



Semillero Sociedad de Debate
Universidad de Antofagasta

**PONENCIA IV CONCURSO NACIONAL DE ESTUDIANTES NIVEL PREGRADO
SEMILLEROS DE DERECHO PROCESAL**

“SISTEMA DE JUSTICIA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO”

ACCESO A LA JUSTICIA PARA MUJERES VICTIMAS DE ACOSO MORAL
LABORAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS
FUNDAMENTALES

Integrantes Semillero Sociedad de Debate:

1. Delaney Ardiles Maturana
2. Betsabé Bastidas Soto
3. Gabriela Cariaga Molina
4. Mauricio Contreras Cantuarias
5. Michelle Mamani Urrelo
6. David Rojas Cortés
7. Mackarena Sierra Caro
8. Marisol Véliz Borel

Universidad de Antofagasta.
Director: Jorge Cortés-Monroy de la Fuente.

RESUMEN

El acoso moral laboral, también llamado *mobbing*, se encuentra presente prácticamente en la totalidad de las relaciones sociales laborales de hoy en día, resulta ser un problema de gran interés toda vez que su tipificación es reciente y su forma de empleo es de difícil visualización, incluso para la víctima. No obstante el avance legislativo en esta materia, es habitual encontrarnos con barreras que dificultan un igualitario acceso a la justicia frente a situaciones de acoso moral laboral. Debido a esto el legislador desarrolla un mecanismo de tutela procesal especial para la protección de derechos fundamentales del trabajador frente situaciones de abuso por parte de su empleador. Es por esto, que este trabajo pretende ser una posible solución ante las diversas barreras a las cuales se enfrenta, en particular la mujer, al momento de hacer efectiva la tutela laboral, identificándolas, analizándolas y proponiendo como solución la flexibilización de la prueba y la ampliación de la legitimación activa.

PALABRAS CLAVES: Acoso moral laboral, perspectiva de género, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, barreras para el acceso a la justicia.

ABSTRACT

Moral work harassment, otherwise known as mobbing as well, is Present practically in all social work relationships nowadays, and it is has come to be understood as a global issue of great importance, as its typification is recent and its form of being employed is difficult to visualize yet even for the victim. Without disregarding previous legal advancement on the matter, it is usual that we find barriers that make it difficult to access justice in an equitable form when it comes to moral work harassment situations. Due to the latter, a legislator develops a mechanism of special procedured tuttelage for the protection of the fundamental rights of the worker when it comes to situations that involve the abuse of power of its employer. It is for this reason that this work intends to be a possible solution to diverse barriers, specially those that relate to Women, and specifically when it comes to make the work toutellage effective in its legal usage by identifying them, analysing them and proposing as a possible solution the flexibilization of the test and the extension of the active standing.

KEY WORDS:Moral harassment at work, gender perspective, procedure for the protection of fundamental rights, barriers to access to justice.

I.- Introducción.

A lo largo del devenir histórico del ser humano, las relaciones sociales de género se han desarrollado en un marco de desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, generando con ello una desigualdad y violencia que afecta, principalmente, a las mujeres por el solo hecho de ser tales. Como manifestación de esa violencia de género, encontramos la problemática del acoso moral laboral, la cual será objeto de nuestro estudio.

El interés por el estudio del fenómeno denominado “acoso moral laboral” es reciente, pudiendo visualizar un mayor interés con respecto a él en la última década. Los primeros estudios se ubican en 1990 con el trabajo de Heinz Leymann acerca del mobbing y el terror psicológico en el trabajo.

El propósito de este estudio es explicar las bases conceptuales del acoso moral laboral desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, pero abierta a los valiosos aportes de otros campos del saber. La noción de acoso moral laboral ha sido elaborada con la contribución de diversas disciplinas, principalmente de la ciencia de la psicología, por lo que su análisis ha de reflejar la riqueza de su contenido y no puede conformarse con una exposición puramente normativa. En especial, interesa poner de manifiesto la importancia de la conexión entre el acoso moral laboral, acceso a la justicia y derechos fundamentales, para el desarrollo integral de las comunidades.

“El libre y efectivo acceso a la justicia en condiciones de igualdad, es hoy en día un imperativo y a la vez un objetivo insoslayable desde la perspectiva de la equidad y del desarrollo de la vida en sociedad(...). En su acepción general, el acceso a la justicia supone la disponibilidad efectiva de cauces institucionales destinados a la protección de derechos y a la resolución de conflictos de variada índole, de manera oportuna y con base en el ordenamiento jurídico, determinando, por tanto, las posibilidades de defensa de los derechos subjetivos y de los derechos humanos en particular, siendo a su vez, un requisito para la auténtica garantía jurídica de los mismos”¹. “El procedimiento de tutela laboral es una modalidad procesal que tiene por objeto conocer de lesiones a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores y, en caso que la lesión se confirme, obtener el cese de la conducta antijurídica y la adopción de medidas reparatorias.”²

De ahí que este trabajo comprenda los aspectos teóricos fundamentales de las relaciones entre el acoso moral laboral y el acceso a la justicia dentro del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, todo ello desde de la perspectiva de las mujeres, lo cual nos llevará a apreciar las distintas barreras que surgen en el acceso a la justicia al que ella se ven enfrentadas.

¹ Casal, Jesús María., Roche, Carmen Luisa., Ritcher, Jaqueline & Hanson, Alma, (Noviembre 2005). Derechos Humanos, equidad y acceso a la justicia. Caracas Venezuela. Editorial Texto.

² Díaz, Ivan. (2010). Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores. Ius et praxis, V.16 n.2, p.353.

II.- Acoso moral laboral.

La violencia que, cotidiana y progresivamente, se ha instalado en la sociedad actual, ha permeado todos los ámbitos de la vida social, no encontrándose exenta de ella las relaciones laborales, especialmente en aquellas relaciones en las que la precariedad y la temporalidad generan un clima propicio para la creación de situaciones de violencia. Con todo lo anterior, esta conducta agresiva conocida como acoso moral laboral no siempre se manifiesta de forma física, en ocasiones, aparece de forma sutil y encubierta. Si a esto agregamos la dependencia laboral en que se encuentran la mayoría de las víctimas, nos encontramos con que esta situación de violencia psicológica genera un grave y silencioso suplicio mental, psicosomático y social en quienes resultan ser víctima de ella.

El acoso moral Laboral, un problema tan antiguo como las relaciones humanas, que ha despertado el interés de la ciencia psicológica y jurídica contemporánea en conjunto, delimitando sus alcances y efectos.

Una aproximación general al acoso moral laboral consiste en definirla como *“la persecución sistemática dirigida a deteriorar, denigrar o reducir emocional e intelectualmente a su víctima para conseguir su fin que fundamentalmente es eliminarla de la organización y/o satisfacer su necesidad de controlar, agredir y destruir, [...] aprovechando generalmente la precaria situación laboral de la víctima”*³.

Esta problemática encuentra variadas conceptualizaciones, sin embargo, puede considerarse como *“...toda situación de conflicto interpersonal o grupal, en el que una persona o varias deciden ejercer sobre la otra u otras una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, al menos una vez por semana durante un tiempo prolongado de más de seis meses, con el propósito de conseguir su aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima personal y de su reputación profesional”*⁴, es decir, toda conducta derivada de una acción u omisión negativa, hostil, intencionada y continua, por un tiempo prolongado de una o más personas de una organización contra otra para afectar sus actividades laborales, que coinciden en destruirlo psicológicamente y hacer que salga de aquella entidad.

Como decíamos esta actividad puede ocurrir mediante acciones comisivas u omisivas, *“eliminando la información necesaria para el trabajo, su apoyo, comunicación, [a la víctima] se le aísla, se le restringe el uso de material o equipos si están en su poder,*

³ Ricoy Casas, Rosa Maria(2013), Mobbing o acoso moral laboral e inmobiliario, España, Editorial Universidad de Vigo.

⁴ Kahale Carrillo, Djamil Tony(2012), La protección jurídica del acoso laboral, México, Fondo Editorial de Nuevo León, 2012, p. 30.

se la excluye de las actividades sociales informales como ir a tomar un café, se le niegan o retiran cometidos de responsabilidad o valor añadido, se le prohíbe explícita o tácitamente que el resto de trabajadores tengan relación o comunicación con ella en la medida de lo posible, se le critica o caricaturiza por sus ideas, se castiga cualquier iniciativa personal en el desempeño de su trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía, sus armarios, cajones, ordenador son revisados, y un largo etcétera”⁵. En esta línea, como señala Cecilia Colunga “las acciones de violencia existentes en el acoso laboral se acompañan de acciones sistemáticas y prolongadas para conseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, llevando al autoexilio o expulsión indirecta del ofendido, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo; con esto el acosador o victimario manifiesta superioridad al lograr la destrucción laboral del ofendido”⁶.

