

Preparándonos para la entrada en vigencia de la Ley Karin

Junio 2024

¿CÓMO SABER SI SE ESTÁ EN PRESENCIA DE UN ACOSO LABORAL?

Para saber si existe un acoso laboral, es necesario acudir a la nueva definición legal entregada por la Ley Karin. A partir de esta, y en armonía con la doctrina y jurisprudencia, se extraen una serie de elementos que deben concurrir para que se configure esta conducta **[1]**:

1º elemento: presencia de un sujeto activo o agresor. ¿Quién puede ser sujeto activo o agresor de acoso laboral?

El agresor del acoso laboral puede ser, tanto el empleador, como cualquier otro trabajador. En este sentido, puede tratarse de:

1.1. Un trabajador que ocupa una posición jerárquica en la empresa superior a la de la víctima, por ejemplo, la posición de jefe directo **[2]**.

1.2. Un trabajador que hostiga a otro de igual jerarquía. Diversas causas pueden dar origen a este tipo de acoso o mobbing: celos, envidia, competencia, problemas de índole personal, discriminación por diferencias, incluso, el simple afán de hostigar **[3]**.

1.3. La jefatura de la víctima que, conociendo un acoso laboral de alguno de sus subordinados, ostenta una actitud pasiva, esto es, que no toma medida alguna para poner fin a la agresión u hostigamiento **[4]**.

Excepcionalmente, una o varias personas en la empresa que detentan una posición inferior a la de la víctima en la empresa. Esto puede suceder, por ejemplo, cuando un trabajador pasa a tener como subordinados suyos a quienes, anteriormente, fueron sus colegas de trabajo; o cuando se incorpora a un cargo directivo a una persona cuyos métodos de organización no son compartidos por los subordinados **[5]**.

2º elemento: un sujeto pasivo o víctima. ¿Quién puede ser sujeto pasivo o víctima de acoso laboral?

En conformidad al tenor de la ley, y en línea con lo recién expresado respecto al sujeto activo o agresor, el sujeto pasivo del acoso laboral será siempre una persona trabajadora de la empresa, que puede ostentar un cargo inferior, equivalente o, incluso, superior al del o los sujetos agresores.

3º elemento: una o más conductas objetivas constitutivas de agresión u hostigamiento. ¿Qué formas pueden revestir las conductas de agresión u hostigamiento?

Las conductas objetivas constitutivas de agresión u hostigamiento pueden revestir variadas formas **[6]**.

3.1. Conductas agresivas u hostigadoras que revisten la forma de maltrato verbal [7]:

- Burlarse de la persona trabajadora.
- Calumniar a la persona trabajadora.
- Insultar o gritar a la persona trabajadora.
- Usar un trato despectivo, descalificativo o menospreciativo hacia la persona trabajadora.
- Amenazar a la persona trabajadora, sea por la razón que sea.
- Cuestionar o juzgar a la persona trabajadora.
- Hacer comentarios que denotan desconfianza en la veracidad de la persona trabajadora (por ejemplo, cuestionar la veracidad de sus licencias médicas).
- Realizar comentarios que denotan intolerancia a observaciones o sugerencias hechas por la persona trabajadora.

3.2. Conductas agresivas u hostigadoras que revisten la forma de modificación unilateral de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo:

Modificar las atribuciones de la persona trabajadora fuera de los límites del artículo 12 del Código del Trabajo (ius variandi), por ejemplo **[8]**:

- Asignando labores de inferior jerarquía.
- Asignando tareas completamente diferentes a las estipuladas en el contrato de trabajo.
- Asignando labores que se sabe que la persona trabajadora no va a poder cumplir.

- Modificar el **horario o jornada de trabajo** de la persona trabajadora fuera de los límites del artículo 12 del Código del Trabajo (*ius variandi*) **[9]**
- Trasladar a **la persona trabajadora a otro lugar de trabajo**, por ejemplo, a otra obra o faena de la empresa, fuera de los límites del artículo 12 del Código del Trabajo (*ius variandi*) **[10]**.

