

MOBBING: IUS ET PRAXIS.

PROFESOR: M. MUÑOZ A.
UNIVERSIDAD TÉCNICA
FEDERICO SANTA MARÍA
CONCEPCIÓN.

www.prevelexchile.cl

A stylized silhouette of a mountain range in shades of brown and tan, positioned at the bottom of the slide against a blue gradient background.

PRIMER INTERROGANTE.-

**LA NO EXISTENCIA DE UNA
DISPOSICIÓN ESPECÍFICA
SOBRE ACOSO MORAL**

**¿NOS INHIBE DE ACCIONAR
FRENTE AL HOSTIGAMIENTO?**



CATEGORICAMENTE ; NO !

ENTONCES VEAMOS CON QUE
FUNDAMENTOS RECURRIMOS AL
TRIBUNAL.

PRESUPUESTO DE HECHO:
TRABAJADOR ES VÍCTIMA DE
ACOSO LABORAL
EN LOS TÉRMINOS YA REFERIDOS.-



**LO PRIMERO QUE DEBEMOS RECORDAR
ES LA NATURALEZA DE LOS BIENES
JURÍDICOS AFECTADOS POR
EL MOBBING.-**

**¿QUÉ SON LA VIDA Y LA SALUD
Y LA DIGNIDAD DE LA PERSONA,
O LA IGUALDAD ANTE LA LEY?**

**SON DERECHOS ESENCIALES DEL
HOMBRE RECONOCIDOS NACIONAL E
INTERNACIONALMENTE.**



EN SEGUNDO LUGAR, QUE LOS
DERECHOS ESENCIALES
RECONOCIDOS
POR CHILE
Y POR A COMUNIDAD DE NACIONES

DEBEN SER Y SON DE HECHO,
PROTEGIDOS POR EL PODER
JURISDICCIONAL DEL ESTADO,
ESTO ES,
LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

CHILE, HA APROBADO UN IMPORTANTE NÚMERO DE TRATADOS, PACTOS Y CONVENIOS SOBRE DERECHOS HUMANOS:

Por ejemplo:

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de derechos Económicos,
Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Declaración Americana sobre Derechos y Deberes
del Hombre.

El Pacto de San José de Costa Rica.



¿CUÁL ES EL VALOR JURÍDICO DE ESTAS
NORMAS INTERNACIONALES?


EL CRITERIO MAYORITARIO DE LA
DOCTRINA, EXPRESA SU APOYO A QUE
CONSTITUYEN PARTE DE NUESTRA
LEGISLACIÓN, EN CUANTO SE
ENCUENTREN APROBADOS Y VIGENTES.

SE DISCUTE AÚN SI UNA NORMA DICTADA POR UN
ÓRGANO INTERNACIONAL AL QUE EL PAÍS ESTÁ
ASOCIADO VALE SIN SU APROBACIÓN, ES EL CASO DEL
TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL O PACTO DE ROMA.

EL ART. 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

- LA SOBERANÍA ES EJERCIDA POR EL PUEBLO.
 - TAMBIÉN POR LAS AUTORIDADES QUE LA CONSTITUCIÓN SEÑALA.
- PERO ESTE EJERCICIO SE ENCUENTRA
LIMITADO

POR EL RESPETO QUE EMANA DE LOS
**DERECHOS ESENCIALES DE LA
NATURALEZA HUMANA.**



¿SON TAXATIVOS LOS DERECHOS
ESENCIALES?

¡ NO !

PORQUE EL MISMO ART. 5to EXPRESA
QUE EL ESTADO Y SUS ÓRGANOS
DEBEN PROTECCIÓN A LOS DERECHOS
RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN
Y
POR LOS TRATADOS INTERNACIONALES
APROBADOS POR CHILE.



LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

**EL MÁXIMO ORDENAMIENTO
NORMATIVO QUE REGULA EL MARCO
JURÍDICO DE LA NACIÓN.**

ART. 19.

**EXPRESA LOS DERECHOS
GARANTIZADOS PARA TODOS LOS
HABITANTES DE ESTE PAÍS.**



ALGUNOS DERECHOS GARANTIZADOS:

DERECHO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.

IGUALDAD ANTE LA LEY.

RESPECTO Y PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA Y A LA HONRA DE SU PERSONA Y SU FAMILIA.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.



INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.-

¿se puede entender este derecho separado del derecho a la vida?

Se ha sostenido en el debate de esta norma que la integridad moral o psíquica de la persona,

Es tanto o más importante que la física, pues, en la primera se trata de un ataque a la personalidad, del aniquilamiento del ser Humano en su espíritu.


El Código del Trabajo.-

La circunstancia de establecer el Contrato de Trabajo la dependencia y subordinación del Trabajador a su Empleador, le otorga a éste

Facultades múltiples de:

Contratación, dirección, fiscalización, control, obediencia, sanción y término de contrato, entre otras.

Pero, estas facultades se encuentran limitadas por los **Derechos Fundamentales que le corresponden al trabajador.**



Otras instituciones laborales:

El ius variandi

El Reglamento Interno de Orden , Higiene y Seguridad,

facultades legales propias del Empleador,
en su aplicación

**deben respetar la dignidad de los
trabajadores.**



EL DEBER DE CUIDADO DE EMPLEADOR.

El Código del Trabajo dispone en su art. 184, que el Empleador esta obligado a:

TOMAR TODAS LAS MEDIDAS
NECESARIAS Y EFICACES PARA
RESGUARDAR LA VIDA Y SALUD DE SUS
TRABAJADORES.

- TODAS
 - NECESARIAS
 - EFICACES
- 

LA LEY 16.744
EN SU ART. 5to DEFINE ACCIDENTE DEL
TRABAJO:

COMO TODA LESIÓN A CAUSA O CON
OCASIÓN DEL TRABAJO QUE CAUSE
INCAPACIDAD O MUERTE.

IMPORTANCIA DE LA DEFINICIÓN:

LA GLOBALIDAD DEL CONCEPTO:
“TODA LESIÓN”



EN LA FORMA DE ENDERAZAR LA ACCIÓN

¿Cómo demandamos?
Fundamentos legales Procesales

Volvemos a la:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA
CÓDIGO ORGÁNICO DE TRIBUNALES
CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL
CÓDIGO DEL TRABAJO
LEY 16.744



LEY 16.744.-
ART. 69, DICE QUE:

LA VÍCTIMA Y DEMÁS PERJUDICADOS
PUEDEN RECLAMAR :

ACCIONES CRIMINALES
ACCIONES CIVILES
INCLUSO EL DAÑO MORAL.

ES CLARO QUE LA LEY OTORGA
LAS ACCIONES SEÑALADAS.

¿CUÁL ES EL PUNTO?


QUE AÚN HAY INDECISOS QUE

DICEN:

¡PERO NO HAY LEY SOBRE
MOBBING!!!

PUES,

**MOBBING ES UNA CALIFICACIÓN
DOCTRINARIA Y LO QUE VAMOS A
HACER ES DEMANDAR POR UNA
LESIÓN.**



ENTONCES TENEMOS COMO PRESUPUESTOS:

- UNA LESIÓN FÍSICA O PSÍQUICA
- NORMAS DE PROTECCIÓN GENERALES Y ESPECIALES
- LA AUTORIZACIÓN DE LA LEY PARA DEDUCIR ESTA ACCIÓN.




SI AÚN QUEDARA DUDA

**EL ART. 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
Y 10 DEL CÓDIGO ORGÁNICO**

¡OBLIGAN!


**AL JUEZ COMPETENTE A PRONUNCIARSE
SOBRE TODO ASUNTO PUESTO EN SU
CONOCIMIENTO
SIN QUE PUEDA EXCUSARSE EN LA
AUSENCIA DE LEY.**



MÁS AÚN

Los Códigos de Procedimiento Civil
Del trabajo, y las disposiciones
De la Reforma Procesal Laboral

En sus arts. 170,
458 y 459, respectivamente,
Señalan que el Juez **deberá recurrir**
En tales casos a las razones de **equidad,**
Preceptos legales, o a los Tratados
Internacionales.



ENTONCES...SI HAY:

UN HECHO CULPABLE QUE CAUSA LESIÓN AL
TRABAJADOR,
UN NEXO CAUSAL (DIRECTO O INDIRECTO) ENTRE
EL TRABAJO Y LA LESIÓN,
UNA ACCIÓN QUE EMANA DE LA VIOLACIÓN A UN
DERECHO,
UN PROCEDIMIENTO Y UN TRIBUNAL

¿CUÁL ES EL DRAMA?

¡NINGUNO!

PODEMOS PEDIR LA RESTITUCIÓN DEL
DERECHO Y SU REPARACIÓN



JURISPRUDENCIA JUDICIAL.-

VEAMOS LOS HECHOS ESTABLECIDOS EN EL FALLO DE LA EXCMA. CORTE.

La demandante, profesional socióloga desde el inicio de la relación laboral trabajó para la demandada.

La relación laboral terminó por despido indirecto o autodespido fundamentada en haber sido

- 1.- objeto de prácticas y conductas hostiles,
- 2.- intimidantes y ofensivas,
- 3.- encuadradas en la definición de acoso sexual.



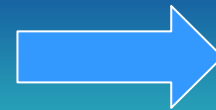
LA EXCMA CORTE ESTIMÓ:

QUE DE ESTE MODO QUEDÓ ACREDITADA
LA CAUSAL NRO. 5 DEL ART. 160 DEL C. DEL TR.,
ESTO ES:

**actos, omisiones o imprudencias temerarias que
afecten la Seguridad o Salud de los trabajadores.**

¿cuál es la culpa del Empleador?

No haber tomado todas las providencias necesarias y
eficaces para resguardar la salud de la trabajadora.



Reitera el fallo:

- Que la Protección del Trabajador es una obligación del Empleador.
- Que el incumplimiento de este deber constituye la causal del art. 160 Nro. 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

DE ESTA MANERA LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA RECONOCEN EL ACOSO MORAL U HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO Y LO SANCIONAN.