Es Konrad Lorenz quien introduce el concepto de *Mobbing*, quien analizando el comportamiento agresivo de un grupo de animales pequeños, que acosaban a un animal solitario, mayor, con el objeto de que abandonase su territorio, mediante actos indirectos no frontales, de hostigamiento sistemático, de perturbación reiterada que obtenía como resultado el agotamiento de la resistencia del animal que finalmente terminaba por marcarse reiteradamente del territorio⁷.

Con posterioridad el psicólogo laboral Heinz Leymann incorpora el concepto de mobbing al ámbito laboral, él estudia estas situaciones de hostigamiento en el marco de relaciones laborales indicando que el acoso moral laboral o Mobbing “se constituye por una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos sujetos contra un único individuo quien a consecuencia de esto es lanzado a una situación de soledad indefensa prolongada a base de acciones y hostigamiento frecuentes y persistentes a lo largo de un periodo de tiempo”⁸.

III.- Requisitos necesarios para la configuración de acoso moral laboral a partir de su definición legal.

El 8 de agosto del año 2012, mediante la publicación en el Diario Oficial de la Ley Nº 20.607, se pone término a un extenso y lento debate legislativo sobre la necesidad de

⁵ Idem.

⁶ Colunga Rodríguez, Cecilia y otros (2013). “El acoso laboral y la salud de los trabajadores”, en Saint Martin, Florencia Peña (coord), *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones*, Mexico, Ediciones y Gráficos Eón.

⁷ Lorenz, Konrad. *El comportamiento animal y humano*. Barcelona, España: Plaza & Janés, 1985; *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Madrid, España: Siglo veintiuno de España, 1985.

⁸ LEYMANN HEINZ. “The mobbing Encyclopedia”, disponible en www.leymann.se; The content and development of Mobbing at work; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2). Disponible y traducido al español por Francisco Fuentes, en www.ste.uji.es, pp.5 y6.

tipificar y sancionar los actos de acoso moral laboral. Hoy en día su definición legal se encuentra contemplada en el nuevo texto del inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo, el cual consagra: “*Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique si situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”, de ahí que de este concepto emana que el acoso moral laboral es contrario a la dignidad de la persona humana.

Resulta importante hacer mención y contextualizar que cuando hablamos de *mobbing*, necesariamente estamos haciendo referencia a un tipo de acoso que se desarrolla dentro del ámbito laboral, por lo mismo, es necesario que la conducta calificada como hostigatoria se promueva dentro de un entorno laboral, es decir, debe darse dentro de una relación de trabajo. De ahí que podemos hablar de tres tipos de acoso moral laboral, ello en atención a los sujetos activos y pasivos del mismo; es en este sentido que encontramos, en primer lugar, el acoso moral laboral descendente o jerárquico, que corresponde a aquel que se da entre el superior jerárquico del trabajador y este último, quien resulta ser la víctima del acoso, por ejemplo, aquel que se promueve por parte del empleador en contra del trabajador; en segundo lugar encontramos el acoso moral laboral ascendente, en donde la víctima es acosada por sus subalternos (caso opuesto al anterior) y, en tercer lugar, encontramos el acoso moral laboral horizontal o entre pares, el cual se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico. Sin embargo, aun cuando lo habitual y típico es que las conductas se produzcan durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, nada impide que algunas de las manifestaciones de estas conductas se realicen fuera de ese ámbito o momento⁹.

Los requisitos que configuran el acoso moral laboral son los siguientes:

- 1.) Necesariamente debe existir una conducta que constituya agresión u hostigamiento;
- 2.) Estas acciones o conductas de hostigamiento frecuentes y persistentes se deben dar por un prolongado periodo de tiempo, es decir, necesariamente el o los actos calificados como “de hostigamiento” deben ser reiterados en el tiempo por un periodo más o menos extenso. Sobre este último punto, y en este sentido importa hacer mención a lo planteado por Leymann, para quien la conducta hostigatoria debía ser reiterada dentro de un periodo de tiempo de 6 meses, sin embargo, para nuestra legislación, y en virtud de lo contemplado en el artículo 2º del Código del Trabajo, la conducta calificada de hostigatoria necesariamente debe ser reiterada, sin embargo, este mismo no precisa el lapso de tiempo de ella, siendo labor del juez evaluar de manera casuística la extensión de la reiteración, para los efectos de determinar el tiempo que debe abarcar la conducta hostigatoria realizada por el sujeto activo del acoso;
- 3.) La conducta de acoso debe ser ejercida ya sea por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de un individuo (en la práctica puede darse la posibilidad de que

⁹ Urrutikoetxea Barrutia, Mikel, *op.cit.* (n.3), pp.143 y ss.

sea más de un individuo el sujeto pasivo del acoso), ocupando la posición de sujeto activo del *mobbing*;

La conducta de acoso se puede materializar por cualquier medio, en este sentido, en cuanto a la conducta calificada como hostigatoria, y que constituye el medio empleado para lograr el objetivo del sujeto activo, nuestra legislación no especifica de forma taxativa cuáles serán los mismo, es decir, nuestra legislación no contempla medios de ejecución específicos para los efectos de configurar acoso moral, pues siendo, tal como fue señalado en el párrafo anterior, el artículo 2º del Código del Trabajo el que nos entrega una definición de acoso moral laboral, este utiliza la expresión “toda conducta”, no limitando las conductas que serían constitutivas de *mobbing*, sino que utilizando términos amplios para los efectos de referirse a ella y;

4.) La conducta de acoso en contra del trabajador, necesariamente debe importar un resultado para con él, el cual puede ser materializado, ya sea en un menoscabo, maltrato o humillación hacia su persona, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Con todo, la definición legal de acoso moral laboral o *mobbing* en el ordenamiento jurídico nacional, se encuentra dentro de los estándares generales de las distintas conceptualizaciones posibles de extraer de las legislaciones a nivel internacional, sirviendo para construir sobre su base, jurisprudencia que nos permita delimitarlo y otorgarle contenido. Del mismo modo, el que exista tipificación de este fenómeno deja en evidencia su gravedad e impacto en las relaciones laborales.

Cabe señalar para efectos de advertir, que efectivamente existen figuras con respecto de las cuales es posible confundir el acoso moral o *mobbing*, dentro de las cuales encontramos el estrés laboral, los conflictos temporales que se pueden dar al interior de las empresas entre sus distintos miembros, y el ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador, en donde, si bien, tal como ocurre en el caso del *mobbing*, estos fenómenos se presentan dentro de la esfera de lo laboral, no tienen por finalidad, hostigar de tal forma a la víctima para que esta decida desistir de sus funciones como trabajador o trabajadora; y en particular, en el caso del ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador, la cual dice relación con las facultades que tiene él mismo para los efectos de determinar el funcionamiento interno de su empresa, pudiendo así, por ejemplo, adoptar medidas que importen la extensión de las jornadas de trabajo para sus trabajadores o someterlos a condiciones precarias de trabajo, todo ello con el objeto de obtener mayores utilidades de su empresa, si bien efectivamente implica un incumplimiento a lo contemplado por nuestra legislación laboral, no constituye un caso de acoso moral laboral, pues se trata de medidas que no se aplican solo a un trabajador en particular, sino que a la colectividad toda, cuyo objeto, por sobre todas las cosas, es de carácter económico.

VI.- La obligación de seguridad en el trabajo por parte del empleador.

Dentro de lo que son las relaciones labores existe la obligación de seguridad en el trabajo por parte del empleador. Es así como en este sentido el Código del Trabajo destina su libro II a lo que es la “Protección a Los Trabajadores”, dividiéndolo en dos títulos.

El precepto general en esta materia se encuentra consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, el cual contempla la obligación de seguridad que pesa sobre el empleador, requiriéndole otorgar al trabajador “condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo”, por lo tanto, esta obligación que pesa sobre la figura del empleador, se configura por el solo de constituir una relación laboral.

El artículo 184 del Código del Trabajo establece esta obligación de seguridad como un deber del empleador, a tal punto, de poner a cargo de este, el demostrar que ha cumplido con ella frente a situaciones en donde se adviertan accidentes en los cuales se vean involucrados sus dependientes, si es que estos hubieren ocurrido en el ámbito de actividades que están bajo su control, presumiéndose, en principio, la culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la debida diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, este es, el empleador. Para ello, el empleador debe implementar medidas preventivas que le permitan al trabajador cumplir de forma segura sus obligaciones. En este sentido, la empresa, como parte dentro vínculo contractual laboral, de manera constante debe realizar acciones tendientes a determinar los diversos factores de riesgos a los que están expuestos sus trabajadores.