3.3. Conductas que revisten la forma de **ignoración o aislamiento [11]**:

- Hacer caso omiso a las iniciativas profesionales de la persona trabajadora, relativas a sus labores en la empresa.
- No hacer partícipe a la persona trabajadora de las reuniones de la empresa que competen a su labor.
- Excluir a la persona trabajadora de capacitaciones.
- No invitar a la persona trabajadora a celebraciones de trabajo.
- No ceder la palabra a la persona trabajadora en las reuniones.
- No responder a la persona trabajadora sus preguntas verbales o escritas.
- No otorgarle a la persona trabajadora el trabajo convenido (por ejemplo, impedirle el trabajo en horas extraordinarias).
- Arrebatarle a la persona trabajadora su trabajo, no otorgárselo o dejar de asignarle labores.
- Negarle a la persona trabajadora los medios necesarios para realizar la labor convenida, por ejemplo, el vehículo u otras herramientas de trabajo.
- Eliminar a la persona trabajadora del grupo de WhatsApp de trabajo.
- Aislar a la persona trabajadora del resto de sus colegas, ya sea directa o indirectamente. Por ejemplo, cambiar de puesto de trabajo a la persona trabajadora y dejarla solo en dicho puesto, o tratar mal a esa persona frente al resto de sus colegas, de forma que no vea otra opción que alejarse de los demás para no sufrir más vejaciones.

3.4. Conductas que revisten la forma de abuso de trabajo **[12]**:

- Sobrecargar de trabajo a la persona.
- Sobrecargar de horas extraordinarias a la persona.
- No otorgarle horas de descanso o colación.
- Enviarle correos electrónicos o WhatsApps laborales durante el período de licencia médica o fuera del horario de trabajo.
- No otorgarle el feriado legal.

3.5. Conductas que revisten la forma de fiscalización **[13]**:

- Controlar, incesantemente, las labores de la persona trabajadora.
- Controlar las actividades no laborales de la persona trabajadora, como las idas al baño, los permisos y los descansos.

3.6. Conductas que revisten la forma de reducción de funciones o relegación jerárquica de la persona trabajadora **[14]**:

- Cuando el trabajador retorna de una licencia médica o descanso y se encuentra con que, quien lo reemplazaba, sigue efectuando las labores que, dado su retorno, ya no le correspondería ejercer.
- Cuando el trabajador, tras su retorno de una licencia médica, experimenta una disminución significativa de sus funciones, cuestión que resulta proporcionada al crecimiento de las funciones de otro trabajador.
- Cuando el trabajador es destituido de su cargo y pasa a estar sujeto a las órdenes de un antiguo colega o subordinado, sin que se le haya explicado la razón del cambio.

3.7. Conductas que revisten la forma de pasividad del empleador frente a un acoso laboral **[15]**. En este caso, se requieren dos circunstancias unidas:

- La preexistencia de un acoso laboral; y
- La inactividad o pasividad del empleador frente al conocimiento del hostigamiento laboral sufrido, omisión de la que es responsable.

ADVERTENCIAS

¡PRIMERA ADVERTENCIA!

Para poder acreditar la existencia de acoso laboral, no basta con que se prueben una o más de estas conductas objetivas. Deben acreditarse, también, los demás elementos de la definición de acoso laboral.

¡SEGUNDA ADVERTENCIA!

Hay conductas que, por sí solas, no pueden calificarse como conductas objetivas de agresión u hostigamiento, aun cuando incomoden a la persona trabajadora. Requieren, por tanto, de otras conductas que contextualicen la situación vivida por la supuesta víctima. Por ejemplo:

a) La modificación de las labores, horario o lugar de trabajo que sí responde al legítimo ejercicio del ius variandi (artículo 12 del Código del Trabajo). En este caso, la medida no podrá considerarse, por sí sola, una conducta objetiva de agresión u hostigamiento de la persona trabajadora que la recibe **[16]**.

b) Presión por alcanzar metas. La presión laboral encaminada a la consecución de logros empresariales forma parte de la facultad de dirección, la cual se cimienta en el hecho de que el empleador es responsable de que el trabajo en la empresa se lleve a cabo exitosamente. Luego, esta circunstancia, por sí sola, no puede considerarse, tampoco, una conducta objetiva de agresión u hostigamiento **[17]**.

4º elemento: manifestación de la conducta una o más veces. ¿Se requiere que las conductas objetivas descritas en el punto anterior sean reiteradas?

No. De acuerdo al nuevo artículo 2, inciso 2º del Código del Trabajo incorporado por la Ley Karin, no se requiere que las conductas objetivas de agresión u hostigamiento.

5º elemento: ámbito laboral. ¿Dónde debe producirse la conducta objetiva?

