



# Cómo enfrentar el **ACOSO** Laboral

**EL JUICIO LABORAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:  
UNA EFICAZ HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN**

## CONTENIDOS

Diego López Fernández

## DISEÑO

Francisca Insunza - Christian Martínez

## ILUSTRACIONES

Xoxoxo Xoxoxo

## EDICIÓN DE TEXTOS

Renato Arcos

Este trabajo se llevó a cabo con el apoyo de la Iniciativa de Investigación en Salud Mundial, una asociación dedicada al financiamiento de la investigación entre los Institutos Canadienses de Investigación en Salud, la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, el Ministerio de Salud de Canadá, el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, y la Agencia de Salud Pública de Canadá.

---

*Todos tenemos problemas y días malos en el trabajo, pero cuando se repiten día tras día y tu jefe utiliza su superioridad jerárquica para hacerte la vida imposible de forma injustificada, quizás estás viviendo una situación de acoso laboral.*

## INDÍCE

---

### I.

¿CUÁNTO SABEMOS DE ACOSO LABORAL?

### II.

EL JUICIO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES  
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- 1) En el nuevo procedimiento judicial de tutela pueden denunciarse casos de acoso laboral
- 2) Las nuevas atribuciones del juez en el juicio de tutela
- 3) La prueba en el juicio de tutela
- 4) El rol de la Inspección del Trabajo en el juicio de tutela

### III.

SENTENCIAS JUDICIALES EN JUICIOS DE TUTELA SOBRE  
ACOSO LABORAL

- a. Algunos casos
- b. Denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral

### IV.

CONSEJOS PARA DENUNCIAR ACOSO EN EL TRABAJO EN  
JUICIOS DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

### V.

LOS PASOS A SEGUIR SI USTED SE SIENTE ACOSADO/A  
EN EL TRABAJO

### VI.

LISTA DE AUTOCHEQUEO DE ACOSO LABORAL

# I.

## ¿CUÁNTO SABEMOS DE ACOSO LABORAL?

No se ha llegado a establecer una definición única de acoso laboral, pero todas las existentes reconocen que se trata de conductas abusivas que atentan contra la dignidad o integridad síquica o física de las personas. Algunas definiciones describen el acoso laboral como:

***“Acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que perduran por un tiempo determinado, y atentan contra la dignidad, salud o integridad de algún trabajador o trabajadora”.***

Esta definición pone el énfasis en que se trata de un ataque sistemático y reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo, para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada.

Sin embargo, el acoso laboral considerado como una vulneración de derechos fundamentales de la víctima, no requiere que se trate de actos reiterados; un solo ataque a la integridad del o la trabajadora o violaciones a su intimidad u honra es suficiente para que el juez declare que el empleador actuó ilegítimamente.

La OIT ha señalado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

**Lo distintivo del acoso laboral es la intencionalidad de hacer daño y la focalización de la acción en una o varias personas**

**Distinguir lo verdadero de lo falso. No es acoso laboral:**

- el estrés en el trabajo. El acoso pasa por una etapa de estrés pero es mucho más que estrés
- agotamiento en el trabajo
- malas condiciones laborales o de higiene y seguridad
- conductas autoritarias o maltrato de las jefaturas hacia todo el colectivo de trabajadores/as
- situaciones de conflicto en que las diferentes posiciones son abiertas y conocidas mutuamente

6

El acoso laboral es un problema que afecta a trabajadores y trabajadoras de todos los países del mundo. Chile no es una excepción. No obstante, no hay estadísticas que permitan conocer la magnitud del problema en el país porque es una situación difícil de demostrar por distintas razones: muchas veces las personas afectadas no son conscientes de que están siendo víctimas de este tipo de agresiones, las ocultan por temor o vergüenza, desconocen sus de-

rechos o los procedimientos a seguir para denunciar la agresión, o porque denunciar conductas de acoso laboral de parte de superiores puede significar despido y desempleo.

El acoso laboral se da más frecuentemente cuando el o la trabajadora ejercen derechos como tomar una licencia o afiliarse a un sindicato, o denunciar a un/a empleador/a por alguna actividad ilegal.

**Las mujeres, están más expuestas a acoso cuando están embarazadas o tienen hijos pequeños porque de ese modo la empresa trata de crearles ambientes hostiles que las lleven a renunciar a su trabajo, y evitarse así asumir costos directos e indirectos asociados a los derechos de maternidad. Asimismo, las mujeres son las víctimas mayoritarias de hostigamientos sexuales en el trabajo, hostigamientos que cuando son rechazados, pueden ser la antesala de acoso laboral.**

**Un estudio de Corporación Domos en multitiendas señala que:**

- un 47% de las personas acosadas señala al superior directo como acosador, un 4% señala a los compañeros de trabajo y un 39% no responde la pregunta lo que probablemente revela el temor a las consecuencias.
- Un 50% señala que el acoso psicológico es una práctica generalizada en el lugar de trabajo.
- Los principales trastornos asociados atribuidos al acoso son estrés, depresión, y crisis nerviosas. Después están los problemas físicos.
- Un 50% considera cambiar de trabajo para evitar el abuso.
- Un 55% de los encuestados ve en la organización sindical una fuente de apoyo efectivo.