Las conductas de acoso moral laboral provocan o pueden provocar una serie de consecuencias negativas para la salud del trabajador, por esto resulta importante que las empresas sean conscientes de la importancia y necesidad de la implementación de medidas de prevención dentro de ellas, para los efectos de anticiparse a la aparición de dichas conductas, resultando de vital importancia que se actúe previo a su aparición y no una vez causado el daño.

Cabe precisar que, en la práctica, la eliminación absoluta de los riesgos resulta ser imposible, sin embargo, esta situación no exime al empleador de la obligación de otorgar las conductas preventivas que correspondan para los efectos de precaver conductas de acoso moral laboral en contra de sus dependientes, no bastando por si sola la indemnización de los daños como cumplimiento de dicha obligación. En este sentido, Carlos Palomeque señala: “*Trabajo y riesgo están así fácticamente condenados a cohabitar en el desarrollo de la relación laboral*¹⁰”.

¹⁰ LANATA FUENZALIDA, Ruth Gabriela. El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2018, vol.31, n.1 [citado 2019-07-31], pp.105-126. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>.

En el área psiquiátrica, los programas de prevención de riesgos de alteraciones mentales, en general, se diferencian en: prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria. Conforme a esto, el acoso moral laboral requiere el desarrollo de la prevención primaria, esto corresponde al programa mediante el cual se busca eliminar todo tipo de riesgo en sí, que pudiere llegar a causar la alteración de la salud mental de la persona del trabajador.

VII. Acoso moral laboral en contra de la mujer.

El hostigamiento laboral se compone de diversas expresiones de las desigualdades de poder que se originan en las relaciones humanas, sean estas jerárquicas, de clase, de etnia, de raza o de género¹¹. Centrándonos en la problemática del *mobbing* es que entendemos que el acoso moral laboral es efectivamente un problema que debe abordarse con una amplia perspectiva de género. De modo que es necesario comprender la sociedad en la que nos encontramos situados y la forma en que las relaciones sociales vienen a permear las relaciones de trabajo, las que entendemos como “manifestaciones de poder ostentado ancestralmente por los varones sobre las mujeres en el concreto ámbito de las relaciones laborales y una de las formas más sórdidas de ataque humano, que se traduce en el constante y paulatino quebrantamiento de la libertad de acción en el ámbito profesional y que acaba menoscabando la confianza y la libertad de las trabajadoras”¹², llevándolas a un estado de completa indefensión el que las inhabilita totalmente al momento de buscar acceder a la justicia para intentar detener e acoso moral laboral que padece y que en términos normativos se traduce en una vulneración de sus garantías fundamentales a través de una conducta, entendida como sexista y de discriminación, la que es considerada pluriofensiva de los derechos de las mujeres.

Como lo ha afirmado Acevedo la violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos y sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima, no son atribuidos a la causa generadora.¹³

Para comenzar a desarrollar la problemática identificada es que debemos en primer lugar unificar lo que entendemos por acoso laboral y podemos señalar que se ha definido como “*aquella conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que sufre, de forma que*

¹¹ ACEVEDO, Doris, BIAGGIL, Yajaira, BORGES, Glanés. Violencia de Género en el trabajo: Acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. Enero / Junio 2009. VOL.14 N°32.

¹² ESPEJO MEJIAS, Patricia. *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*. Primera edición. España, 2018. ISBN 978-84-9020-747-5.

¹³ OP.CIT

*crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y que pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.”*¹⁴ Por lo que, una vez establecido esto, es que podemos afirmar que el acoso moral laboral son conductas que incentivan, además, la exclusión social femenina, por cuanto muchas trabajadoras, rodeadas de un ambiente humano machista, que no ayuda a superar la situación ni tampoco a denunciarla, deciden abandonar su puesto de trabajo.

Cabe señalar que las conductas constitutivas de acoso moral laboral son complejas de identificar, pues se relacionan de forma muy íntima con los aspectos subjetivos de las víctimas de acoso y su particular percepción de qué conductas revisten la magnitud suficiente para vulnerar su dignidad y darle cabida al acoso. En este sentido que Marie France Hirigoyen “visibiliza aquel tipo de acoso moral laboral que, no puede ser probado ante los tribunales como forma de violencia, pero que tampoco es simplemente un acoso moral genérico, sino que muchas veces, tiene por causa el sexo o el género de una persona, constituyendo un acoso moral discriminatorio.”¹⁵

La violencia laboral, la violencia discriminatoria y la violencia psicológica que sufren las trabajadoras no se entienden sin la ideología patriarcal de inferioridad de las mujeres, de modo que al afrontar el problema no podemos ignorar que el acoso moral laboral se compone de tres principales focos; la violencia hacia las mujeres, un ambiente laboral sexista y un marco genérico de abuso de poder. Es por esto que no resulta difícil imaginar cómo es que la mujer se convirtió en la principal víctima de este tipo de acoso a sabiendas de que su posición en el mundo laboral es claramente más precaria incluso que aquella en la que se encuentran sus compañeros de trabajo.

Es en este sentido que podemos identificar como es que “en todos los supuestos de acoso laboral, es principalmente la dignidad de la persona y todos los demás derechos fundamentales, personales e individuales, consagrados en el texto constitucional los que se ven violentados por una actitud de hostigamiento o violencia en el trabajo”¹⁶ y que adquieren una significación especial en este tipo de violencia, ya que es bastante habitual que además del padecimiento por parte de la trabajadora de un acoso de tipo físico, verbal o no verbal proveniente, bien de un igual, bien de un cargo jerárquicamente superior, coexista un acoso de tipo ambiental provocado por el ignorar de sus compañeros y compañeras y del propio empresario hacia esta conducta, de modo que la “violencia de género en el trabajo constituye una manifestación de la violencia sexista que se ha venido concibiendo como un

¹⁴ PÉREZ DEL RIO, Teresa. La Violencia de Género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas Laborales*. VOL.91/2007. pp 175-203.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie France, El acoso moral. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós, 1999.

¹⁶ VALLEJO DACOSTA, Ruth. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. IBSN 1136-4819.

precio que las mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar por mantenerse en él.”¹⁷

VIII. Acceso a la justicia y acoso moral laboral en contra de la mujer.

La figura del acoso moral laboral en adición a las relaciones de poder desiguales que nuestra sociedad ha cultivado, nos invita a observar el acceso a la justicia desde una perspectiva de equidad, que permita remediar las inequidades que se presentan para las mujeres que sufren violencia de género en el trabajo bajo la figura del acoso moral laboral. Para esto, el Derecho se eleva como la herramienta idónea para la corrección del delito que estudiamos. De este modo observamos cómo históricamente, el surgimiento y expansión del Derecho del Trabajo y, la aprobación de normas nacionales e internacionales orientadas a la protección de la mujer frente a la violencia o la discriminación, presentan las cualidades necesarias para la protección frente acoso, esto porque el derecho nos entrega la opción de una revisión crítica permanente de la legalidad en vigor, dirigida a remediar, hasta donde sea posible a través del Derecho, situaciones injustas padecidas por amplios sectores de la población. La revisión crítica de la legalidad se hace necesaria debido a que el acceso al sistema de justicia por sí solo no garantiza la aplicación de normas tendientes a corregir las desigualdades sociales.

Desde el ángulo de la equidad, al analizar el acceso a la justicia no se debe ignorar que la producción legislativa a menudo responde a realidades que sólo imperan en los círculos sociales más favorecidos económicamente, despreciándose de este modo, problemas acuciantes de grupos tradicionalmente excluidos¹⁸, siendo en este caso la mujer quien, por la estructura social patriarcal, se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Por esta razón resulta que al analizar el acceso a la justicia no se puede hacer a un lado el concepto de equidad que demanda alcanzar una justicia social. Como señala Jesús María Casal: *“son los sectores menos favorecidos económicamente, y excluidos de círculos sociales de poder, los que en mayor grado precisan del acceso a la justicia para la canalización de sus reclamos. Las élites políticas, sociales o económicas poseen múltiples canales informales por medio de los cuales están en condiciones de solucionar problemas relacionados con el ejercicio de sus derechos sin tener que acudir a los mecanismos institucionales de justicia. mientras que los más pobres se encuentran en franca minusvalía ante muchas de las entidades públicas o privadas con las que interactúan, por lo que el acceso a la justicia debe servir para compensar esta desigualdad y asegurar la vigencia de los derechos y de la legalidad también en estas situaciones”*¹⁹.

¹⁷ PÉREZ DEL RIO, Teresa. La Violencia de Género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas Laborales*. VOL.91/2007. pp 175-203.

¹⁸ CASAL, Jesús María, et al. Derechos humanos, equidad y acceso a la justicia. 2016. Equidad, orden jurídico y acceso a la justicia. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis)

¹⁹ CASAL, Jesús María, et al. Derechos humanos, equidad y acceso a la justicia. 2016.

