

SEMINARIO-MOBING

Relator:

Prof.: Manuel Muñoz A.
Abogado.

Autor: “Prevención de Riesgos: Una Nueva Cultura”.
“Responsabilidad Civil en la Educación”.
“MOBBING EN CHILE. Concepto, tratamiento legal y
Juicio”.

WEB: www.prevelexchile.cl

MÓDULO PRIMERO.

TEMAS:

Concepto de mobbing.

Consecuencias.

Mobbing como Accidente del Trabajo.

PALABRAS PREVIAS

". Y los "pobres" - se encuentran bajo diversas formas; aparecen en diversos lugares y en diversos momentos; aparecen en muchos casos como resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano - :bien sea porque se limitan las posibilidades del trabajo -es decir por la plaga del desempleo-, bien porque se deprecian el trabajo y los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia."

"Laborem Exercens." Juan Pablo II.-

ROL DE LA MAGISTRATURA.-

Hay un rol activo de la magistratura en el Estado Constitucional de Derecho y se trata de toda gestión que involucre la promoción y defensa de los derechos esenciales, en este campo los Jueces, aportan más cuando actúan en un sentido coherente con los valores y principios constitucionales, que con la seguridad jurídica ganada por el formulismo legalista.

I. CORTE DE VALDIVIA

CONSIDERANDOS CONCLUYENTES:

DUODÉCIMO: Resulta de estos antecedentes que en la unidad laboral de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia, donde trabaja la recurrente, hay un ambiente ingrato general con los trabajadores creado por la actitud del señor Arellano, su JEFE, y mantenido a través del tiempo. Perjudicada con esto en su salud es la señora Ramis.

DÉCIMO TERCERO: La Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas y, en resguardo de esa garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral.

**¿EL ACOSO MORAL ES UN ASUNTO
NUEVO EN CHILE?** Rotundamente ¡NO! →

Veamos:

JURISPRUDENCIA JUDICIAL:

Sentencia Excma. Corte Suprema **1 de Noviembre de
1987**, señala:

“El art. 184 del Código del Trabajo, establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Agrega que no se compadece con esta obligación legal la conducta de un empresario que emplea casi a diario la violencia física y verbal... → → →

Continúa la sentencia:

“... para impartir instrucciones o para manifestar disconformidad con el trabajo de sus dependientes. La necesidad de trabajar no desnaturaliza la condición de persona de quien presta el servicio”.

La actitud del empresario provocó a la trabajadora demandante una grave enfermedad calificada por el art. 7 de la ley N° 16.744 como enfermedad profesional, que deja al trabajador con incapacidad para seguir prestando sus servicios”.

Más adelante, la sentencia sanciona:

***“En consecuencia, el laboratorio demandado se encuentra en la obligación de reparar adecuadamente el daño que en lo moral le causó a la trabajadora demandante con las conductas descritas.*”**

I.-CONCEPTO.-

Desde el punto de vista médico:
Definición de Heinz Leyman

" El psicoterror o mobbing en la vida laboral comporta una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo,



quien, a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de fustigamiento frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses)”. .

Heinz Leyman enfatiza:

- 1.- Comunicación hostil.-
- 2.- Sistemática.
- 3.- Suministrada por uno o varios individuos.
- 4.- Acciones de hostigamiento.
- 5.- Permanencia a lo menos seis meses.
- 6.- **Un propósito definido: aislar y dejar a la víctima en indefensión.**

Definición de Iñaki Piñuel y Zabala

“Un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar,



y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados”.

ELEMENTOS DE ESTA DEFINICIÓN.-

1.- Un maltrato.-

2.- Continuado en el tiempo.-

3.- Propósito:

romper la resistencia psicológica de la víctima .

4.- Fines:

para que abandone el lugar de trabajo mediante **la baja, la renuncia o despido.-**

5.- LO MÁS GRAVE:

La obligación de la víctima de acudir al lugar de tortura.-

DERECHO ARGENTINO.

La Ley 1223, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

Formas de hostigamiento:

“Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica”.

Alude solo al Mobbing vertical descendente.

ALGUNAS ACCIONES DE ACOSO

- 1.- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as
- 2.- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- 3.- tareas denigrantes para su dignidad personal
- 4.- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- 5.- Promover su hostigamiento psicológico.

EL MOBBING ES INCOMPATIBLE CON LA DEFINICIÓN DE SALUD DE LA O. M. S.

La Organización Mundial de la Salud también define el concepto de Salud en su Constitución de 1946 como:

Estado de completo bienestar físico, mental y social y no la ausencia de enfermedad.

EL Mobbing ataca precisamente estas tres condiciones.

La Comisión Europea definió el 14 de mayo de 2001 al “mobbing” como:

“Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado “es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y, o el efecto, de hacerle el vacío”.”

