



# **El Recurso de Protección como amparo al Acoso Laboral**

**Actividad ejecutada en el marco del Proyecto CONICYT FONDECYT de iniciación N° 11140836 del que es Investigadora Principal la profesora de nuestra Facultad Gabriela Lanata Fuenzalida.**

**Jorge Andrés Jorquera Machuca**

**2015**

## 1. Introducción

La vulneración de garantías fundamentales en cualquiera de sus formas y en cualquier disciplina, hace esencial buscar y consagrar mecanismos de prevención y protección. Ante esta premisa principal, la primera pregunta que debemos hacernos es si existen políticas públicas que encausen el problema y le otorguen vías de salida rápida y efectiva si llegase a producirse aquella vulneración.

El acoso laboral es, ante todo, una vulneración de garantías fundamentales, pero no es una vulneración genérica, puesto que desde su tenor literal se acota el ámbito vulneratorio hacia una relación de trabajo, por tanto, es un tipo de vulneración que acota su ámbito en relación al sujeto activo y pasivo. Mirado desde un punto de vista global, su desarrollo como disciplina es emergente, no es sino hasta mediados de los 80 cuando se comienza a hablar de mobbing en el mundo gracias al aporte de Heinz Leymann. Lo primero que determinó Leymann, fue las graves consecuencias que el acoso laboral provoca en la víctima, tan graves, que incluso la podían llevar a quitarse la vida. Fue éste el factor determinante para que Leymann abordara la investigación.

La importancia de las buenas prácticas laborales y de tener ambientes de trabajo óptimos, es el pilar para los que componen el entorno de trabajo, llámese empleador y trabajadores, puedan desarrollar su potencial e indirectamente influir en la productividad de la empresa. Una relación que poco asimila nuestro modelo económico, que busca perfilar a un trabajador en base al individualismo, que lo presiona con arduas horas de trabajo y altas exigencias, lo que confluye hacia una competitividad dañina autodestructiva con él y con su entorno.

Con la Ley 20.607 publicada el 8 de agosto de 2012, se incorporan al Código del Trabajo normas que califican al acoso laboral como contrarias a la dignidad del trabajador. Antes de la dictación de esta ley, no existía en nuestro país una definición legal que permitiera englobar las diversas definiciones doctrinarias de mobbing. La inclusión de aquella definición en el artículo 2do del Código del Trabajo, fue el motor para poder decir que ahora los trabajadores tenían amparo judicial laboral en relación al acoso con el procedimiento de

tutela. No queremos decir con esto que los trabajadores no tuvieran antes de la dictación de esta ley algún mecanismo procesal que les permitiera defender alguna vulneración ante la justicia ordinaria, el detalle está en que esa protección era tratada desde un enfoque más amplio, infravalorando la relación especial que se da en el ámbito laboral, entre los diferentes sujetos que la configuran.

Ante una tardía respuesta del legislador y la urgencia de los trabajadores afectados, fue el Recurso de Protección el mecanismo elegido para plantear sus pretensiones, puesto que configura en el entramado procedimental, la manera más rápida y efectiva de poner freno a cualquier acción u omisión arbitraria o ilegal que perturbara sus garantías fundamentales, protegidas por este recurso en el artículo 20 de la Constitución Política de la República.

El motivo por cual se elabora este trabajo consiste básicamente en entender la jurisprudencia en relación al acoso laboral en nuestro país, específicamente del recurso de protección. Dejamos abierta la discusión con respecto a las formas que el afectado sopesará para presentar su pretensión, nosotros intentaremos dilucidar, de qué forma se ha ido construyendo un camino que ahora otorga al trabajador diversas fórmulas, pero que tuvo su génesis en la acción constitucional, con todos los costos y beneficios que ello conlleva.