Recogiendo tal razonamiento, La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado lo siguiente: *“Para alcanzar sus objetivos, el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia. Es así como se atiende el principio de igualdad ante la ley y los tribunales y a la correlativa prohibición de discriminación. La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran esos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas”²⁰.*

Desde las distintas conceptualizaciones de acceso a la justicia, podemos encontrar dos nociones fundamentales de ella, la primera, desde un sentido amplio, y la segunda desde uno estricto. En virtud de la primera, el acceso a la justicia es un derecho consistente en la disponibilidad real de instrumentos judiciales o de otra índole previstos por el ordenamiento jurídico que permitan la protección de derechos o intereses o la resolución de conflictos, lo cual implica la posibilidad cierta de acudir ante las instancias facultadas para cumplir esta función y de hallar en éstas, mediante el procedimiento debido, una solución jurídica a la situación planteada. Por otro lado, la conceptualización de acceso a la justicia en un sentido estricto supone que el acceso a la justicia es un derecho adscrito al derecho a la tutela judicial o jurisdiccional efectiva, también llamado derecho a un juicio justo o al debido proceso, o derecho a la justicia o a la jurisdicción, consagrado en los Artículos 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y se contrae a la posibilidad efectiva de acudir ante los órganos jurisdiccionales en defensa de derechos o intereses²¹.

Entre ambos sentidos o nociones hay una relación comprensiva, en la que la noción amplia incluye a la dimensión estricta. Pero va más allá dado que tal sentido amplio es apropiado para la realización de una evaluación global de las instituciones y mecanismos vinculados con el acceso a la justicia, que examine las relaciones de los sujetos con el sistema en todas sus etapas y modalidades, al igual que la calidad de la respuesta que reciben.

A lo anterior hay que agregar la importancia de asegurar la igualdad en el acceso y en el completo recorrido por la jurisdicción, esto por mandato expreso de diversos instrumentos internacionales como, el Artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos

²⁰ El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal. Opinión Consultiva OC-16/99, del 1o de octubre de 1999, párrafo 119

²¹ CASAL, Jesús María, et al. Derechos humanos, equidad y acceso a la justicia. 2016.

Equidad, orden jurídico y acceso a la justicia. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis)

Civiles y Políticos y el Artículo 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Adicionalmente el Pacto de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos disponen que las obligaciones de respeto y garantía de los derechos consagrados han de cumplirse sin discriminación (Artículos 2.1 y 1.1, respectivamente), y reconocen el derecho a la igualdad (Artículos 26 y 24, respectivamente).

Es por ello que en el presente trabajo haremos una pasada por las principales barreras a la administración de justicia que se presentan en el delito de acoso moral laboral, con especial enfoque en una perspectiva de género que comprenda el fenómeno y otorgue una solución jurídica compatible con nuestro ordenamiento jurídico.

IX. Barreras para acceder a la justicia.

Con la implementación en Chile de la Ley N° 20.607 en el año 2012, se tipifica el acoso moral laboral como un mecanismo de prevención, corrección y sanción a esas conductas conocidas también como de violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible inclusive para la persona que la sufre que lo configuran. Pese a su implementación, el sistema judicial presenta diversas falencias al momento de hacer efectiva su utilización para los efectos de obtener debida protección de los derechos del afectado, dando paso así a diversas barreras que en la práctica dificultan a la víctima el resguardo de sus derechos viendo menguado de este modo su efectivo acceso a la justicia.

En nuestro país el derecho de acceso a la justicia se encuentra recogido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. Tal concepto debe comprenderse en un sentido amplio de modo que no se restringe solo al acto de llevar a sede judicial un asunto para que un juez se pronuncie en derecho, sino que, además, se comprende dentro de él los diversos mecanismos de prevención, cese y reparación de consecuencias jurídicas ocasionadas por conductas que constituyan acoso moral laboral.

Para el caso de este último, la forma en cómo debe entenderse el acceso a la justicia apunta, al derecho fundamental que tiene todo trabajador que es víctima de acoso moral laboral para acudir antes las autoridades correspondientes y solucionar su problema, lo que conlleva, además, el deber del Estado de garantizar este acceso a la justicia de manera eficaz.

Delimitado ya lo que debemos comprender por acceso a la justicia analicemos algunas barreras con la que se encuentra la víctima al momento de buscar protección a sus derechos.

1.) Androcentrismo.

El principio de igualdad ante la ley presenta una profunda vinculación con el derecho, teniendo un desarrollo histórico en el cual su concepto no ha sido estático, sino que más bien ha ido ampliándose a lo largo de su evolución. Esta relación se remonta a disposiciones tan fundamentales como lo son la Declaración de Derechos Humanos, la cual en su artículo primero establece el principio de igualdad ante la ley, así como también el principio de no discriminación. Estos principios son independientes de lo variado de las capacidades o condiciones de cada persona, siendo éstas objeto de reconocimiento como parte inherente de la persona humana debiendo ser consideradas para la inclusión no así para la discriminación. En este sentido, Roxana Arroyo señala que: “*Estos principios se concretizan con los múltiples tratados posteriores entre los que destaca la CEDAW —aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979—, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), el Convenio 169 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y la Convención de Belém do Pará (1994)*”²².

Es así como la igualdad se convierte en un principio jurídico universal, convirtiéndose en una exigencia transversal del derecho en relación a cómo deben ser tratados los seres humanos.

Como bien exponen Jesús María Casal (2005) muchos países al igual que el nuestro evidencian que el problema no se presenta en la igualdad formal, o no en su totalidad, más bien el problema radicaría en la igualdad de tipo material, en la que producto de la realidad de una sociedad desigual se generarían barreras que imposibilitan un eficaz e igualitario acceso a la justicia para ciertos grupos de la sociedad, en los que la igualdad formal muchas veces, al ignorar las desigualdades mayores o menores existentes al interior de la sociedad, puede contribuir a profundizarlas²³, impidiendo que este grupo menos favorecido, que en el contexto más acotado de este trabajo son las mujeres víctimas de acoso moral laboral, puedan hacer valer sus derechos de la misma forma que un hombre.

De esta manera, al razonar el principio de igualdad a la luz de la realidad de género se dilucidan varias irregularidades perjudiciales para alcanzar un correcto acceso a la justicia por parte de la mujer en el contexto del acoso moral laboral, como serían por ejemplo el abuso del masculino genérico en el lenguaje jurídico.

²² Asamblea General de la ONU. (1948) “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (217[III] A). Paris.

²³OP.CIT

Como lo explica Yanira Zúñiga, el abuso del masculino genérico en el lenguaje jurídico, genera dos grandes efectos que inciden negativamente en el correcto acceso a la justicia, todo ello desde la perspectiva de la mujer víctima de acoso moral laboral. En primer lugar, torna lo masculino en algo jerárquicamente superior a lo femenino, al ser utilizado como concepto universal y, en segundo lugar, el término masculino se pluraliza mientras que lo femenino se singulariza, es así como la experiencia femenina es reemplazada por la masculina. Esta desigualdad en el sistema, es lo que el feminismo denomina “androcentrismo”,²⁴ el cual pasa a constituirse como una barrera para el igualitario acceso a la justicia²⁴.

Esta relación de subordinación existente entre el ser humano de sexo femenino y el masculino, evidenciada en el androcentrismo, potencia la desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de querer acceder a la justicia, no solo en el contexto cultural sino que también en el sistema jurídico, dejando en claro la necesidad, según la profesora Roxana de una *deconstrucción del sistema judicial con el fin de equiparar la igualdad formal expuesta en los múltiples tratados internacionales con la igualdad material y así poder proveer una real tutela judicial para los individuos del sexo femenino*²⁵, no solo en el contexto de acoso moral laboral, sino en la generalidad de la actividad jurídica.

Para esto, muchas veces es necesario un trato diferenciado para así poder compensar estas diferencias de poder y así equilibrar la igualdad en lo material, asumiendo las diferencias existentes para potenciar y propiciar el desarrollo de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad (social, político, económico, cultural, familiar, etc.) debiendo ser el estado el principal precursor de estos cambios²⁶.

2.) Dificultad probatoria.

En cuanto a la dificultad probatoria del acoso moral laboral, diremos que, la regla general en esta materia es la contenida en el artículo 1.698 del Código Civil, precepto legal que indica en su primer inciso: “*Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta*”. En términos simples, corresponde al demandante probar los hechos en que basa su petición. Aquí nos encontraremos frente a dos situaciones, la primera, en ciertos casos el rendir la prueba no presenta ninguna clase de inconvenientes, por ejemplo cuando nos enfrentamos a una demanda de reclamación en la que se solicita el pago del salario de un trabajador, en este caso bastará con que el trabajador acredite el vínculo laboral y la remuneración pactada con su empleador, la segunda situación serán los casos

²⁴ ZUNIGA ANAZCO, Yanira. Body, gender and law. Ius et Praxis [online]. 2018, vol.24, n.3. pp. 209-2254

²⁵ VARGAS, R. A. Acceso a la justicia para las mujeres... el laberinto androcétrico del derecho. Revista IIDH, 2011, 35-62.