**TÁCTICAS DE ACOSAMIENTO**

Las tácticas de acosamiento pueden implicar agresiones físicas o verbales violentas como gritos e insultos. Pero también se pueden emplear maneras más sutiles de hostigamiento más difíciles de reconocer. Algunas son:

- hacer comentarios inaceptables acerca de la apariencia personal, el estilo de vida, o vida privada del/a trabajador/a o su familia
- menospreciar o criticar constantemente las opiniones personales
- aislar a trabajadores o trabajadoras de sus compañeros
- exigir demasiado trabajo, ejercer una presión exagerada, imponer plazos imposibles de cumplir
- dar poco trabajo, hacerle creer a alguien que es inútil
- denigrar el rendimiento del trabajo, ocultar intencionalmente información o material relacionado con el trabajo, o proveer de información incorrecta
- ser objeto de burlas o de constantes bromas

7



### CONSECUENCIAS

Las principales consecuencias para la persona acosada son: alto nivel de estrés, angustia, falta de sueño, ataques de pánico, poca voluntad para tomar decisiones, incapacidad para trabajar, pérdida de confianza en sí mismo/a y de la autoestima, bajo rendimiento y productividad.



**Sabía que:** la segunda Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud realizada por el Ministerio de Salud el año 2006 informó que un 8,8% de los encuestados -9,4% de hombres y 7,6% de mujeres- habían sido afectados por situaciones de maltrato laboral.



**Sabía que:** una encuesta a 3000 trabajadores y trabajadoras asalariadas en Chile, realizada por el Centro de Estudios de la Mujer en el año 2011, reveló que:

- un 13% de los/as trabajadores/as considera que “su superior tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi”.
- un 16% de las mujeres y un 11% de los hombres entrevistados habían sido víctimas de agresión física o verbal en sus lugares de trabajo.
- un 8,6% de los hombres y 12,6% de las mujeres fueron víctimas de acoso psicológico.



**Sabía que:** Según encuestas del año 2002, efectuadas por el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (Barómetro Cerc) el 69% de las personas consideraba que los jefes no eran respetuosos en su trato, mientras que otra investigación del mismo organismo en 2005 develó que sólo un 49% de las personas creían que los empleadores entregaba un trato digno a los empleados.

## II.

### EL JUICIO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

**E**n Chile, hasta el año 2006 todos los recursos judiciales disponibles para la defensa de las víctimas de acoso en el trabajo, presentaban debilidades específicas que redundaban, la mayoría de las veces, en la indefensión de las víctimas o en la frecuente ineficacia de la protección legal de sus derechos frente a un acoso laboral.

A partir de ese año, se modifica sustantivamente el sistema de justicia laboral en Chile, estableciendo nuevos procedimientos judiciales (Ley 20.087).

***Uno de los cambios más novedosos de esta reforma, es la entrada en vigencia de un procedimiento especial para denunciar violaciones a los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as ante un juez laboral. Tal procedimiento permite que los jueces juzguen casos de acoso en el trabajo, pudiendo condenar a los empleadores denunciados a compensar a las víctimas y corregir los abusos o maltratos.***

Esta cartilla detalla las características del juicio de tutela de derechos fundamentales de los y las trabajadoras, indicando las ventajas que otorga para defender con mayor eficacia a las víctimas de acoso laboral.

## 1) PUEDEN DENUNCIARSE CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE TUTELA

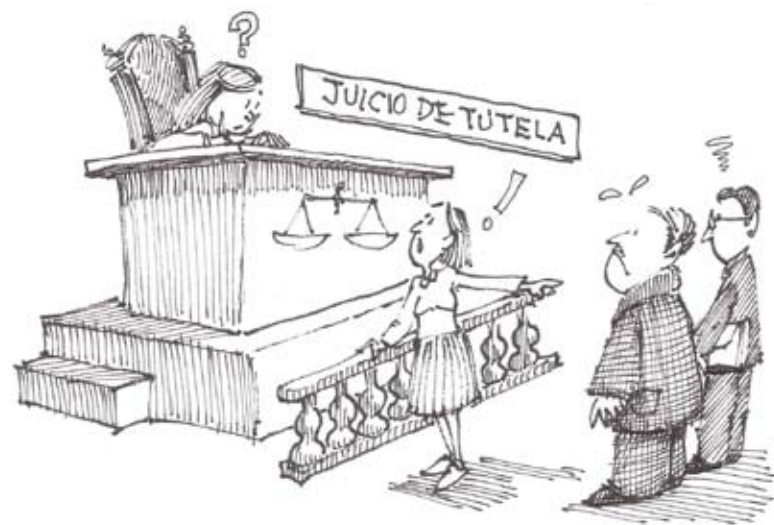
La finalidad del juicio de tutela es permitir investigaciones judiciales expeditas sobre situaciones que hayan supuesto, por parte de empleadores, la vulneración de algún derecho fundamental de sus trabajadores/as. Este procedimiento judicial sirve para denunciar a los empleadores por vulneración de alguno de los siguientes derechos de sus trabajadores/as:

- su derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.
- el respeto a su vida privada y a la honra de su persona y su familia.
- la inviolabilidad de sus comunicaciones privadas.
- la libertad de conciencia y de opinión.
- su libertad de trabajo y su derecho a no ser discriminado en el trabajo.

