2007), que había sancionado el acoso moral, estableciendo con ello la legitimidad de los Tribunales Ordinarios Laborales para conocer y sancionar estas materias. En el inter tanto, la I.,C. de Concepción había, rechazando una sentencia de primera instancia que condenaba el acoso moral, también había reconocido la competencia del Tribunal Laboral.

Tal vez, lo que a nuestro entender resulta relevante en el fallo de la I.C. de Rancagua, es la expresión que se puede entender del siguiente modo: **El acoso moral como ilícito que afecta la psiquis de la víctima se puede apreciar de las licencias médicas y certificados médicos de las enfermedades consecuentes con los actos de tormento psicológico.**

Lucubración procesal que se ajusta plenamente a la interpretación y apreciación de la prueba bajo las normas de la sana crítica, pues, dichas enfermedades características del acoso moral, vienen a restablecer una eficaz fórmula, no aplicada en la mayoría de las sentencias laborales, pues, debemos entender que el peso de la educación civilista sustantiva y formal, llevan al sentenciador a no activar los elementos lógicos, científicos o de equidad en la apreciación de los antecedentes.

En materia de acoso moral, la prueba del **iter-mobbing** es escasa, no por negligencia de la víctima, sino,

por la forma y modo como este ilícito se realiza. **Al respecto debemos recordar que se le llama también "el crimen perfecto" por que sus huellas no son materiales.** De hecho, generalmente la víctima aprecia a su agresor y es una de las últimas en darse cuenta como éste ha actuado para dañarla. Su forma es sutil, aislada y, cuenta, además, con el silencio de quienes podrían proteger al afectado. De ahí, que el esclarecimiento de la I.C. de Rancagua sea un aporte jurisprudencial en el estudio doctrinario y judicial en Chile