²⁶ OP. CIT.

de acoso moral laboral, que usualmente presentan numerosas y específicas dificultades para probar.

La dificultad probatoria se concretiza en el inconveniente de probar los actos que constituyen el acoso moral laboral, actividad que permite diversas formas de empleo, las que van desde actitudes más graves como insultos groseros y violentos delante de más personas, a técnicas de más sutileza como, por ejemplo, retener información importante para su trabajo. Las primeras actitudes resultan más fáciles de probar que las segundas, pensemos lo siguiente, ¿cómo podría un trabajador demostrar que la carga laboral que pone el empleador sobre él tiene por finalidad la destrucción de su salud mental hasta lograr su exclusión de su entorno laboral?

Es frente a esta dificultad que el legislador a la hora de estar en presencia de situaciones que “en principio” importen una vulneración de derechos fundamentales, establece que bastará al trabajador demostrar la existencia de un indicio que permita deducir la posibilidad de que se ha producido efectivamente acoso moral laboral. Luego de ello, es el demandado quien deberá aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de la proporcionalidad de las mismas, produciéndose así lo que se conoce como la inversión de la carga probatoria.

3.) Afectación de la dignidad de la víctima.

El artículo 2 del Código del Trabajo prescribe que el acoso es contrario a la dignidad de la persona humana. En el caso del acoso moral laboral contra la mujer dicha vulneración se hace aún más gravosa, dado a que la percepción del acoso moral laboral es más severa en el caso femenino. Las expectativas de género, así como una segregación de rol derivadas de unos roles estereotipados, en donde la mujer es definida como cuidadora y el hombre como proveedor, pueden estar facilitando que ambos géneros juzguen de modo diferente las conductas de abuso psicológico. Esto en adición a que los hombres, estructuralmente más seguros que las mujeres en sus lugares de trabajo, pueden verse menos amenazados por conductas de *mobbing*, y, por tanto, considerarlas como menos severas y amenazantes²⁷. Por lo tanto, la vulneración de los bienes jurídicos en juego, especialmente en lo referente a la dignidad es más grave cuando se trata de un acoso moral laboral en contra de las mujeres, no pudiéndose prescindir de un concepto de dignidad humana.

El profesor Aldunate reconoce que conceptualizar la dignidad humana resulta difícil, sin embargo, destaca tres elementos comunes a toda idea sobre ella. Una primera característica sería una faceta constitutiva del valor del individuo es su “unicidad”, la diversidad entre uno y otro individuo, del género humano, lo que lo hace insustituible²⁸.

²⁷ ESCARTÍN, Jordi; SALIN, Denise; RODRÍGUEZ-CARBALLEIRA, Álvaro. El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de psicología Social*, 2013, vol. 28, no 2, p. 211-224

²⁸ ALDUNATE LIZANA, EDUARDO. 2008. “Derechos Fundamentales”, 1º edición, Santiago de Chile, Editorial Thompson Reuters,

Agregando que lo que se valora es el núcleo de la existencia individual, la posibilidad de llegar a ser dentro de esa unicidad, con independencia de los grados de desarrollo que puedan alcanzarse. En segundo lugar, la dignidad también está constituida por las facultades inherentes al género humano, vinculadas a las posibilidades de desarrollo individual, y son su racionalidad y su libertad, en especial como libertad y racionalidad para determinar el propio actuar y su orientación ética²⁹ o que en este punto destaca la potencialidad de ser del sujeto. Finalmente, un tercer elemento consiste en que el término dignidad se entiende predicado de un individuo humano frente a otros de su misma especie, como status o condición a ser reconocido por otros seres humanos. Es la específica diferencia de género consistente en, y sólo reconocible por, un ser libre y racional de modo que ésta sólo podría ser desconocida por otro ser semejante, libre y racional.

Para complementar tales proposiciones sobre la dignidad nos serviremos de los razonamientos de Kant, cuanto a considerar a la persona humana como un fin en sí mismo, y analizaremos cuales son los efectos de la violación a la dignidad humana a la luz del iusfilósofo Werner Mainhofer, quien nos explicará los efectos que ocasiona la violación de la dignidad humana, la cual a pesar de ser un atributo reconocido a todas las personas, y aun cuando los ordenamientos la eleven a la posición de inviolable, el autor nos aclara que este es un presupuesto deontológico, y no ontológico, es decir constituye un mandato del deber ser y no del ser, por lo que en la práctica y la historia, la dignidad si puede ser transgredida.

Con todo lo anterior, el profesor Mainhofer señalará que para asir el concepto de dignidad humana en la forma que él es empleado por un determinado ordenamiento jurídico, es indispensable tener a la vista: “El hecho que estuvo y sigue en juego allí donde hablamos de dignidad humana”. Un hecho que el autor, valiéndose de lo que llama “situaciones límites”, encuentra en la vida de relación de todo hombre con sus semejantes, es decir, en la coexistencia, y que consiste, visto negativamente, en lo inadmisibles de hallarse entregado un hombre al poder o al arbitrio de otro u otros hombres, hasta el punto de perder toda confianza en sí mismo y toda expectativa de socorro por parte de sus semejantes³⁰. El profesor Agustín Squella dirá que Mainhofer ve la auténtica violación de la dignidad humana, una violación que no se produce por la amenaza o el daño de uno u otro de los bienes jurídicos que interesan a todo ser humano, sino por la destrucción de una nota o atributo del ser humano en cuanto tal, la misma que es fuente de aquellos bienes, aunque no se confunda con la suma de estos bienes ni menos con uno u otro en particular³¹. Lo que se destruye es, la confianza en si mismo y la confianza en el mundo.

²⁹ ALDUNATE LIZANA, EDUARDO. 2008. “Derechos Fundamentales”, 1º edición, Santiago de Chile, Editorial Thompson Reuters,

³⁰ MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

³¹ MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

De tal modo como dirá Kant, entonces el hombre entra a participar en la igualdad de todos los seres racionales, cualquiera que fuere su rango: igualdad por lo que se refiere a ser un fin y a la estimación por los demás como tal y a no poder ser utilizado como mero medio para los fines de otros³².

Continuará el autor señalando que tal conducta entre los particulares toca la dignidad humana únicamente allí donde el más fuerte subyuga o explota al más débil, cuando el poderoso oprime y degrada al impotente, caso que se da especialmente en el acoso laboral contra la mujer, en consideración a la discriminación estructural, la cultura patriarcal, y los roles de género asignados históricamente por una sociedad en la que la distribución del poder se encuentra en desequilibrio a favor del género masculino.

Sin embargo la dignidad humana posee una doble vertiente una primera aproximación dice relación con los límites de mi propio yo, de este modo la dignidad puede ser transgredida por otra persona que posee más poder, pero incluso en la situación límite de sumisión indefensa por mano ajena, donde yo no puedo ya ayudarme a mí mismo, me queda todavía una última esperanza postrema sobre la que puedo colocar mi existencia, a saber, que alguien determinado, mi prójimo, me defenderá con una resistencia directa (legítima defensa de terceros) contra esa agresión frente a la cual yo mismo, en mi impotencia ante el predominio del otro ya no puedo defenderme; o, por lo menos, que los demás en general, esto es, la sociedad, no tolerarán que dicha invasión en la esfera de mi existencia continúe simplemente ocurriendo³³.

Y aun cuando esto no ocurre, cuando no hay un socorro posible del entorno, cuando el sujeto se encuentra sometido y, a la vez, abandonado por los demás, en semejante impotencia ante el predominio ajeno, el individuo experimenta el más profundo envilecimiento del hombre por el hombre. No solo el sujeto individual que me golpea y martiriza, sino los sujetos en general, de prójimos devienen en enemigos de los que no cabe esperar ni el mismo respeto ni idéntica protección de la personalidad. En esas situaciones límite el hombre experimenta su existencia en la coexistencia como la de un sujeto aislado, sometido a otros, arrojado a sí mismo; se siente “colocado” allí sin poder, empero, “defenderse” o “ayudarse”, y, a la vez, como alguien entregado, abandonado por los demás, “desamparado”, que no puede ya “esperar” ni “contar” con hombre alguno en este mundo³⁴.