Concepto Doctrinario-Jurídico.

Relación con los artículos 1545 y 1546 del Código Civil: La Ley del Contrato.

El artículo 7 del Código del Trabajo: Definición de Contrato de Trabajo.

Y 184 y siguientes y Ley 16.744, sobre obligaciones del empleador.

PRINCIPIO GENERAL:

**NINGÚN CONTRATO PUEDE LLEVAR
IMPLÍCITO EL DAÑO A LA PERSONA DEL
CONTRATANTE**

SE DEDUCE, ENTONCES:

**EL MOBBING,
EN CUANTO CAUSA DAÑO A LA
INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA DE
UNA DE LAS PARTES DEL CONTRATO
DE TRABAJO,
ES AJENO A LA NATURALEZA DE
ÉSTE
ASI COMO DE CUALQUIER OTRO.**

PROYECTO DE LEY EN EL CONGRESO.-

Ximena Vidal y Adriana Muñoz

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

PROYECTO DEL SENADOR NAVARRO.

“ toda acción hostil llevada a efecto en el trabajo, contra la dignidad y la integridad del trabajador, que permaneciendo en el tiempo, cause incapacidad emocional o psíquica, enfermedad o muerte o le produzca alteraciones que pongan en riesgo su estabilidad laboral, existiendo una relación de causalidad a lo menos indirecta, entre la acción y el resultado dañoso”.

II.- CONSECUENCIAS O EFECTOS DEL MOBBING.

Para el trabajador afectado:

Consecuencias psíquicas.

Consecuencias físicas.

Consecuencias sociales.

Consecuencias económicas.

CONSECUENCIAS MENTALES O PSIQUICAS

Ansiedad.

Miedo profundo, acentuado y continuo.

Sentimiento de amenaza permanente.

Sentimientos de fracaso.

Impotencia y frustración.

Baja autoestima o apatía.

Falta de concentración y del mantenimiento de atención.

CONSECUENCIAS FÍSICAS

- Dolores y trastornos funcionales.
- Trastornos orgánicos.
 - Gastrointestinales.
 - Cardiovasculares.
 - Sexuales.
 - Musculares.
 - Dermatológicos.
 - Respiratorios, etc..

ESPECIALMENTE HAY QUE
CONSIDERAR EL SUICIDIO.

Consecuencias sociales y laborales

Relaciones interpersonales.

Rendimiento.

Clima laboral.

Accidentalidad

EXPLICACIÓN

III.- MOBING COMO ACCIDENTE DEL TRABAJO.

Art. 184. DEL C. DEL Tr.

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores,

*manteniendo las **condiciones adecuadas de higiene y seguridad** en las faenas, como también los implementos necesarios para **prevenir accidentes y enfermedades profesionales.***

Ley 16.744, Sobre Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

“Contingencias Cubiertas”, el artículo 5º define lo que es “accidente laboral” expresando que se trata “*de toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte*”.

Cuándo el artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a tomar todas providencias para asegurar la vida y la salud del trabajador

¿se refiere a la salud física solamente

¡NO!

Cuando la Ley n° 16.744, define accidente laboral como “toda lesión” ...

¿se refiere únicamente a toda lesión física?

¡NO!

FUNDAMENTACIÓN EN LA SENTENCIA.- (hipotética)

Que, como consecuencia de lo anteriormente expresado, probado que ha sido, que la lesión psíquica se ha originado en relación al trabajo y “a causa o con ocasión” de este, resulta inequívoco que se reúnen las condiciones de “Accidente y Enfermedad del Trabajo”, definidas en los art. 5 y 7, de la Ley 16.744.

**ENFERMEDAD PROFESIONAL
SE DEFINE EN EL ART. 7 DE LA Ley
16.744,
como aquella que deriva o se origina en el
trabajo.**

Su causa directa es el trabajo.

**“es la causada de una manera directa por el
ejercicio de la profesión o el trabajo que
realiza una persona y que le produce
incapacidad o muerte”.**

DECRETO SUPREMO 109.-

Artículo 16°

Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

ENFERMEDADES PSIQUICAS:

D:S: 109.- modificado DS.73, 7/3/06.

Art 19.-

**1.-ENFERMEDADES TRABAJOS QUE
ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES
ESPECÍFICOS**

Art.23.-

**2.- ENFERMEDADES CASOS EN QUE
PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL**

DS. 109

Artículo 19°

Se entenderán por enfermedades profesionales las siguientes:

ENFERMEDADES TRABAJOS QUE
ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES
ESPECÍFICOS

**13) Neurosis profesionales
incapacitantes**



que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como:

- trastorno de adaptación,**
- trastorno de ansiedad,**
- depresión reactiva,**
- trastorno por somatización y por dolor crónico.**

DECRETO SUPREMO 109 – ART 23 -

NRO 7:

En los siguientes casos, y sin que la enumeración sea taxativa, las enfermedades profesionales se consideran que producen incapacidad temporal:

ENFERMEDADES CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL

DS.109 – ART 23 – N° 7)

Neurosis

causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.

Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad.

The background of the image is a solid dark orange color, overlaid with a pattern of lighter orange, semi-transparent leaf silhouettes. The leaves are scattered across the frame, with some showing detailed vein structures. In the center, a white square border contains the text 'K-FE' on the top line and 'ZITO' on the bottom line, both in a bold, white, sans-serif font.

K-FE
ZITO

MÓDULO SEGUNDO



TEMAS:

- 1.- Nociones de Contrato de Trabajo.
- 2.- Obligaciones del Empresario en Prevención de Riesgos Laborales.
- 3.- Causales legales de término inmediato De Contrato de Trabajo vinculados al Mobbing.

I.- CONTRATO DE TRABAJO:

Definición Legal:

El art. 7 del Código del Trabajo lo define de la siguiente manera:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

ELEMENTOS DEL CONTRATO:

- 1.- CONVENCIÓN (como acuerdo).-
- 2.- DOS PARTES (empleador y trabajador)
- 3.- UNA FUNCIÓN, LABOR O TRABAJO
- 4.- SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.-
- 5.- REMUNERACIÓN.-

OJO → NO CONFUNDIR CON
RELACIÓN LABORAL QUE ES UN
ASUNTO DE HECHO

INTEGRACION DE LA LEY AL CONTRATO

LA MÁS TRASCENDENTE ES:

SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

¿por qué?

Ello significa que en sus funciones el trabajador se encuentra limitado en su actuar, ya que se somete a los mandatos, encargos y órdenes de su empleador.

El trabajador nada hace sin que sea por que su patrono se lo ordena.

¿POR QUÉ IMPORTA LA SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA?

Primero:

Se trata de un elemento esencial del Contrato de Trabajo. Esta facultad deriva del derecho de propiedad de los medios de producción.

Art. 3º del C. del Tr. dice que:

a) empleador: la persona natural o jurídica que **utiliza los servicios intelectuales o materiales** de una o más personas en **virtud de un contrato de trabajo,**

EL MISMO ART. 3º, DEFINE AL
TRABAJADOR COMO:

**b) trabajador: toda persona natural que
preste servicios personales
intelectuales o materiales,
bajo dependencia o subordinación,
y en virtud de un contrato de trabajo**

DS. 101

Por trabajador a toda persona, sea empleado, obrero, o aprendiz, servidor doméstico o que en cualquier carácter preste servicios a las “entidades empleadoras” definidas por el art. 25 de la Ley y por los cuales obtengan una remuneración, cualquiera que sea su naturaleza jurídica;

CONCEPTO AMPLIO DE TRABAJADOR

Base de Datos Dicomlex

I.C. DE SANTIAGO EN FALLO DE L AÑO 1987.-

EXCMA. CORTE SUPREMA , EN FALLO DE 14 de
NOVIEMBRE DE 1986, DICE:

“El examen hermenéutico de las
disposiciones que se han transcrito, que es
inherente a la función jurisdiccional, aún
en sede proteccional, permite concluir que
la definición de trabajador que da la Ley
16.744 es más amplia que la ordinaria
laboral...”

**EL DERECHO DEL EMPLEADOR A LA
SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA DE
SU TRABAJADOR
NO ES GRATIS.**

**EN LAS COMPENSACIONES JURÍDICAS
DERIVADAS DEL CONTRATO DE
TRABAJO**

**EL TRABAJADOR ES ACREEDOR DEL
DEBER DE CUIDADO QUE SU
EMPLEADOR LE ADEUDA.**

FALLO DE LA EXCMA. C.S. DE
27 DE Mayo de 1999.

Emite los siguientes conceptos:

“el empleador es un deudor de la seguridad de sus trabajadores”.

“la obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador”



“ella mira a la prevención de riesgos profesionales, lo que importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad, tanto para proteger la vida y salud de los trabajadores, como por razones éticas y sociales”.

“los mencionados preceptos de la Ley 16.744 apuntan a que en las empresas se logre “una conciencia de la seguridad”, por la importancia que ella tiene para los diversos sectores referidos:



Los trabajadores, sus familias, la propia empresa y la comunidad, siempre interesada por los recursos humanos”.

LA SENTENCIA SE COMPONE

De elementos éticos, sociales, económicos y fundamentalmente jurídicos en relación a los derechos fundamentales de los trabajadores.

HERMOSA, FINA Y BRILLANTE.

