



“ACOSO PSICOLOGICO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL”

ALUMNO: JOSÉ LUIS VARGAS ANDRADE

Introducción.

“Sólo se tiran piedras contra el árbol que da frutos”.
(Proverbio Indio)

En la actualidad se ha ido vislumbrando un fenómeno en el área del Derecho Laboral en nuestro país que aunque no es reciente ha tomado mayor tono por los mecanismos que nos ofrece nuestro ordenamiento y la mayor conciencia que los trabajadores tienen de aquel. Hablamos del denominado mobbing, acoso moral, acoso psicológico o Psicoterror Laboral entre otras denominaciones.

Bien sabemos que en la actualidad nos encontramos en un momento de la historia caracterizado por el respeto a los derechos fundamentales, principalmente la dignidad humana que se puede conceptualizar como la grandeza, excelencia; es una calidad o bondad superior por la que algo o alguien goza de especial valor o estima, de la misma estamos provistos todas las personas y constituye un límite infranqueable que ningún órgano estatal o persona natural puede pasar a llevar. Desgraciadamente el mobbing no lo respeta pues aquel se manifiesta en una planificada y continua agresión al trabajador, sea de parte de un empleador o de otras personas ligadas a la empresa, y que consisten en malos tratos de palabra en las relaciones diarias, ridiculizaciones, humillaciones, en general todo comportamiento cruel, cuyo objetivo es el quiebre psicológico de la víctima, la búsqueda de su desesperación, el hostigamiento que lo lleve a decidir sobre la incompatibilidad de su ser con el ambiente laboral en el que está inserto.

El problema es que la víctima es la última en enterarse que está siendo tratada de ese modo en virtud de un proyecto maquiavélico, planificado y que tiene el propósito de quebrar su dignidad. En el ínter tanto, los trabajadores afectados, ajenos a este tipo de maquinaciones comienzan lentamente a ingresar a una suerte de túnel de oscuridad laboral, a desconfiar de sus capacidades y a pensar que se encuentran enfermos o son minusválidos que no pueden atender cabalmente sus funciones. Todo lo anterior lleva a los trabajadores que sufren el acoso a cuadros depresivos, de angustia y en el cual sienten que no tienen otra salida que abandonar el trabajo, fuente de bienestar para el mismo y su familia, lo cual evidencia la trágica realidad que encubre este fenómeno y del cual la sociedad y las autoridades nacionales deben hacerse cargo. Desgraciadamente el organismo fiscalizador en la materia, estamos hablando de la Dirección del Trabajo a detectado una suerte de impunidad en la materia, lo que ha venido disminuyendo con la entrada en vigencia de varias Reformas en materia laboral, como la ley 20.087 que introduce el Procedimiento de Tutela de los Derechos del Trabajador y

algunas disposiciones que disponen el respeto por la dignidad del trabajador o un deber de protección respecto de la persona del trabajador al empleador, como el artículo 5 y el artículo 184 del Código de Trabajo, entre otros.

Todo lo anterior se ve reforzado por el hecho que el mobbing vulnera directamente los derechos fundamentales de los trabajadores y en este sentido nos topamos con el concepto de Ciudadanía en la Empresa y la vigencia de los denominados Derechos Inespecíficos del trabajador, es decir la vigencia de los derechos esenciales no propiamente sociales o labores al interior del lugar de trabajo, todo lo cual nos permite acceder a la protección de los mismos a través del recurso de protección que contempla nuestra Carta Fundamental.

El presente trabajo tiene por objeto entender el fenómeno del mobbing analizándolo desde sus orígenes históricos hasta su recepción en los ordenamientos contemporáneos y su tratamiento doctrinario, vislumbrar cual es su naturaleza, en que se fundamenta el Derecho para otorgar protección ante situaciones de este carácter, las posibilidades de prevención que existen a la mano para combatir a priori y evitar las consecuencias dañosas del mismo, la recepción en nuestro Derecho Nacional y los mecanismos que nos ofrece el ordenamiento chileno para hacerle frente, incluyendo un breve análisis de la poca jurisprudencia en torno al tema, la posibilidad de existencia de responsabilidad contractual o extracontractual y la situación en que procede una u otra, para finalizar con el análisis del nuevo Procedimiento de Tutela de los Derechos de los Trabajadores.