La conducta de agresión u hostigamiento debe producirse, no necesariamente en el lugar de trabajo, pero sí en el marco de la relación laboral, esto es, con ocasión de esta, en un contexto que pueda ser controlado por el empleador **[18]**.

6º elemento: resultado. ¿Qué resultado deben tener las conductas de agresión u hostigamiento?

La conducta de agresión u hostigamiento reiterado debe producir cualquiera de las siguientes alternativas:

6.1. Un menoscabo en la persona trabajadora: menoscabar implica disminuir a alguien, reducirla, deteriorarla, deslustrarla, menguarla o, incluso, desacreditar su honra o fama **[19]**. Algunos autores han aterrizado el menoscabo o deterioro de forma más concreta.

6.2. Un maltrato en la persona trabajadora: maltratar consiste en tratar mal a alguien, ya sea verbalmente o por cualquier obra **[20]**.

6.3. Una humillación del trabajador: humillar, para estos efectos, significa “abatir el orgullo y altivez de alguien” **[21]** o “herir el amor propio o la dignidad de alguien” **[22]**.

3.4. Un perjuicio en la situación laboral o en las oportunidades laborales de la persona trabajadora: esto sucede, por ejemplo, cuando, fruto de la conducta, la víctima renuncia y pierde los derechos asociados a su antigüedad en la empresa (particularmente, la indemnización por años de servicio) o a su estado o actividad (como el fuero maternal o el fuero sindical) **[23]**.

Ciertos autores han aterrizado estos resultados de forma más concreta **[24]**:

- Consecuencias psicológicas en la víctima, como crisis de angustia, depresión, paranoia, entre otros **[25]**.
- Consecuencias psicosomáticas en la víctima, como síntomas cardiovasculares (por ejemplo, hipertensión arterial o arritmia) o síntomas gastrointestinales (por ejemplo, gastritis, úlcera gástrica o síntomas urinarios) **[26]**.
- Consecuencias sociales en la víctima, como susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, actitud de aislamiento o agresividad **[27]**.
- Consecuencias en la organización del trabajo, como baja en el rendimiento, aumento de la conflictividad laboral o mayor accidentabilidad **[28]**.
- Consecuencias en la familia de la víctima **[29]**.