FUNDAMENTACIÓN DE UN FALLO.-

(hipotético)

Que, conforme a lo dispuesto en los art. 184 del Código del Trabajo y 66, 67, 68 de la Ley 16.744, resulta indiscutido que la **obligación de prevenir los riesgos laborales y prestar las condiciones de seguridad en el trabajo, recae por mandato expreso de la Ley en el empleador**, obligación que se integra al Contrato por normas de derecho estricto irrenunciables, sin perjuicio de las disposiciones adicionales convenidas.

II.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

-> medidas que debe tomar<-

1.- Está obligado a prevenir riesgos laborales.

2.- Tomar “todas”

3.- Las “medidas necesarias”

4.- “Eficaces”

5.- Para resguardar la Vida y la Salud de los Trabajadores.

6.- “Informar oportuna y convenientemente” los riesgos

7.- “tomar medidas preventivas y métodos correctos de trabajo”

Estas obligaciones emanan de:

- 1.- El art. 184 del Código del Trabajo.**
- 2.- D.S. N° 40 de 1969.-**
- 3.- Los arts. 66,67,68 de la Ley 16.744.**
- 4.- Ds.Ss. Nos. 101, 109, 594.**
- 5.- Convenios OIT Nros. 111, 121, 155 y 161.**

Digamos de paso son las pocas disposiciones de carácter netamente prevencionistas.

ARTÍCULO 69, DE LA LEY 16.744

Esta disposición es la que concede las acciones civiles y criminales contra los responsables del accidente o la enfermedad.

No distingue si se trata de enfermedad física o psíquica.

**Los responsables son el Empleador y/o sus agentes.
Responsable criminal el autor directo**

III.- CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO Y EL MOBBING.

Los arts. 1545 y 1546, establecen los principios de la Ley del Contrato y de la Buena fe en su ejecución.

En el primero se señala que todo contrato legalmente celebrado es ley para los contratantes y no puede ser dejado sin efecto sino es por causas legales o por consentimiento mutuo.

¿Qué ocurre con el Contrato de Trabajo?

Las causales legales de término de contrato se encuentran en los arts. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

¿Cuáles tienen relación con el Acoso Moral o psicoterrorismo o violencia laboral?

El art. 171 del CT. procede ser invocado por estas causales.-

VEAMOS:

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:



- a) Falta de probidad.-
- b) Conductas de acoso sexual; (LEY 20.005)
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador

Todas relacionadas con el Mobbing, y tratadas en el proyecto del Sdor. Navarro.

ANÁLISIS DEL ART. 160 N° 1 DEL C. del Tr.

En el primer caso se trata de la violencia sexual, que afecta mayoritariamente al género femenino.

En el segundo, una situación de violencia física ascendente u horizontal, la violencia es elemento común de las malas prácticas conductuales o de comunicación.

Finalmente, injurias (insolencias que afectan el honor o la familia) como violencia ascendente grave.

El art. 160 N° 5, expresa:

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

En este caso es más clara aún la relación con el acoso moral, pues, este afecta la actividad de los trabajadores o su salud.

EN CUANTO EL MOBBING SEA HORIZONTAL

El art. 160 N° 7.-

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El Mobbing o acoso moral al trabajador ataca su dignidad y su salud. Y estos derechos fundamentales se encuentran bajo el cuidado del empleador por mandato legal.

De tal modo, resulta incuestionable la gravedad del incumplimiento si el MOBBING se consuma.

ARTÍCULO 171 DEL CT.

DICE ESTA DISPOSICIÓN:

“Si quien incurriere en las causales de los nros.1, 5 y 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato..., para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163...”

FUNDAMENTACIÓN DEL FALLO.-

(hipotético)

Que, acreditado que ha sido, que la lesión psíquica o enfermedad sufrida por el trabajador/a se originó en el trabajo y en relación causal o con ocasión de éste, y que no se ha acreditado que haya existido fuerza mayor extraña o la propia intencionalidad del trabajador en su origen, forzoso es concluir que dicha “lesión o enfermedad es del trabajo” y que la causa directa fue



el hostigamiento reiterado y mantenido en el tiempo con el objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar y quebrar la resistencia de la víctima, violentando las disposiciones constitucionales de igualdad de trato y respeto a la dignidad personal y de la no discriminación expresamente contenida en el art. 2° del Código del Trabajo, todo lo que armoniza con la causal de terminación inmediata del contrato del art. 160 Nros.1, 5 y 7 del mismo cuerpo normativo laboral.

ADEMÁS...

Que, de estos mismos antecedentes emana de una manera irrefutable que el Daño Moral causado al trabajador tuvo su origen en acciones de hostigamiento y acoso, las que por su gravedad produjieronle lesiones psíquica calificadas de NEURÓSIS LABORAL en su forma clínica de trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad y depresión, con infracción a las normas vigentes sobre protección laboral y seguridad, causando daño a la integridad física y psíquica de la víctima.

FIN
PRIMERA
PARTE