La ley también hace aplicable el juicio de tutela para denunciar las represalias ejercidas contra trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

**Varios de los derechos fundamentales que están bajo la protección del juicio de tutela, pueden ser vulnerados mediante el acoso laboral, por tanto es posible denunciar un caso de acoso laboral como un atentado contra algunos de estos derechos fundamentales, bajo las reglas del juicio de tutela.**

Los/as trabajadores/as afectados por acoso laboral que denuncien el abuso del que han sido objeto en un juicio de tutela, alegando que con ello se ha vulnerado su integridad física o síquica, su privacidad, su honra o su dignidad, o que han sido objeto de discriminación, podrán solicitar al juez que ordene al empleador que ponga fin a los abusos, restablezca un trato respetuoso con los derechos fundamentales vulnerados mediante acciones concretas y puntuales. Además puede condenar al empleador a compensar al o la trabajadora denunciante los daños causados -económicos y morales- con su comportamiento ilegítimo.



## 2) LAS NUEVAS ATRIBUCIONES DEL JUEZ EN EL JUICIO DE TUTELA

En el juicio de tutela de derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras se fortaleció el rol de los jueces en el restablecimiento de los derechos vulnerados.

**Ya no se trata sólo de que un juez declare vulnerado un derecho y ordene que el abuso cese, sino que puede exigir al empleador responsable que enmiende el abuso cometido, prevenga que ello vuelva a ocurrir y repare, cuando corresponda, los daños causados al o la trabajadora.**



En efecto, en un juicio de tutela el juez, en su primera resolución, ya sea porque lo solicite el denunciante o porque de oficio lo considere pertinente, ordenará que se suspenda la decisión empresarial que se impugna (por ejemplo, que el trabajador vuelva a su puesto de trabajo del que fue cambiado) si de los antecedentes acompañados a la denuncia aparece que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.

Esta suspensión debe ordenarla además si en cualquier etapa del juicio tiene antecedentes suficientes que la justifiquen.

**La ley le otorga al juez el rol de prevenir los abusos denunciados incluso durante la tramitación del juicio y previo a emitir la sentencia definitiva.**

Si el juez llega a la convicción de que se vulneraron derechos fundamentales del/a trabajador/a denunciante, en la sentencia deberá ordenar que cese de inmediato la conducta ilegítima del empleador, indicando las medidas concretas que éste deberá realizar para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos constatada, incluyendo las indemnizaciones que procedan. Para decretar tales medidas no es necesario que el o la trabajadora

denunciante las haya solicitado; el juez puede decretarlas de oficio.

En todo caso, el juez deberá velar porque la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior al que se produjo la vulneración denunciada, esto es, debe garantizar que se restablezca el derecho afectado. La ley además le advierte al juez que no puede autorizar ningún tipo de acuerdo que mantenga sin corregir la conducta lesiva de derechos fundamentales.

El juez laboral en un juicio de tutela de derechos fundamentales también tiene atribuciones legales para ordenar la reparación efectiva de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos constatada, incluyendo la fijación de las indemnizaciones por los daños económicos y psicológicos (daño moral).

### 3) LA PRUEBA EN EL JUICIO DE TUTELA

Son conocidas las dificultades que enfrentan las víctimas de acoso laboral cuando deben demostrar ante un juez la veracidad de los abusos que dicen haber sufrido. Se requiere para ello de testigos, que habitualmente serán colegas de la víctima quienes probablemente se muestren renuentes a declarar contra su empleador, y que pueden ser fácilmente desautorizados por testigos presentados por el acusado de acosar para contradecir las acusaciones. Además, los permisos por enfermedad difícilmente sirven para acreditar que el

o la trabajadora denunciante era objeto de un trato que le provocó angustia o aflicción.

La única forma de fortalecer la protección judicial de las víctimas de acoso laboral es que la ley señale que las empresas deban cautelar que sus empleados no sean objeto de abusos u hostigamiento. Esto significa que, en caso de denuncia de un trabajador o trabajadora, el empleador tendría el deber de demostrar ante el juez que ha puesto especial cuidado en que sus



decisiones y las medidas que ha implementada no fueron abusivas para algún empleado/a y que sus facultades disciplinarias no se ejercieron como instrumentos de prácticas acosadoras u hostigadoras contra algún trabajador o trabajadora.