REFERENCIAS

- [1]** A modo ejemplar, véanse las siguientes sentencias: RIT O-7784-2023, 1º JLT de Santiago, 16 de febrero de 2024 / ROL 373-2023, ICA de Chillán, 29 de febrero de 2024 / RIT O-311-2023, JLT de Iquique, 18 de abril de 2024.
- [2]** Solo a modo ejemplar, véanse: RIT T-13-2018, JLT de Curicó, 15 de junio de 2018 / RIT T-608-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de octubre de 2019 / RIT T-59-2019, JLT de Los Ángeles, 24 de diciembre de 2019 / RIT T-323-2020, JLT de Concepción, 14 de febrero de 2022 / RIT T-112-2023, JLT de Curicó, 26 de abril de 2024.
- [3]** “Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos. Se señala que esta clase de mobbing puede presentarse, porque la víctima es considerada distinta al resto del grupo, ya sea por su sexo, orientación sexual religión, etc., o bien, porque la víctima reviste un peligro para el agresor (por ejemplo, aspiraciones de ascenso), por envidia o por un simple afán de hostigar”. GAMONAL CONTRERAS, Sergio y PRADO, Pamela, El mobbing o acoso moral laboral, LexisNexis, Santiago, Chile, 2006, p. 23. Asimismo, véase RIT T-33-2023, JLT de Chillán, 1 de marzo de 2024.
- [4]** Consúltese con provecho a HIRIGOYEN, Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso [Trad.: PUJOL I VALLS, Núria], Paidós, Barcelona, España, 2001, p. 101. Asimismo, véase CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis (2014), p. 73, “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, en *Ius et Praxis*, Vol. 20, Núm. 1, 2014, pp. 67-90.
- [5]** Véase PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2012), p. 16, “El nuevo ilícito de acoso laboral en el derecho del trabajo chileno”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 3, Núm. 6, 2012, pp. 13-28.
- [6]** Véase LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2018), pp. 286-287, “Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile”, en *Ius et Praxis*, Vol. 24, Núm. 2, 2018, pp. 263-302.
- [7]** Solo a modo ejemplar, véanse: RIT T-1323-2019, 1º JLT de Santiago, 29 de enero de 2020 / RIT T-26-2019, 1º JL de Quilpué, 16 de marzo de 2020 / RIT T-166-2019, JLT de La Serena, 26 de marzo de 2020 / RIT T-93-2019, JLT de San Miguel, 29 de abril de 2020 / RIT T-962-2021, 2º JLT de Santiago, 16 de agosto de 2022 / RIT T-982-2021, 2º JLT de Santiago, 5 de septiembre de 2022.
- [8]** A modo ejemplar, véanse: RIT T-68-2016, JLT de Rancagua, 22 de febrero de 2017 / RIT T-2-2017, JLT de Molina, 1 de febrero de 2018 / RIT T-1481-2017, 2º JLT de Santiago, 18 de abril de 2018 / RIT T-344-2018, JLT de Valparaíso, 13 de diciembre de 2018 / RIT T-745-2018, 2º JLT de Santiago, 26 de enero de 2019 / ROL 401-2018, ICA de Antofagasta, 30 de mayo de 2019 / RIT T-608-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de octubre de 2019 (TLDF) / RIT T-2215-2022, 1º JLT de Santiago, 30 de diciembre de 2023 / RIT T-736-2023, 2º JLT de Santiago, 4 de enero de 2024.
- [9]** A modo ejemplar, véanse: RIT T-344-2018, JLT de Valparaíso, 13 de diciembre de 2018 / RIT T-182-2019, JLT de San Miguel, 4 de mayo de 2020.
- [10]** A modo ejemplar, véanse: RIT 957-2018, 1º JLT de Santiago, 2 de abril de 2019 / RIT T-166-2019, JLT de La Serena, 20 de marzo de 2020 / RIT T-7-2022, JL&G de Río Bueno, 19 de mayo de 2023 (TLDF).
- [11]** A modo ejemplar, véanse: RIT T-68-2016, JLT de Rancagua, 22 de febrero de 2017 / RIT T-335-2017, JLT de Concepción, 11 de abril de 2018 / RIT T-1418-2018, 2º JLT de Santiago, 19 de abril de 2018 / RIT T-13-2018, JLT de Curicó, 15 de junio de 2018 / RIT T-18-2018, JLT de Talca, 18 de junio de 2018 / ROL 247-2018, ICA de Talca, 11 de diciembre de 2018 / RIT T-745-2018, 2º JLT de Santiago, 26 de enero de 2019 / RIT T-241-2018, JLT de Concepción, 22 de marzo de 2019 / RIT T-5-2019, JLT de Constitución, 29 de mayo de 2019 / RIT T-608-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de octubre de 2019 / RIT T-1012-2019, 1º JLT de Santiago, 27 de abril de 2020 / RIT T-1756-2019, 1º JLT de Santiago, 6 de mayo de 2021 / RIT T-593-2022, 1º JLT de Santiago, 13 de marzo de 2023. Véase, también, VIDAL CASERO, María del Carmen (2006), pp. 9-10, “El mobbing en el trabajo. Su problemática”, en *Revista General Informática de Derecho*, Núm. 1, 2006, pp. 1-18.

[12] A modo ejemplar, véanse: RIT T-68-2016, JLT de Rancagua, 22 de febrero de 2017 / RIT T-29-2018, JLT de La Serena, 1 de octubre de 2018 (TLDF) / RIT 957-2018, 1º JLT de Santiago, 2 de abril de 2019 / RIT T-5-2019, JL de Constitución, 29 de mayo de 2019 / RIT T-608-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de octubre de 2019 / RIT T-23-2019, JLT de Antofagasta, 3 de enero de 2020 / RIT 1323-2019, 1º JLT de Santiago, 29 de enero de 2020 / RIT T-1150-2019, 2º JLT de Santiago, 22 de mayo de 2020 (TLDF) / RIT T-11-2021, JLT de Calama, 8 de octubre de 2021 / RIT T-55-2022, JLT de Chillán, 18 de abril de 2023 / RIT T-247-2022, JLT de Antofagasta, 2 de enero de 2024 (TLDF).

[13] A modo ejemplar, véanse: RIT T-467-2019, 2º JLT de Santiago, 10 de enero de 2020 / RIT T-166-2019, JLT de La Serena, 26 de marzo de 2020

[14] A modo ejemplar, véanse: RIT T-1418-2018, “Aravena con Exe Ingeniería y Software Ltda.” (2018): 2º JLT de Santiago, 19 de abril de 2018 (TLDF) / RIT T-344-2018, JLT de Valparaíso, 13 de diciembre de 2018.