De modo tal que la mujer que ha visto su dignidad transgredida, mediante una humillación o sometimiento por un acoso moral laboral, se encuentra completamente

³² MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

³³ MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

³⁴ MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

vulnerable, indefensa, afectada de tal forma en su autoestima, que aun cuando es titular de derechos, esta no puede acceder a ellos, por la aniquilación que supone una trasgresión a su dignidad. Intimidada, enemiga del mundo, no puede esperar nada de nadie, por lo que urge una forma de rescate de una persona disminuida de tal forma. El acceso a la justicia para una persona en esa situación, solo puede ser posible por iniciativa propia, cuando la integridad de la persona fuere superior a la de sus agresores, o por el socorro de la sociedad o de su grupo más próximo cuando esta se encuentre avasallada de tal forma que no pudiera siquiera accionar en contra de sus agresores.

X. Mecanismos para hacer frente a las barreras que dificultan el acceso a la justicia.

1.) Procedimiento de tutela de derechos fundamentales o tutela laboral como mecanismo para hacer frente al acoso moral laboral.

La figura del acoso moral laboral o *mobbing* conlleva consigo necesariamente la vulneración de ciertos derechos de los trabajadores contemplados en el artículo 19 de nuestra Carta Fundamental, y que dicen relación con los derechos fundamentales. Es así, como la Ley N° 20.087 de 2006 incorpora el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales o de Tutela Laboral al Código del Trabajo, procedimiento que se encuentra regulado desde el artículo 485 a 495 del ya citado código, y que se invoca, en virtud de lo contemplado en el artículo 485 inciso 1° del código del ramo, para los efectos proteger las garantías constitucionales relativas al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; la inviolabilidad del toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia; la libertad de emitir opinión y de informar; la libertad de trabajo y su protección, en lo relativo al derecho a su libre elección; dentro de los cuales además cabe incorporar la garantía de indemnidad, la cual dice relación con el derecho de los trabajadores a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, siendo la mayoría de los derechos protegidos por este procedimiento, regla, salvo este último, es decir, la garantía de indemnidad, la cual se estructura como principio propiamente tal.

Por lo demás esta acción también puede ser ejercida frente a casos en donde tengan protagonismo alguno de los actos discriminatorios contemplados en el artículo 2° del Código del Trabajo, y que dicen relación con “*las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”, sin embargo, quedan exceptuados de este procedimiento los actos de discriminación establecidos en el inciso sexto del citado artículo, referido a las ofertas de trabajo.

Es el propio legislador quien fija un procedimiento especial para aquellos casos en que el empleador vulnere derechos fundamentales del trabajador³⁵, siendo así que esta vía de tutela procesal puede ser ejercida por las víctimas de acoso moral laboral, siempre y cuando este provenga de su empleador, es decir, siempre y cuando estemos en presencia de acoso moral laboral descendente, siendo el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una de las distintas opciones de tutela procesal orientada a impedir que la conducta de acoso moral laboral se mantenga, pues ella tiene por objeto obtener el cese de la conducta hostigatoria en la hipótesis que la relación laboral esté vigente, y si ella es ocultada bajo la excusa de un despido justificado, el trabajador afectado podrá reclamar del despido con ocasión de la vulneración de derechos fundamentales autorizado en el artículo 489 del Código del Trabajo, pudiendo solicitar las indemnizaciones típicas y una adicional que puede fijarse en el rango de 6 a 11 remuneraciones mensuales o dependiendo del derecho infringido, la reincorporación. En este sentido, el legislador laboral no solamente crea una opción de tutela procesal orientada a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también establece un criterio normativo para los efectos de determinar cuándo una conducta realizada por el empleador importaría una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, ello, en virtud de lo contemplado por el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo.

2.) Ampliación de la legitimación activa.

A propósito del acoso moral laboral por razón de sexo, un informe realizado por expertos en el año 1995 y titulado “The utilisation of sex equality litigation procedures in the member states of the European Community: A comparative study” en el marco de la Unión Europea, recomendaba que se promoviese la adopción de un conjunto de instrumentos de mejora en los procedimientos de tutela antidiscriminatoria, con el objetivo de “garantizar, de forma más efectiva y adecuada, el interés público y los objetivos de igualdad” entre ellos la ampliación de la legitimación activa en los ordenamientos jurídico procesales de los Estados miembros, la facilitación de la prueba de discriminación mediante la inversión de su carga³⁶, entre otras medidas.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico chileno, a propósito de la legitimación activa en el procedimiento de tutela laboral, el legislador radicó la legitimación activa exclusivamente en el titular del derecho afectado cuando su vulneración se produce con ocasión del despido. Sin embargo en los casos en que la vulneración de derechos se verifica durante la vigencia del contrato laboral el código del trabajo, contempla una regla novedosa en nuestro derecho, la cual consiste en considerar la legitimación activa de forma ampliada, de tal forma el artículo en 486 señala que: “*Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales*

³⁵ Tutela Laboral, análisis crítico desde el Método de casos, pág. 44.

³⁶ DEL RÍO, María Teresa Pérez. La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2007, no 91, p. 175-204.

en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento". De lo anterior se colige que la legitimación activa se encuentra radicada tanto en el trabajador que sufre la lesión a sus derechos fundamentales, como un trabajador que no sea víctima directa de la lesión pero que invoque un interés legítimo, del mismo modo cualquier organización sindical que invoque tal interés podrá incoar la acción, organización, que como se verá más adelante puede ser o no la organización a la cual está afiliado el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior la organización sindical a la que se encuentre afiliado podrá hacerse parte como tercero coadyuvante cuando el trabajador afectado haya iniciado una acción por vía del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Con todo la Inspección del Trabajo también podrá hacerse parte de un juicio cuando tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales dentro del ámbito de sus atribuciones.

Por razones obvias, el titular propio de la acción de tutela es el trabajador afectado por la lesión. La titularidad del derecho necesariamente lleva a la titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar protección frente a eventuales lesiones o atentados a sus derechos³⁷.

También podría iniciar la acción cualquier otro trabajador que invoque un interés legítimo. Como advierte la doctrina nacional: "el Código no parece exigir que la lesión afecte directamente al trabajador denunciante, sino que perfectamente podría estimarse que tiene un interés legítimo cuando la vulneración la ha sufrido, por ejemplo, otro trabajador de la misma empresa. Lo mismo ocurre con la organización sindical". Por tanto, un trabajador cualquiera y la organización sindical, aun cuando no sean los directamente agraviados pueden incoar la acción de tutela, en la medida que posean un "interés legítimo" en ello³⁸.

El profesor José Ugarte comenta que: "La idea de interés legítimo no es de utilización frecuente en el derecho chileno. Su uso se ha ido expandiendo en el derecho comparado como una forma de superar la determinación restrictiva de la legitimación activa en torno exclusivamente a la titularidad individual del derecho subjetivo, lo que se hace necesario especialmente con la recepción en el derecho moderno de intereses difusos y colectivos. Se trata de una técnica intermedia o a mitad de camino entre la restricción máxima que supone la titularidad de acciones derivadas de derechos individuales, como es el grueso en materia laboral, y la ampliación excesiva que importan acciones públicas o de interés público, como la recién incorporada en el artículo 17 del Código del Trabajo para la denuncia del trabajo infantil..."³⁹.

³⁷ UGARTE CATALDO, JOSE LUIS. (2018) "Derechos fundamentales tutela y trabajo" Santiago de Chile, Editorial Thomson Reuters

³⁸ CÁCERES, Claudio Palavecino. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, vol. 5, no 9, p. 33-45.

³⁹ UGARTE CATALDO, José Luis. LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO: DE ERIZO A ZORRO. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2007, vol.20, n.2 [citado

Podrán también ejercer la acción de tutela las organizaciones sindicales, en cualquiera de sus variantes reconocidas en la ley (de empresa, interempresa, independientes y transitorios) y grado (sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales), pero con una sola condición legal: que invoquen un interés legítimo. Salvo en el caso de la libertad sindical, la organización sindical no será nunca el titular afectado en la lesión de los derechos fundamentales de que trata este procedimiento⁴⁰. Claudio Cáceres citando al profesor Eduardo Caamaño dice que este justifica la concesión de legitimación activa a las organizaciones sindicales señalando que: “ello permitirá que en controversias complejas, como son aquellas en que va envuelta la vulneración de un derecho fundamental, los trabajadores afiliados cuenten con el respaldo y asesoría de su sindicato, con lo cual se está reforzando también los fines principales de estas organizaciones [...] A su vez, la intervención de los sindicatos en estos procesos contribuirá sin duda a romper la inercia constatada en muchas situaciones de vulneración de derechos fundamentales [...] particularmente, frente a controversias que por estos hechos se susciten durante la vigencia de la relación laboral, atendido el temor de los trabajadores a sufrir represalias por parte del empleador y, por sobre todo, el riesgo de ser despedidos⁴¹”

Por su parte, la Inspección del Trabajo deberá denunciar y podrá hacerse parte en el proceso (conforme al artículo 486, inciso 4°, del Código del Trabajo). En efecto, las inspecciones del trabajo tienen el deber de denunciar, dentro de sesenta días, cuando en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, pudiendo hacerse parte, pero la ley les exige que previamente lleve a cabo una mediación a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Contamos entonces con, cuatro legitimados activos: el titular del derecho fundamental vulnerado; cualquier trabajador que invoque un interés legítimo; la organización sindical con la misma exigencia respecto de poseer un interés legítimo; y la Inspección del Trabajo.

Si comprendemos la naturaleza destructiva del acoso, como un ataque contra la dignidad de la persona humana, podemos imaginar, parafraseando al profesor Mainhofer, que incluso en la situación límite de sumisión indefensa por mano ajena, donde la mujer víctima ya no puede ayudarse, le queda todavía una última esperanza postrema sobre la que puede colocar su existencia, esto es, que alguien determinado, su prójimo, la defenderá con una resistencia directa (legítima defensa de terceros) contra esa agresión frente a la cual, en su impotencia ante el predominio del otro ya no puede defenderse. Por lo cual la víctima de

2019-07-24], pp.49-67. Disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502007000200003&lng=es&nrm=iso>

⁴⁰ UGARTE CATALDO, JOSE LUIS. (2018) “Derechos fundamentales tutela y trabajo” Santiago de Chile, Editorial Thomson Reuters

⁴¹ CÁCERES, Claudio Palavecino. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, vol. 5, no 9, p. 33-45.

acoso moral laboral, podrá satisfacer sus necesidades jurídicas de protección mediante la actuación solidaria de un tercero que invoque un interés legítimo o bien por la defensa del organismo que la ley dota de legitimación activa, para la defensa de intereses ajenos.

Con todo lo anterior la referencia a intereses, sean difusos, colectivos o legítimos, es para relacionar ciertos derechos, o pretensiones, con una acción de tutela y restauración que asegure su eficacia y vigencia pragmática. Es así que al hablar de intereses se alude a una aspiración respecto a ciertos objetos, bienes, hechos o casos hipotéticos, expectativas, prestaciones o status, que puedan ser anhelados, aprovechados y, en su caso, exigibles⁴².

Ferrajoli señala que, los derechos fundamentales son esencialmente de carácter erga omnes, cuya titularidad es de carácter objetivo y universal, por lo que cualquier reclamo de afectación y por cualquier titular merece ser tutelada y reparada. Una conclusión a priori, es que todos tenemos interés en la vigencia y pervivencia de los derechos fundamentales por ser convenientes para nuestros propósitos de vida⁴³.

A partir de esas ideas, cuando el interés está jurídicamente protegido estamos frente a un derecho subjetivo que recoge o reconoce a ese bien, valor o interés y le confiere tutela jurídica, dotando a titulares de la facultad o poder jurídico de exigir, a través del ejercicio de acciones procesales o populares.

Por ende, el significado del concepto interés incluye cualquier cosa o bien que convenga o sea valioso para la persona, de carácter económico, personal, familiar, político, etc., que, de manera clara o difusa, determinada o indeterminada, directa o indirectamente, contemple la ley, aunque sea de manera implícita. Incluso puede reconducirse el significado del concepto a lo que sea de interés, conveniente, valioso, útil para cierta persona o colectivo, bajo un contexto amplio de legitimidad o equidad⁴⁴.

Con todo lo anterior esta ampliación de la legitimación activa cobra especial relevancia respecto de los intereses en juego en los casos de acoso moral laboral contra la mujer en la medida que el derecho procesal se constituye como un instrumento idóneo para garantizar la aplicación del derecho sustantivo y aún más cuando la norma sustantiva afecta la igualdad de los sexos porque esas normas luchan contra un poderoso enemigo: los prejuicios de género, que potencialmente impregnan todos los aspectos de la vida de un modo casi siempre difícil de visibilizar. Respecto del acoso moral laboral contra la mujer notamos que en la medida que se difumina la persona acosada, aparece un interés colectivo,

⁴² TRON, Jean Claude. ¿ Qué hay del interés legítimo? (Primera parte). *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, [online] 2012, vol. 33, [Consultado 30-07-2019] Disponible en: <<https://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/33/12%20TRON.pdf>>

⁴³ TRON, Jean Claude. ¿ Qué hay del interés legítimo? (Primera parte). *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 2012, vol. 33, [Consultado:30/07/2019] Disponible en: <<https://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/33/12%20TRON.pdf>>

⁴⁴ TRON, Jean Claude. ¿ Qué hay del interés legítimo? (Primera parte). *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 2012, vol. 33, [Consultado:30/07/2019] Disponible en: <<https://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/33/12%20TRON.pdf>>

y cuando éste predomina sobre el derecho a la intimidad, no hay motivo para negar la legitimación activa de los sujetos colectivo⁴⁵.

Considerando lo anterior el fenómeno del acoso del que nos ocupamos, presenta características que no solo afectan a los titulares de los derechos vulnerados, sino a todos los integrantes del entorno laboral donde se desarrolla el acoso. Desde la óptica de Lutgen-Sandvik, los eventos de hostigamiento producen efectos no sólo en las víctimas directas de los mismos sino en los testigos y en la organización toda. Hemos llamado, en otras producciones, a este efecto “proceso de disciplinamiento”. Se constituyen de este modo los observadores en blancos secundarios, cuyas percepciones,⁴⁶ miedos y expectativas se han transformado como efecto de haber asistido a tales eventos⁴⁶, aunque ellos mismos no hayan sido víctimas directas del acoso moral laboral. Entonces, como venimos sosteniendo, los testigos son habitualmente también blanco de padecimientos. Hay estudios que así lo señalan, dando referencias de que los testigos registran índices altos de estrés, ambigüedad de rol, relaciones laborales conflictivas, negatividad y reducción de la satisfacción laboral⁴⁷.

De este modo es que podemos considerar la lesión de los derechos fundamentales no solo respecto de la víctima directa sino también de quienes le rodean en el ambiente del trabajo, naciendo así un interés común en el cese de la conducta de acoso. Refiriéndose al fenómeno, José Luis Meliá Navarro señala que “Los efectos del mobbing no solo son experimentados por las victimas sino también, en diferentes grados, por otras personas del contexto de trabajo que observan la situación o son testigos del *mobbing* (acoso), observadores o victimas indirectas. Por tanto, el acoso se experimenta como un problema para la organización completa y no solo para las víctimas, en general los observadores del acoso padecen menos sintomatología adversa que las víctimas, pero más que aquellas personas en lugares de trabajo donde no observan acoso laboral⁴⁸”.

⁴⁵ AROCHENA, José F. Lousada. Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2011, no 25, p. 231-265

⁴⁶ FERRARI, Liliana et al. Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral: Algunos vínculos entre víctimas, testigos, responsables y cómplices. *Anuario de investigaciones* [online]. 2012, vol.19, n.1 [citado 2019-07-10], pp.29-37. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-1686.

⁴⁷ FERRARI, Liliana et al. Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral: Algunos vínculos entre víctimas, testigos, responsables y cómplices. *Anuario de investigaciones* [online]. 2012, vol.19, n.1 [citado 2019-07-10], pp.29-37. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-1686.

⁴⁸ MELIÀ NAVARRO, Josep Lluís; SEMPERE ALEIXANDRE, José María; ROMERO GIL, Julia del Mar. Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo (Mobbing): Un estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana. 2004

3.) Flexibilización de la prueba.

En lo que respecta a la etapa probatoria en el procedimiento de la tutela laboral, la idea de la alta dificultad probatoria que enfrentan los trabajadores y trabajadoras al denunciar la vulneración de sus derechos fundamentales, ya se encuentra instalada en el derecho comparado. Como se ha establecido, esta dificultad radica en la particular forma en que este tipo de conductas vulneratorias se ven encubiertas por conductas lícitas y no lesivas.

En este sentido el legislador establece una rebaja en el esfuerzo probatorio del trabajador o trabajadora que denuncia, esto en razón de El entorno probatorio hostil que enfrenta el trabajador que demanda tutela de sus derechos fundamentales. Se ha señalado en doctrina que “sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio⁴⁹

De acuerdo con Taruffo “ninguna decisión correcta y justa se puede basar en hechos determinados erróneamente⁵⁰”, pero no se trata del objeto o el propósito final del proceso civil sino “es sólo la condición necesaria para una decisión apropiada legítima y justa”. Sabemos que la iniciativa de las partes en muchos casos puede no ser suficiente para conducir al tribunal a la verdad sobre las afirmaciones discutidas⁵¹, o que repercute en el peligro concreto de que un litigante vea mermada su posibilidad de acceso a la justicia por encontrarse en una posición más débil⁵²

Es por esto que en la idea de la carga de la prueba que establece el artículo 1698, se ve modificada por el artículo 493 para efectos de asegurar un acceso más justo a la justicia al entender que el trabajador o la trabajadora se encuentra en una posición más débil por lo que llevar la carga de la prueba para poder conseguir que se restablezca el imperio del derecho que ha visto vulnerado en su esfera de derechos fundamentales.

Así, el artículo 493 establece que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. En este sentido, es posible deducir la intención del legislador, pues al señalar que, “la parte denunciante debe entregar

⁴⁹ UGARTE CATALDO José. Tutela laboral de Derechos Fundamentales y carga de la prueba. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* XXXIII (Valparaíso, Chile, 2do Semestre de 2009)[pp. 215 - 228]

⁵⁰ ara Bustos, F. (2016). La facilidad probatoria en el Procedimiento de Tutela Laboral. Constitucionalidad y tramitación procesal. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(2), pp. 153-184. doi:10.5354/0719-7551.2016.43096

⁵¹ OP.CIT

⁵² OP.CIT.

antecedentes que resulten indicio suficiente”, nos da entender que el estándar de exigencia de la suficiencia de la prueba, es claramente inferior al que se aplica y se espera en los casos y de acuerdo a la redacción del artículo 1698. Y ello significa que, “el esfuerzo de la víctima en términos de prueba no exige orientarse a lograr la convicción plena del juez en relación con lo verídico de los hechos —se suele hablar aquí de “plena prueba” o “convicción” como estándar ordinario de prueba—, sino algo distinto y de menor intensidad: generar una “sospecha razonable” de que la conducta lesiva se ha producido”.

Precisamente, en tutela laboral, esa alteración modifica la respuesta a la pregunta de quién debe soportar el sacrificio del hecho que no ha quedado suficientemente probado en el juicio, pero sobre el cual recae una razonable sospecha de su ocurrencia. Y explicada así, la regla del artículo 493 Código de Trabajo, no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda. Dichos indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.⁵³

En rigor, el objeto de la prueba del empleador no es, como podría pensarse a primera vista, acreditar que su conducta no tenía como dirección la lesión de los derechos fundamentales del trabajador —lo que importaría, como ha señalado la jurisprudencia comparada, la prueba diabólica de un hecho negativo⁵⁴— sino que una cosa distinta: debe aportar elementos de prueba que le permitan justificar ante el juez laboral que su conducta obedece a motivos razonables, destruyendo de paso la sospecha que sobre ella recae.

XI. Conclusiones.

Sobran las razones, casos y ejemplos que vienen a sustentar nuestra hipótesis, cada día podemos constatar por diferentes medios como es que el acoso laboral se encuentra presente en la mayoría de las relaciones de trabajo, ya sea de forma ascendente, descendente como horizontal. Es en este sentido que hoy por hoy es posible afirmar que dentro del abuso hay quienes son más oprimidos que otros y por un motivo profundamente discriminatorio, su sexo. Es por esto que luego de la recopilación y el análisis de datos, jurisprudencia, normas y derecho comparado es que hemos llegado a levantar una propuesta en torno a encontrar una salida a estas abusivas formas de relacionarse en el plano laboral, a través de la introducción de herramientas procesales como la ampliación de la legitimación activa en el proceso de tutela laboral de Derechos Fundamentales, lo que viene a dar cabida a denunciantes que no siendo la víctima principal del acoso moral

⁵³ OP.CIT.

⁵⁴ OP.CIT

laboral, vienen a sufrir las consecuencias de desenvolverse en un ambiente hostil y discriminatorio para la mujer, de modo que se torna realmente importante el sentido de empoderamiento que entrega esta herramienta al establecer redes y lazos de apoyos que vienen a robustecer la denuncia de quien sufre mobbing y a darle la posibilidad de tener un acceso a la justicia de forma más igualitaria y sin temor. Del mismo modo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales al invertir los roles probatorios, o rebajar el requisito a solo indicios presenta beneficios considerables en el acoso laboral, esto dadas las características de los medios por los que se ejecuta el ilícito, permitiendo que el demandante solo presente indicios, para trasladar la obligación de la parte demandante hacia el demandado, quien deberá probar los fundamentos y proporcionalidad de la medida acosadora.

XII.- Bibliografía.

Libros:

ALDUNATE LIZANA, EDUARDO. 2008. “Derechos Fundamentales”, 1ª edición, Santiago de Chile, Editorial Thompson Reuters,

CASAL, Jesús María, et al. “Derechos humanos, equidad y acceso a la justicia”. Equidad, orden jurídico y acceso a la justicia. 1ª edición, noviembre 2005, Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis)

COLUNGA RODRIGUEZ, Cecilia y otros (2013). “El acoso laboral y la salud de los trabajadores”, en Saint Martin, Florencia Peña (coord), Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones, Mexico, Ediciones y Gráficos Eón.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony(2012), La protección jurídica del acoso laboral, México, Fondo Editorial de Nuevo León, 2012

LORENZ, Konrad. *El comportamiento animal y humano. Barcelona, España: Plaza & Janés, 1985; Sobre la agresión: el pretendido mal. Madrid, España: Siglo veintiuno de España, 1985.*

MAINHOFER, WERNER (2008), “Estado de Derecho y dignidad humana” [trad.] Dr. Jose Luis Guzman Dalbora. Montevideo. Editorial B de F.

RICOY CASAS, Rosa Maria(2013), Mobbing o acoso moral laboral e inmobiliario, España, Editorial Universidad de Vigo.

UGARTE CATALDO, JOSE LUIS. (2018) “Derechos fundamentales tutela y trabajo”, Primera edición, Santiago de Chile, Editorial Thomson Reuters

DIAZ, Ivan (2010). Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores. *Ius et praxis*, V.16 n.2

Revistas:

ACEVEDO, Doris., Biaggil, Yajaira., Borges, Glanés. (Junio 2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, Vol.14/Nº 32, pp. 163-182.

ARROCHENA, José F. Lousada. Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2011, no 25, p. 231-265

ARROLLO VARGAS, Roxana. Acceso a la justicia para las mujeres... el laberinto androcéntrico del derecho. *Revista IIDH*, 2011, no 53, p. 35-62.

CÁCERES, Claudio Palavecino. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, vol. 5, no 9, p. 33-45.

AMBROSIO Morales, María Teresa., Sánchez Miguel, Martha. (Abril 2014). El mobbing una nueva forma de violencia contra las mujeres. *El mundo del abogado*.

DEL RÍO, María Teresa Pérez. La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2007, no 91, p. 175-204.

ESCARTÍN, Jordi; SALIN, Denise; RODRÍGUEZ-CARBALLEIRA, Álvaro. El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de psicología Social*, 2013, vol. 28, no 2, p. 211-224

FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. *El otro derecho*, 2002, vol. 28, p. 85-102.

FERRER ARAÚJO, Nina. El acceso a la justicia como elemento indispensable del ejercicio de la ciudadanía femenina. *Opinión jurídica*, 2010, vol. 9, no 17, p. 113-124.

Documentos en línea:

LANATA FUENZALIDA, Ruth Gabriela. El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2018, vol.31, n.1 [citado 2019-07-31], pp.105-126. Disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>.

FERRARI, Liliana et al. Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral: Algunos vínculos entre víctimas, testigos, responsables y cómplices. *Anuario de investigaciones* [online]. 2012, vol.19, n.1 [citado :2019-07-10], pp.29-37. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-1686.

MELIÀ NAVARRO, Josep Lluís; SEMPERE ALEIXANDRE, José María; ROMERO GIL, Julia del Mar. Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo (Mobbing): Un estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana [online] 2004, citado en [25-07-2019] Disponible en : <<https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2004Mobbing.pdf>>.

LEYMANN, Heinz. “The mobbing Encyclopedia”, disponible en www.leymann.se.; The content and development of Mobbing at work; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2). Disponible y traducido al español por Francisco Fuentes, en www.ste.uji.es, pp.5 y6.

VALLEJO DACOSTA, Ruth, et al. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora.[online] 2010 [consultado en 25-07-2019] Disponible en:<<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2477>>.

RAMÍREZ, Adriana Camacho; VARGAS, Edna Milena Morales; SUÁREZ, Leonardo Güiza. Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*, 2014, vol. 13, no 25, p. 121-138.

TRON, Jean Claude. ¿ Qué hay del interés legítimo? (Primera parte). *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, [online] 2012, vol. 33,[Consultado:30/07/2019] Disponible en: <<https://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/33/12%20TRON.pdf>>

UGARTE CATALDO, José Luis. LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO: DE ERIZO A ZORRO. *Rev. derecho (Valdivia)*[online]. 2007, vol.20, n.2 [citado 2019-07-24], pp.49-67. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502007000200003&lng=es&nrm=iso>

Normas:

Constitución Política de la república de Chile.

Código del Trabajo.

Código Civil.