Precisamente, en el juicio de tutela de derechos fundamentales en el trabajo existen disposiciones legales que facilitan la prueba en casos de vulne-

ración de derechos fundamentales, como el acoso laboral.

La ley permite que el trabajador o trabajadora que denuncie una vulneración de sus derechos fundamentales no esté obligado a probar la infracción específica que denuncia, sino sólo a entregar los indicios suficientes de que una medida o decisión de la empresa para la que trabaja, afectó de forma injustificada algún derecho fundamental suyo.

**El objetivo de esta prueba disminuida o atenuada es convencer al juez de que un comportamiento específico de la empresa (o una medida adoptada) ha impactado derechos fundamentales de/la trabajador/a denunciante, con lo cual corresponde al empleador denunciado explicar los fundamentos de ese comportamiento o medida y si ella afectó derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.**

Con esta rendición especial de prueba en el juicio de tutela, se facilita considerablemente la pesquisa judicial de abusos en el trabajo: basta probar los hechos que sirven de indicios para acreditar una lesión a los derechos fundamentales de/la trabajador/a denunciante para que el empleador denunciado deba presentar prueba suficiente de que no vulneró derecho alguno del trabajador o trabajadora o bien que las

medidas que decidió fueron razonables, justificadas y proporcionadas.

Los jueces, a la hora de valorar las pruebas que presentan las empresas acusadas de cometer atentados contra los derechos fundamentales, han tenido efectivamente en cuenta si sus medidas o comportamientos fueron o no razonables, justificados y proporcionados.

***“Cuando se alegue que determinada actuación del empleador encubre, en realidad, una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la conducta impropia probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Es decir, corresponde al denunciado probar que los hechos motivadores de su actuar, decisión o medida, según el caso, son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales” (Sentencia del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT: T-63-2009/ 12.02.2010)***

#### 4) EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL JUICIO DE TUTELA

##### ***El juicio de tutela otorga un rol especial a la Inspección del Trabajo***

Si los inspectores del trabajo toman conocimiento de un caso de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo, deberán denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a la denuncia el respectivo informe de fiscalización donde consta la vulneración denunciada.

***De esta forma, la ley le otorga a la Inspección del Trabajo un rol de investigación pre judicial: su actuación debe operar como una vía preparatoria del procedimiento judicial, informando a los tribunales de los casos de abuso que detecte y acompañando la investigación que realizó.***

Sin embargo, la propia ley establece que antes de que la Inspección del Trabajo denuncie a los tribunales los casos de vulneración de derechos fundamentales que detecte, debe celebrar entre las partes involucradas una mediación, con el objeto de promover un avenimiento entre ellas, que incluya la corrección de las infracciones constatadas. Con esto, se otorga la posibilidad de un acercamiento entre la empresa y el/la trabajadora involucrado/a, a fin de que el asunto no se judicialice. Si tal acuerdo

no se verifica, entonces la Inspección del Trabajo deberá denunciar los hechos investigados ante el tribunal competente.

En todo caso, no es necesario informar a la Inspección del Trabajo de un acoso laboral para denunciarlo judicialmente mediante un juicio de tutela de derechos fundamentales. El trabajador o la trabajadora afectada puede hacerlo directamente, consiguiendo por sí mismo un abogado o mediante el apoyo de su sindicato.

***Por el solo hecho de presentar una denuncia el o la trabajadora queda además protegido de cualquier represalia o despido que pudiera intentar el empleador en su contra.***



# III.

## SENTENCIAS JUDICIALES EN JUICIOS DE TUTELA SOBRE ACOSO LABORAL

### 1) EL ACOSO LABORAL COMO VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

#### Caso 1.

Trabajadores de un supermercado responsables del despacho y recibo de mercaderías en las bodegas de la empresa autorizaron la salida de un camión cargado de mercaderías hacia otro establecimiento del mismo supermercado. Pero el camión no llegó a destino, pese a que se habían cumplido los procedimientos regulares de despacho de la mercadería extraviada. Sin previo aviso, a los pocos días, los encargados de seguridad de la empresa se entrevistaron por separado con cada uno de los trabajadores a cargo del despacho y recepción de los traslados de mercadería, y los interrogaron por alrededor de dos horas, impidiéndoles que salieran de la oficina en que estaban reunidos y acusándolos reiteradamente de que habían fraguado un robo. En tales interrogatorios, se utilizó la técnica de hacer preguntas insistentes y sucesivas, como medio de presión psicológica sobre los trabajadores, bajo amenazas y presiones de diversa índole para que confesaran su supuesta participación en el robo de las mercancías extraviadas. A pesar de todo ello, los trabajadores manifes-

taron que habían actuado conforme a los procedimientos regulares y que no tenían ninguna responsabilidad en lo que había ocurrido. A los pocos días, fueron citados por separado a la oficina del jefe del establecimiento, donde se encontraban el jefe de seguridad de la empresa y un notario, y se les conminó a firmar la carta en la que se les notificaba su despido por haber incumplido gravemente el contrato de trabajo.

Los trabajadores despedidos demandaron en juicios de tutela que el interrogatorio al que habían sido expuestos fue atentatorio contra su integridad física y síquica, su vida privada y su honra, y que su objetivo no había sido averiguar qué había ocurrido sino hostigarlos y presionarlos para que se

avinieran a reconocer algún grado de responsabilidad en lo ocurrido.

Se obtuvo una sentencia favorable para los trabajadores, en la que se estableció que la empresa, sin autorización competente, inició una investigación injustificada y desproporcionada que afectó los derechos fundamentales de las víctimas, sometiéndolas a una presión indebida e ilícita (2º J. L. T. de Santiago, Rit: 33-2009 de 28.12.2009 y 2º J. L. T. de Santiago Rit: 24-2009 de 17.12.2009).

El sólo hecho de efectuar el interrogatorio mediante amenazas y presiones fue suficiente para declarar judicialmente que se trataba de un abuso prohibido por la ley.



## Caso 2.

El contador de una empresa fue despedido, acusado de incumplir gravemente las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo. El contador demandó en juicio de tutela, arguyendo que el despido que le afectó había vulnerado sus derechos fundamentales ya que se trataba de una represalia por haber presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo por incumplimientos legales de la empresa. En el juicio, el contador alegó que en la denuncia presentada reclamaba porque sus jefes lo marginaron de las reuniones de trabajo, desacreditándolo antes su colegas, invalidando sus decisiones y desconociendo las funciones y atribuciones de su cargo, a tal punto que antes de ser despedido se contrató a otra persona para que realizara sus labores.

En el respectivo juicio de tutela se conoció el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo que fue resultado de la denuncia, en el que se señalaba que no se habían acreditado los supuestos actos de hostigamiento contra el denunciante. Por su parte, la empresa se defendió en el juicio arguyendo que la decisión de contratar a otra persona para realizar las funciones del contador se debía a que se habían detectado irregularidades en la contabilidad y era necesario que alguien

regularizara las cuentas de la empresa.

Estos antecedentes se revelaban claramente insuficientes para decidir la existencia de acoso contra el trabajador despedido. Sin embargo, en el juicio se pudo apreciar que el contador había sido convocado sorpresivamente a la oficina de su jefe en donde se le conminó a firmar la carta de despido, que no indicaba causal invocada. El contador se negó a firmar, arguyendo que ese no era el procedimiento habitual para notificar el despido de los trabajadores y que desconocía la causal que se invocaba para justificar el despido. Aunque finalmente firmó, demandó a la empresa en juicio de tutela por despido vulneratorio de derechos fundamentales.

El juez resolvió que el acto del despido que afectó al contador había operado como una presión inusual e indebida sobre él, conminándolo a aceptar el despido sin que se expresaran los hechos en que éste se basaba. Por lo tanto, aun cuando no se pudo probar la existencia de hostigamientos contra el contador, se resolvió que el despido sí había vulnerado los derechos fundamentales del trabajador y fue declarado ilegítimo. (J. L. T. de Antofagasta, Rit: 07-2009 de 24.09.2009).

## 2) EJEMPLOS DE CASOS COMPROBADOS DE ACOSO LABORAL

### Caso 1:

Un claro caso de acoso laboral detectado fue la denuncia en juicio de tutela contra un jefe de personal, que constantemente agredía verbalmente a sus subordinados. En el juicio quedó en evidencia que efectivamente ese jefe tenía por costumbre insultar a los empleados bajo su mando. El Juez resolvió que el maltrato verbal de un jefe sobre sus trabajadores constituye acoso laboral. Puso especial énfasis en que cuando los maltratos frecuentes del jefe denunciado fueron conocidos por la administración de la empresa, no se hizo nada para terminar con ellos:

“El hostigamiento de un superior jerárquico en contra de un subalterno mediante expresiones groseras e insultos reiterados, constituye un caso de acoso moral laboral o mobbing, entendiendo por tal el efectuar actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo, se trata de ataques sistemáticos y durante un lapso de tiempo intolerable, sea de modo directo o indirecto que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo” (2º J. L. T. de Santiago, Rit: T-63-2009 de 12.02.2010).



### Caso 2.

A un trabajador, luego de 14 años de servicios, se le presionó para que renunciara a su trabajo. Un tiempo atrás, el trabajador había contraído cáncer, lo que lo obligó a tomar una licencia médica por seis meses. Al volver a su trabajo, su jefe comenzó a presionarlo para que renunciara: le fueron asignadas tareas inútiles, lo criticaban sin motivo, nadie le hablaba y quedó prácticamente sin tareas que realizar. Finalmente, su jefe le señaló que debía aceptar una modificación a su contrato de trabajo que le exigía trabajar los días sábado. El jefe le advirtió que si no acataba este nuevo horario de trabajo, los cambios serían aún más severos, así que lo mejor era renunciar. Le exhibió una renuncia ya impresa y en su propio auto trasladó al trabajador a la Inspección del Trabajo para formalizar la renuncia.

El trabajador alegó en juicio de tutela que la renuncia no era válida porque había sido obtenida con amenazas y presiones ilegítimas, lo que era aún más grave si se consideraba el precario estado de salud del trabajador, que le imponían trastornos de conducta y cambios de personalidad. En el juicio se comprobó que la empresa no le asignó tareas al trabajador cuando regresó de su licencia, ni lo incluyó en las capacitaciones internas. Esta conducta fue considerada por el juez como ilegítima, porque creaba una situación insostenible para el trabajador, sin despedirlo y presionándolo a su vez para que renunciara, por lo que resolvió que sí hubo acoso laboral. Por lo mismo, declaró la renuncia inválida toda vez que el propio jefe proporcionó los medios para efectuarla (2º J. L. T. del Trabajo, Rit: 49-2009 de 18.01.2010).



### Caso 3.

Un caso en que también se discutió judicialmente la existencia de acoso laboral, fue cuando una trabajadora de aseo demandó a su empresa por haberla despedido como represalia a sus constantes denuncias ante la Inspección del Trabajo por incumplimientos laborales. En efecto, su empleador nunca le puso por escrito el contrato de trabajo ni le pagó las cotizaciones previsionales, lo que la llevó a presentar una primera denuncia ante la Inspección, resultado de lo cual se le aplicó una multa a la empresa. Sin embargo, la empresa no enmendó las ilegalidades sancionadas e incluso la trabajadora comenzó a ser objeto de maltrato y hostigamiento. Por ello, presentó otra denuncia que también fue acogida y supuso la aplicación de una nueva multa para la empresa, la que esta vez reaccionó despidiendo a la trabajadora sin ninguna compensación por despido ni pago de cotizaciones previsionales.

La trabajadora demandó en juicio de tutela y demostró que efectivamente había sido trabajadora de la empresa denunciada, la que pese a todo negó la relación laboral. Sin embargo, las fiscalizaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo demostraron que sí había habido relación laboral. También se recurrió al testimonio de la inspectora que fiscalizó a la empresa, dando fe de la efectividad del acoso sufrido por la trabajadora.

El juez razonó que al probarse que la denunciante sí había trabajado para la empresa, el empleador debía justificar por qué procedió a despedirla de forma irregular. La empresa, sin embargo, no pudo justificar su comportamiento, lo que para el juez constituía un indicio de que el despido había sido motivado como represalia a las denuncias presentadas por la trabajadora. Acogió la existencia de acoso laboral a favor de la trabajadora. (J. L. T. de Iquique, Rit: 4-2008 de 20.02.2009)

### Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según materia denunciada (2010 y 2011)

| Materia Denunciada (derecho vulnerado)                                                                                                                                                                         | 2010 | 2011 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador                                                                                                                             | 1140 | 1202 |
| Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia                                                                                                                                 | 519  | 623  |
| Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada                                                                                                                                                           | 15   | 15   |
| Libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no estén opuestos a la moral, a las buenas costumbres o al orden público                                | 5    | 4    |
| Libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que sean cometidos en el ejercicio de estas libertades | 15   | 8    |
| La libertad de trabajar: ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que esté opuesta a la moral, la seguridad o salubridad pública; o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así       | 30   | 15   |
| No discriminación de remuneración por sexo                                                                                                                                                                     | -    | 12   |
| No discriminación por ascendencia nacional u origen social                                                                                                                                                     | 6    | 7    |
| No discriminación por edad                                                                                                                                                                                     | 4    | 5    |
| No discriminación por nacionalidad                                                                                                                                                                             | 3    | 6    |
| No discriminación por opinión pública                                                                                                                                                                          | -    | 5    |
| No discriminación por religión                                                                                                                                                                                 | 1    | 2    |
| No discriminación por sindicación                                                                                                                                                                              | 78   | 102  |
| No discriminación                                                                                                                                                                                              | 189  | 166  |
| Vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad)                                                 | 107  | 115  |
| Total                                                                                                                                                                                                          | 2112 | 2287 |

<sup>1</sup> Fuente: Dirección del Trabajo  
Elaboración Unidad de Análisis Estadístico. Departamento de Estudios.  
Dirección del Trabajo. Informe de Actualidad Laboral 2:38. Dic. 2011

**Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, según rama de actividad económica (2010 y 2011)**

| Rama de actividad laboral                           | 2010        | 2011        |
|-----------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler | 228         | 253         |
| Actividades no especificadas y otras                | 138         | 333         |
| Administración pública y defensa                    | 30          | 28          |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura         | 65          | 73          |
| Comercio                                            | 470         | 461         |
| Construcción                                        | 106         | 92          |
| Enseñanza                                           | 222         | 198         |
| Explotación de minas y canteras                     | 28          | 17          |
| Hogares privados con servicio doméstico             | 26          | 32          |
| Hoteles y restaurantes                              | 151         | 179         |
| Industria manufacturera                             | 179         | 159         |
| Intermediación financiera                           | 33          | 44          |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales         | 2           | -           |
| Otras actividades de servicios comunitarios         | 198         | 163         |
| Pesca                                               | 8           | 9           |
| Servicios sociales y de salud                       | 44          | 49          |
| Suministro de electricidad, gas y agua              | 12          | 18          |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones         | 172         | 178         |
| <b>Total</b>                                        | <b>2112</b> | <b>2287</b> |
|                                                     |             |             |



# IV.

## CONSEJOS PARA DENUNCIAR ACOSO EN EL TRABAJO EN JUICIO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

**1)** Aun cuando se trate de casos que no hayan implicado persecución reiterada contra un trabajador o trabajadora, sino sólo uno o dos abusos específicos, si los hechos denunciados son graves y efectivamente supusieron un ataque a la honra, intimidad o dignidad de/la trabajador/a, igualmente puede denunciarse como vulneración de derechos fundamentales en un juicio de tutela.

**2)** Pese a que existen facilidades para probar abusos en el trabajo, en la práctica es habitual que las empresas nieguen los hechos denunciados, por lo que el éxito del juicio de tutela depende de poder acreditar la veracidad de las acusaciones, es decir, si los hechos que constituyen abuso u hostigamiento efectivamente fueron ciertos.

Por eso sigue siendo muy importante conseguir medios de prueba (testigos, grabaciones de audio o video, etc.).

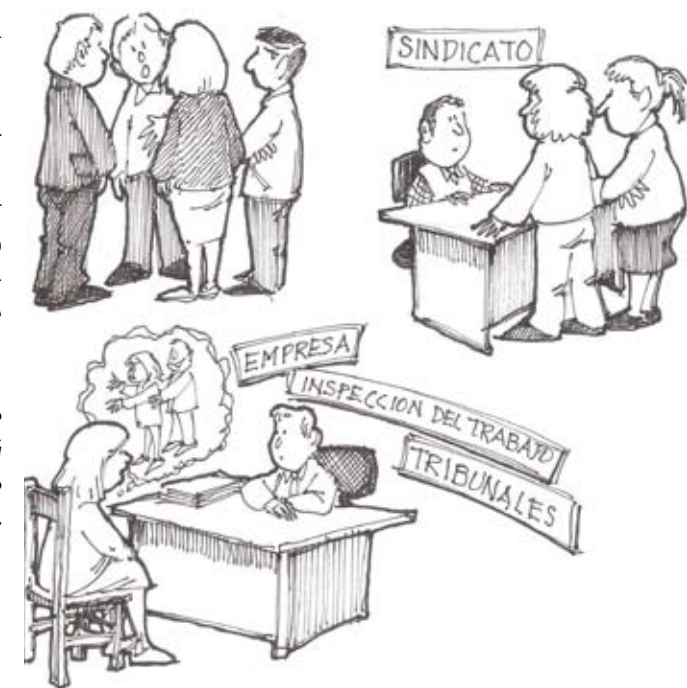
**3)** En los juicios de tutela en que víctimas de abusos laborales consiguieron que se les compensara el daño económico y moral que habían sufrido, fue fundamental probar que la empresa fue informada de los hechos implicados y de sus consecuencias y que pese a ello permaneció pasiva, sin impedir las consecuencias negativas sobre sus empleados ni tratar de aminorarlas. Es pues muy importante que los hechos que constituyan acoso laboral sean denunciados ante los responsables de la administración de la empresa, aun cuando las víctimas no tengan esperanzas de obtener con ello una corrección y/o reparación.

## V.

## LOS PASOS A SEGUIR SI USTED SE SIENTE ACOSADO EN EL TRABAJO:

- 1) Conversarlo con sus compañeros/as más cercanos. Habitualmente cuando ocurre un acoso no es el único caso.
- 2) Si hay sindicato en su empresa plantearlo a los o las dirigentes.
- 3) Denunciar la situación en la empresa. Si el acoso laboral ha incluido hostigamiento sexual y en la empresa laboran más de 10 personas, debe existir un procedimiento de denuncia e investigación de casos de acoso sexual en el reglamento interno. Si el acoso laboral no incluye persecución sexual o en la empresa laboran menos de 10 personas es aconsejable denunciar igualmente el acoso, pero sólo después de interponer una denuncia en la Inspección del Trabajo o en tribunales.
- 4) Denunciar en la Inspección del Trabajo el acoso sufrido.
- 5) Conseguir un abogado para presentar una demanda judicial contra el empleador por el acoso laboral de que se trate, ya sea para obtener una indemnización o para lograr el despido con una indemnización por años de servicios incrementada. Si no tiene abogado puede acudir a la corporación de asistencia judicial que ofrece asesoría gratuita.

**Recuerde que por el sólo hecho de presentar una denuncia usted está protegido de cualquier despido que pudiera decidir su empleador en represalia.**



# VI.

## LISTA DE AUTOCHEQUEO DE ACOSO LABORAL

Esta lista contiene tres secciones. La sección I se refiere a la ocurrencia de cada conducta en el lugar de trabajo; la sección II indica desde cuando le ocurre cada situación, y la sección III se refiere a la intensidad con que le ocurre la conducta respecto de sus compañeros y compañeras.

***Lea el documento completo y siga los siguientes pasos:***

- a) Lea cada línea de la lista y marque:
- en la columna I: Sí o No le ocurre cada conducta descrita
  - en la columna II: A, B o C para saber con qué frecuencia le ocurre
  - en la columna III: D o E para comparar con sus compañeros

## VI. LISTA DE AUTOCHEQUEO DE ACOSO LABORAL

Esta lista contiene tres secciones. La sección I se refiere a la ocurrencia de cada conducta en el lugar de trabajo; la sección II indica desde cuándo le ocurre cada situación, y la sección III se refiere a la intensidad con que le ocurre la conducta respecto de sus compañeros y compañeras. Lea el documento completo y siga los siguientes pasos: en la columna

- **I: Sí o No le ocurre cada conducta descrita**
- **II: A, B o C para saber con qué frecuencia le ocurre**
- **III: D o E para comparar con sus compañeros**

| Situaciones                                                                                                                               | I. Ocurren-<br>cia |    | II. Desde cuando ocurre |                                           |                                                                | III. Comparación con compañeros | Pun-<br>tos |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----|-------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------------------------------------|
|                                                                                                                                           | Si                 | No | A<br>(diariamente)      | B<br>(al menos<br>una vez a la<br>semana) | C (algunas<br>veces al<br>mes pero<br>no todas las<br>semanas) |                                 |             | D<br>(igual que a<br>mis compa-<br>ñeros) |
| Recibo ataques a mi reputación                                                                                                            |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |
| Han tratado de humillarme o ridicu-<br>lizarme en público                                                                                 |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |
| Recibo burlas, calumnias o difama-<br>ciones públicas                                                                                     |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |
| Se me ignora o excluye de las re-<br>uniones de trabajo o en la toma de<br>decisiones                                                     |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |
| Se manipulan las situaciones de tra-<br>bajo para hacerme caer en errores y<br>después acusarme de negligencia o<br>ser un mal trabajador |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |
| Se extienden por la empresa rumo-<br>res maliciosos o calumniosos sobre<br>mi persona                                                     |                    |    |                         |                                           |                                                                |                                 |             |                                           |

| Situaciones                                                                                                                                                                                     | I. Ocu-<br>rrencia | II. Desde cuando ocurre |   |   | III. Comparación |   | Pun-<br>tos |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|---|---|------------------|---|-------------|
|                                                                                                                                                                                                 |                    | A                       | B | C | D                | E |             |
| Se ignorara mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o a la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.                                                    |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa                                                                                            |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar                                                                                                                                           |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Siento que se me impide expresarme                                                                                                                                                              |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo                                                                                                                                     |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio)                                                                   |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros                                                                                                                     |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme y/o desvalorizar mi trabajo. |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se me critica y descalifica tan severamente en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mi trabajo                                                                                |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Se bloquean o impiden reiteradamente las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.                                                                                       |                    |                         |   |   |                  |   |             |
| Hace un tiempo que no se me asignan tareas a realizar en mi lugar y en la jornada de trabajo.                                                                                                   |                    |                         |   |   |                  |   |             |



|                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situaciones                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                     |
| 11. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo                                                                                                                                     |
| 12. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio)                                                                   |
| 13. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros                                                                                                                     |
| 14. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme y/o desvalorizar mi trabajo. |
| 15. Se me critica y descalifica tan severamente en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mi trabajo                                                                                |
| 16. Se bloquean o impiden reiteradamente las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.                                                                                       |
| 17. Hace un tiempo que no se me asignan tareas a realizar en mi lugar y en la jornada de trabajo.                                                                                                   |

[illegible]

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Barómetro CERC (Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea) año 2002 y 2005. Santiago
- Centro de Estudios de la Mujer, Universidad de Ottawa. Encuesta Proyecto Araucaria. Santiago, 2011.
- Dirección del Trabajo. El Acoso Laboral o Mobbing. Cartilla Informativa. División de Estudios. Santiago, diciembre 2007.
- Dirección del Trabajo. El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. Informe de Actualidad Laboral 2. División de Estudios. Santiago, diciembre 2011
- Domos: Informe Proyecto Diagnóstico y Campaña de Acoso Moral en Multitiendas. Corporación Domos, 2005, en Nora Gray: Estudio Acoso Laboral en el Trabajo. Informe final para el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, diciembre 2006-
- Irigoyen Marie-France. El acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós, Barcelona, 2001.
- López Diego. La Protección judicial de las víctimas de acoso laboral en el Nuevo Juicio Laboral de Tutela de Derechos Fundamentales. Proyecto Araucaria. Santiago, diciembre de 2010.
- Ministerio de Salud de Chile. Encuesta de Calidad de Vida y Salud. Informe de resultados. Santiago, 2006.