[15] A modo ejemplar, véanse: RIT T-68-2016, JLT de Rancagua, 22 de febrero de 2017 / RIT T-29-2018, JLT de La Serena, 1 de octubre de 2018 (TLDF) / RIT 957-2018, 1º JLT de Santiago, 2 de abril de 2019 / RIT T-5-2019, JL de Constitución, 29 de mayo de 2019 / RIT T-608-2019, 2º JLT de Santiago, 15 de octubre de 2019 / RIT T-23-2019, JLT de Antofagasta, 3 de enero de 2020 / RIT 1323-2019, 1º JLT de Santiago, 29 de enero de 2020 / RIT T-1150-2019, 2º JLT de Santiago, 22 de mayo de 2020 (TLDF) / RIT T-11-2021, JLT de Calama, 8 de octubre de 2021 / RIT T-55-2022, JLT de Chillán, 18 de abril de 2023 / RIT T-247-2022, JLT de Antofagasta, 2 de enero de 2024 (TLDF).

[16] A modo ejemplar, véanse: RIT T-467-2019, 2º JLT de Santiago, 10 de enero de 2020 / RIT T-166-2019, JLT de La Serena, 26 de marzo de 2020

[17] A modo ejemplar, véanse: RIT T-1418-2018, “Aravena con Exe Ingeniería y Software Ltda.” (2018): 2º JLT de Santiago, 19 de abril de 2018 (TLDF) / RIT T-344-2018, JLT de Valparaíso, 13 de diciembre de 2018.

[18] “Se produce [el acoso laboral] con ocasión del desenvolvimiento de relaciones laborales”. DIGHERO EBERHARD, Andrés (2014), p. 184, “Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio”, en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, Núm. 9, 2014, pp. 181-192.

[19] Dice la Real Academia Española que menoscabar es “disminuir algo, quitándole una parte, acortarlo, reducirlo” (1ª acepción), “deteriorar y deslustrar algo, quitándole parte de la estimación o lucimiento que antes tenía” (2ª acepción) y, también, “causar mengua o descrédito en la honra o en la fama” (3ª acepción).

[20] La Real Academia Española se refiere a maltratar como “tratar con crueldad, dureza y desconsideración a una persona o a un animal, o no darle los cuidados que necesita” (1ª acepción); también, como “tratar algo de forma brusca, descuidada o desconsiderada” (2ª acepción).

[21] Real Academia Española, 2ª acepción.

[22] Real Academia Española, 3ª acepción.

[23] Véase Dictamen N° 3519-034, 9 de agosto de 2012. También, consúltese con provecho a CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis. (2014), pp. 75-76, “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, en *Ius et Praxis*, Vol. 20, Núm. 1, 2014, pp. 67-90.

[24] Al respecto, consúltese con provecho a MENANTEAU HORTA, Hernán, *El acoso laboral*, Editorial Metropolitana, Santiago, Chile, 2017, pp. 49-54. También, con provecho a BLANCO HENRÍQUEZ, Claudio, *Acoso laboral y procedimiento de tutela*, *El Jurista*, Santiago, Chile, 2014, pp. 31-34.

[25] Véase MENANTEAU, 2017, pp. 49-51. También, BLANCO 2014, pp. 32 y 34.

[26] Véase MENANTEAU, 2017, pp. 51-52. También, BLANCO, 2014, pp. 32 y 34.

[27] Véase BLANCO, 2014, pp. 32-33.

[28] Véase MENANTEAU, 2017, pp. 52-53. También, BLANCO, 2014, pp. 33-34.

[29] “Puede suceder que los familiares del trabajador acosado se encuentren con una persona desmotivada a la que nada parece importarle o que se ofende por todo, impaciente e irritable o en ocasiones sin ganas de vivir.

’ En ocasiones, siendo difícil para los familiares del acosado comprender su conducta, [ello] suele llevarlos a creer que su pariente está exagerando, por cuanto problemas en el trabajo también se les presentan [a ellos]; por lo que solo un profesional especializado en los temas de la psiquis puede hacerles conocer del padecimiento de la víctima de hostigamiento y generar en ellos un comportamiento comprensivo que les permite acompañarlo afectivamente en el duro trance por el que se encuentra”. MENANTEAU, 2017, pp. 53-54.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl