



Noticias



Santiago, 1 de abril de 2019

Artículo 184 del Código del Trabajo.

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción acogió tutela deducida contra Hospital en Talcahuano por acoso laboral.

El empleador es responsable por las conductas de acoso que puede llegar a ejercer, lo que se conoce como acoso vertical.

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción acogió demanda de vulneración de derechos fundamentales deducida en contra del Hospital de Higuera de Talcahuano por afectación de la garantía consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución, por acoso laboral de una supervisora a la trabajadora denunciante.

En su sentencia, el Tribunal indicó que la trabajadora sufrió acoso laboral por parte de su supervisora, al respecto, la demandante no fue debidamente oída, no pudo presentar antecedentes y quedó en sin el resguardo debido de su empleador frente al acoso laboral de que fue víctima y que persistió agregándose como hecho que se le excluyó en la distribución de turnos extra. Así las cosas, formalizada la denuncia, debía el Hospital actuar diligentemente amparando la salud de la trabajadora como lo manda el artículo 184 del Código del Trabajo, y como garante del derecho fundamental a la integridad física y psíquica de la demandante que se vio afectado. No obstante, en los hechos la privó de tal resguardo en una investigación que fue revisada en más de una instancia sin reparar en ello. De este modo, se concluye que el Hospital concurrió a vulnerar los derechos fundamentales de la trabajadora, permitiendo que aquello continuara con posterioridad a la denuncia. Sin embargo, los perjuicios de los cuales se hace responsable al Hospital se restringen a ese periodo, más bien acotado, por la conducta que debió haber desplegado con la denuncia y el derecho de la demandante de ser efectivamente oída.

Por su parte, el fiscal de la investigación sumaria en lugar de seguir adelante y citar a la demandante una vez desestimado el motivo de recusación, dicta enseguida resolución de cierre concluyendo que no existe prueba que permita acreditar el acoso laboral denunciado, sino al contrario, que la denunciante ha incurrido en faltas administrativas, no acepta correcciones y tampoco reconoce sus faltas, proponiendo que cerrar la investigación, señalando para tal fin que la funcionaria se habría negado a concurrir a entrevista sin aportar evidencia. Luego, existe el informe del asesor jurídico a la Directora del Hospital, en que le indica que el proceso administrativo se encuentra ajustado a derecho, de acuerdo lo dispuesto en el DFL N° 29 que fija el texto sistematizado del Estatuto Administrativo. Finalmente se sobresee por resolución final de la Directora del Hospital, la cual fue notificada a la

demandante según reconoció al prestar declaración. Así analizados dichos antecedentes, se llevó formalmente a término la investigación con el sobreseimiento, pero la trabajadora no fue efectivamente oída antes de que se cerrara de la misma.

Enseguida, señala que la supervisora de la trabajadora denunciante mantenía un trato autoritario descrito como descalificante hacia el personal, siendo hostil hacia la demandante por sus licencias médicas; actitud que no es aislada, sino que persistente, por tanto, apta para afectar la integridad psíquica una persona en esas circunstancias tal como devino en ella. Por otro lado, se afectó directamente su situación laboral al crear un ambiente laboral hostil hacia la demandante por hacer estos cuestionamientos con compañeros de trabajo. En este contexto, la intensidad que alcanzó la situación se refleja en que la demandante efectuó una denuncia ante la OIRS que es, a su vez, coetánea con el momento en que concurre a obtener ayuda médica. Finalmente, la situación no mejora después de la denuncia ante la OIRS, en que concurre una represalia porque se le dejan de asignar turnos extra, perjudicando su situación laboral respecto de una remuneración extraordinaria que, aunque no es un derecho, sí había percibido regularmente por uno o dos turnos extra mensuales.

En relación a todo lo anterior, el tribunal laboral explica que el acoso laboral supone una conducta ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, que tiene por resultado el menoscabo, maltrato o humillación de aquel o aquellos, o la afectación en su situación laboral u oportunidades de empleo, por acciones reiteradas de agresión u hostigamiento, por tanto, distinta de aquellos conflictos puntuales que pueden afectar normalmente a un trabajador derivados de las relaciones interpersonales con otros dependientes o la jefatura. No se trata tampoco de cualquier conducta - acción u omisión- sino que debe tener una entidad o intensidad suficiente para afectar a la víctima, lo cual debe ser revisado objetivamente, es decir, en base a la situación de un hombre común en circunstancias normales. De esta forma, tendrán el carácter de conductas de acoso, aquellas que puedan estimarse suficientes para afectar objetivamente a cualquier persona en las mismas circunstancias.

Así, el empleador es responsable por las conductas de acoso que puede llegar a ejercer, lo que se conoce como acoso vertical, pero también puede llegar a serlo cuando dicho acoso proviene de otros trabajadores, denominado acoso horizontal, cuando no adopta las medidas en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el deber de proteger la salud e integridad del trabajador, así como el artículo 486 del mismo cuerpo legal que lo obliga a cautelar los derechos fundamentales de éste, entre ellos la salud e integridad física y psíquica. En los casos en que el acoso proviene de otro trabajador, pero de aquellos que ejerce un cargo de jefatura que representan al empleador en los términos del artículo 4° , habrá que estarse igualmente al conocimiento del empleador, porque tal representación no alcanza los actos ilícitos que están fuera de las facultades de administración que la ley presume. Es decir, similar al acoso horizontal, en que el empleador se hace cómplice por no tomar las medidas de seguridad para proteger al trabajador.

[Vea texto íntegro de la sentencia Rol N° 241-18.](#)

RELACIONADOS

- * [Juzgado del Trabajo de Antofagasta acogió tutela por acoso laboral deducida por un trabajador contra Municipalidad de Sierra Gorda...](#)
 - * [Tribunal Laboral de Valparaíso acogió tutela contra Municipalidad de Concón por acoso laboral a odontóloga modificando sus horarios...](#)
-