



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

**ACOSO LABORAL, SU TRATAMIENTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO  
CHILENO, JURISPRUDENCIA ANTERIOR Y POSTERIOR A LA  
PROMULGACIÓN DE LA LEY N° 20.607, ANTECEDENTES Y NORMATIVA  
FINAL**

**ROGER PATRICIO ARACENA HORMAZÁBAL**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PROFESORA GUÍA:**

**ABOGADA SRA. MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE**

**SANTIAGO DE CHILE**

**2014**

## Tabla de contenidos

Contenido	Páginas
i. Introducción	4-12
ii. Planteamiento del Problema	12-14
iii. Marco Conceptual	14-17
iv. Antecedentes	17-21
CAPITULO 1: Mobbing Laboral en Chile, situación previa a la Ley N° 20.607.	22-33
CAPITULO 2: Jurisprudencia anterior a la Ley N° 20.607.  2.1 Tutela vía acción de protección  2.2 Jurisprudencia de primera instancia anterior a la promulgación de la ley 20.607	34-152
CAPITULO 3: Historia de la Ley N°20.607.	153-167
CAPITULO 4: Ley N°20.607.	168-180
CAPITULO 5: Jurisprudencia post- Ley N° 20.607.	181-241

CONCLUSIONES	242-247
BIBLIOGRAFÍA	248-249

## **i. INTRODUCCION**

En los últimos años, Chile ha experimentado cambios importantes en materia laboral, buscando dar respuesta a demandas históricas sobre todo por parte de trabajadores, quienes precisan de instancias jurisdiccionales y normas especializadas que les permitan dar solución efectiva y oportuna a sus conflictos.

En la actualidad la doctrina reconoce lo que se ha denominado “ciudadanía en la empresa”, es decir, la aceptación de que el espacio privado donde se desarrollan las relaciones laborales no es un ámbito marginado del respeto, protección y ejercicio de las garantías propias de todo ser humano, y en consecuencia, se ha dado paso a la tutela de derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito del trabajo.

Con el reconocimiento de estos derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, se ha buscado conciliar los intereses privados, con los principios que han inspirado la Constitución Política de nuestro país, a saber, la integridad física y psíquica, el derecho a la intimidad, libertad de expresión, entre otros.

Este reconocimiento viene a cumplir principalmente una función limitadora del ejercicio del poder de dirección del empleador. No obstante, la función tutelar de los derechos fundamentales en el ámbito laboral no se agota en esa limitación genérica del poder de dirección, sino que su eficacia directa en el plano de las relaciones laborales va a servir también de base para el reconocimiento y sanción de comportamientos que resulten lesivos de ellos, derivados del ejercicio de la potestad de dirección del empleador, de comportamientos ilegítimos de éste, o bien, por la actuación de otros trabajadores. Es así como estos comportamientos van a comenzar a recibir un reproche específico por parte de la legislación laboral, configurando verdaderos ilícitos laborales vulneratorios de derechos fundamentales.

En este contexto, el *mobbing* o acoso laboral comienza a adquirir relevancia, ya que representa también un comportamiento cuyo resultado puede ser vulneratorio de derechos fundamentales.

En el Informe de Actividad Laboral N° 2 de la Dirección del Trabajo (2011)<sup>1</sup> se especifica que el concepto de *mobbing* fue desarrollado por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien utilizó el término para denominar un tipo de

---

<sup>1</sup> Romanik, K. (2011) "El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral". Informe de Actualidad Laboral N° 2. Dirección del Trabajo, p. 6

violencia que surge en los lugares de trabajo y lo definió como sigue: “Psicoterror o *Mobbing* en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses).

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social”.

En la doctrina nacional, el acoso es entendido como el “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”<sup>2</sup>, esta definición del concepto lo recogió la Dirección del Trabajo a partir de los documentos publicados por los abogados Sergio Gamonal y Pamela Prado.

---

<sup>2</sup> Gamonal, S. y Prado P. (2006). “El Mobbing o Acoso Laboral” (LexisNexis), Santiago, Chile, p. 22-23

El acoso laboral no es un fenómeno incipiente en nuestro país, en el año 2011 las estadísticas de la Dirección del Trabajo muestran un total de 2.287 denuncias.

En el cuadro siguiente, se observan la cantidad de denuncias interpuestas ante la DT por vulneración de derechos fundamentales, según materia denunciada/derecho vulnerado (2010-2011):

<b>Derecho Vulnerado</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador</b>	1.140	1.202
<b>Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia</b>	519	623
<b>Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada</b>	15	15

<b>Libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no estén opuestos a la moral, a las buenas costumbres o al orden público</b>	5	4
<b>Libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que sean cometidos en el ejercicio de estas libertades</b>	15	8
<b>No discriminación</b>	189	166
<b>Vulneración del</b>	107	115



<b>derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad)</b>		
---	--	--

Fuente: Dirección del Trabajo. Unidad de Análisis Estadístico. Departamento de Estudios.

Como lo señala el cuadro anterior, son comunes las denuncias por integridad física y síquica del trabajador, derecho a la vida privada, derecho a no discriminación y por la garantía de indemnidad.

La Dirección del Trabajo también da importantes luces sobre la diferencia de género con respecto a las denuncias efectuadas, para el año 2010, un 64.4% de las denuncias fueron efectuadas por mujeres, mientras que un 35.6% por hombres. Para el año 2011, este cifra varía incrementándose aún más el porcentaje de denuncias de mujeres a un 69.4% del total de denuncias, en cuanto, el porcentaje de hombres, desciende a un 30.6%.

Frente a este contexto es que el día miércoles 8 de agosto del año 2012, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Esta norma introduce modificaciones a los Artículos 2°, 160 y 171 del Código del Trabajo. Además modifica el Artículo 84 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y el Artículo 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N° 18.883.

Esta ley, modifica al Código del Trabajo para incorporar el acoso laboral, en términos similares a la Ley N° 20.005 que introdujo la figura del acoso sexual. Así, se modifica Inciso 2° del Artículo 2°, definiendo al Acoso Laboral como: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 1 N° 1, Ley N° 20.607).

De este modo, el texto actual del inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo es el siguiente:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso

sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Además, se modifica el Artículo 160 para efectos de incorporar al acoso laboral dentro de la causal de conductas indebidas de carácter grave que dan término al trabajo sin derecho a indemnización, establecidas en el N°1, (letra f) agregada). En consecuencia, por quedar comprendida dentro del N° 1 del Artículo 160, el acoso laboral quedará dentro de las conductas que permiten al trabajador demandar por despido indirecto si la conducta es ejecutada por el empleador, de acuerdo al inciso 1° del Artículo 171. Además, esta ley modifica los incisos 2° y 6° del Artículo 171.

En relación al alcance del proyecto de investigación y considerando la naturaleza de su problema, se define como un estudio de carácter descriptivo,

dado que tiene como finalidad describir cómo se ha desarrollado el tratamiento del fenómeno de acoso laboral en el campo jurídico chileno, a través de la doctrina y jurisprudencia.

Se aplicará un método de estudio Doctrinario, que se realizará a través de la revisión de la Ley N° 20.607, y también, de la situación jurídica previa.

Durante el estudio se utilizará básicamente una técnica para acceder a la información, la recopilación bibliográfica, doctrinaria y de jurisprudencia. Con el fin de conocer los antecedentes sobre el tema, generar un marco teórico general, investigar la historia de la ley y ella en sí misma, dictámenes, jurisprudencia, y por último, conocer otros estudios referentes al fenómeno.

## **ii. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La legislación actual va adoptando paradigmas contemporáneos más adecuados a la realidad global y contingente. Conforme han ido aumentando los casos de *mobbing* en nuestro país, se ha hecho recurrente la aplicación de normas no especializadas, y en el ámbito jurisdiccional y también doctrinario, se hizo patente la necesidad de normas especializadas en la temática.

De esta manera, la ley 20.607, vino a validar el fenómeno de acoso laboral como una figura jurídica.

Sin embargo, bajo el contexto de evolución de los procedimientos judiciales surgen variadas interrogantes que es preciso resolver en cuanto hablamos de nuevas implementaciones desconocidas por los principales actores del aparataje legal, académico, laboral y social.

En este sentido, **la memoria pretende investigar la entrada en vigencia de la ley N° 20.067, en su dimensión práctica y también, su aplicación y aporte a la modernización judicial laboral, asimismo, describir el escenario que se vivió previo a la existencia de esta ley.**

A continuación se expone el objetivo general de esta investigación:

**- Analizar la aplicación y aporte de la nueva Ley N°20.607 y el impacto de esta en la relación laboral entre empleador y trabajador, considerando el escenario jurídico previo a la ley en comento.**

Este objetivo general se disgrega en objetivos específicos, que permitirán en su conjunto llegar a las conclusiones de este estudio:

1. Exponer la terminología aplicable al fenómeno de acoso laboral.

2. Describir la situación previa a la ley 20.607 y la evolución de esta problemática en el ámbito jurídico.
3. Analizar jurisprudencia anterior y posterior a la promulgación de la ley N° 20.607.

### **iii. MARCO CONCEPTUAL**

Etimológicamente, el término *mobbing* deriva del vocablo inglés *mob*, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacar en grupo, y del latín *mobile vulgus*, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre”<sup>3</sup>

Diversas disciplinas como la psicología, la etología y el derecho se han preocupado de definir el *mobbing*. Expresiones como acoso moral, acoso psíquico laboral, acoso psicológico, psicoterror, entre otros, se han utilizado para referirse a él<sup>4</sup>

En general puede decirse que el acoso en el trabajo está constituido por las acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que perduran por un tiempo determinado, y atentan contra la dignidad, salud o integridad de algún trabajador o trabajadora. Se trata de un ataque sistemático y reiterado contra la

---

<sup>3</sup> Romanik, op. cit. p. 6.

<sup>4</sup> Planet, L., 2010, p. 96)

autoestima de una persona en el trabajo, para hacerlo sentir excluido, maltratado o subvalorado.

Particularmente, Marie France Hirigoyen, experta en el tema, lo explica como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”. *Agrega* que “sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva”<sup>5</sup>

El acoso laboral es tan amplio y diverso que es difícil establecer claramente un conjunto definido de situaciones que sean constitutivas de hostigamiento en el trabajo. La diversidad de nombres que denominan el acoso tampoco ayudan a delimitarlo: acoso moral en el trabajo, psicoterror laboral, mobbing, acoso psicológico, etc.

Pese a ello sí se sabe que el acoso ocurre y que habitualmente se trata de situaciones graves que afectan severamente a los trabajadores, especialmente en momentos críticos del ejercicio de sus derechos laborales.

---

<sup>5</sup> Romanik, op. cit. p. 7.

El acoso laboral busca, en definitiva, afectar a una víctima por medio de actos reiterados, pero aún esta finalidad última es posible que atienda a distintas causas. Por ejemplo, deshacerse de un trabajador de la empresa, ya sea por una modificación estructural de la misma o para evitar el costo que implica su despido; evitar que los trabajadores ejerzan ciertos derechos, como el de sindicalización, e incluso lograr que una jefatura renuncie, debido a estas conductas reiteradas de sus subalternos, entre otras.

Pese a la dificultad que conlleva tratar de determinar qué actos pueden calificarse como *mobbing*, la Dirección del Trabajo, basada en diversos estudios realizados ha podido distinguir una serie de conductas o comportamientos típicos, que pueden catalogarse como constitutivos de acoso laboral:

- Atentados en las condiciones de trabajo: por ejemplo, cambiar las funciones del trabajador o trabajadora por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar constantemente las labores realizadas; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas.
- Atentados a la dignidad personal: por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador afectado.
- Aislamiento: puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador afectado, ignorar su presencia, o



destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo.

- Actos de violencia verbal o psicológica: como el uso de violencia menor en contra de un dependiente, insultos o gritos, entre otros.

### Clases de acoso laboral

Atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la empresa, el *mobbing* puede clasificarse en:

1.- Descendente, también conocido como *bossing*: el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.

2.- Ascendente, la víctima es acosada por sus subalternos: Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.

3.- Horizontal: se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

## **iv. ANTECEDENTES**

### **CIUDADANÍA EN LA EMPRESA Y ACOSO LABORAL**

El acoso laboral tiene que ver con el respeto de los derechos fundamentales

del trabajador/a en el ámbito de su relación laboral. En Chile, ha evolucionado el Derecho del Trabajo para incorporar mecanismos que van en esta línea.

El respeto de estos derechos es lo que, en doctrina, se ha denominado “ciudadanía en la empresa”, y es un fenómeno relevante en una sociedad moderna pues “La medida en que son respetados- o son desconocidos- los derechos fundamentales de la persona humana en un grupo social determinado, puede servir como baremo para determinar el grado de evolución ética y moral de esa sociedad”<sup>6</sup>

“La necesidad de reconocer y respetar, en todo momento y circunstancia, los derechos fundamentales de la persona humana, no es un tema que pueda quedar entregado al libre juego del mercado o que pueda ser introducido, a fortiori, dentro de las fronteras de la economía, pues los parámetros propios del sistema de libre mercado económico- ley de la oferta y la demanda, competencia, competitividad, productividad, márgenes de ganancia, relación costo- beneficio, etc.- no son aplicables a los derechos humanos y, más aún, su indebida aplicación desnaturaliza a estos últimos y, en el fondo, los agravia y desconoce”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Fuentes, C. (2011) “Derechos Humanos en las relaciones laborales. La ciudadanía en la empresa”. Gaceta Jurídica N°373, p. 19

<sup>7</sup> Fuentes, op. cit., p. 20.

En sus inicios los derechos humanos se constituyeron como factores de protección de los particulares frente al poder público, para luego extenderse horizontalmente como elementos protectores entre privados, lo que no estuvo exento de críticas.

En el ámbito de las relaciones laborales, la necesidad del respeto a tales derechos era de carácter urgente e inevitable por diversos motivos:

*“a) porque resulta absurdo, inexplicable y ofensivo que una persona, por el hecho de ejercer un trabajo remunerado, deba sufrir una suerte de capitis diminutio frente al dador de trabajo, en el ejercicio y reconocimiento de derechos fundamentales que sí le son respetados fuera de la empresa(...)*

*b) porque uno de los rasgos que caracterizan esencialmente la vinculación laboral en su faceta individual, es la desigualdad o desequilibrio de los actores laborales, debido a la dependencia y subordinación en que se encuentra el trabajador (...) lo que lo hace vulnerable a atropellos y abusos y torna indispensable su protección;*

*c) Porque el dueño de la empresa, el empresario-empleador, configura un poder que aunque privado, es similar al poder público, dentro de ese pequeño Estado (...) que es la empresa, lo que hace necesario limitar sus poderes y facultades, de la misma manera que debe ser delimitado el poder público estatal”<sup>8</sup>.*

---

<sup>8</sup> Fuentes, op. cit, p. 23

Por esta y otras razones, en la evolución del Derecho Constitucional del Trabajo, el trabajador, sin perjuicio de sus derechos específicamente laborales (libertad sindical, justa retribución, etc.), llega a ser reconocido como ciudadano, poseedor de derechos fundamentales- inespecíficos- que deben ser respetados en todo ámbito y, también, en la empresa.

A partir de esto, se reconoce al individuo, a la persona que anida en cada trabajador, protegiendo sus derechos individuales ciudadanos dentro de la empresa, tanto frente al poder del empresario/ empleador, como en sus relaciones con los demás trabajadores.

Mediante esta vía, a través del respeto de estos derechos se pretenden democratizar las relaciones laborales, asumiendo el conflicto social que las caracteriza.

En Chile, el contexto de globalización e integración económica ha afectado de forma importante las características de las relaciones laborales, como indica la siguiente cita:“La integración en la economía mundial, mediante una muy neoliberal apertura comercial-incluida una agresiva rebaja de aranceles y una política privatizadora in crescendo- ha fructificado en numerosos acuerdos bilaterales y multilaterales, tratados de libre comercio, etc., que han gravitado

fuertemente en las relaciones laborales, sobre todo en el sector exportador”<sup>9</sup>

En efecto, la inserción internacional de Chile ha tenido una consecuencia parcialmente favorable en el ámbito laboral. Es relevante sin embargo, destacar la ratificación de importantes convenios internacionales de la OIT, como los Convenios 87, 98, 135 y 151 y la introducción de modificaciones en la legislación laboral nacional de mayor o menor envergadura. En este contexto internacional, el Derecho Laboral chileno ha perfilado una clara característica dual: exhibe una estructura flexible en el ámbito del derecho individual del trabajo y, al contrario, una conformación rígida y muy reglada legalmente, en el derecho colectivo.

Sin embargo lo anterior, en los últimos años se ha ido intensificando la modificación de la ley laboral chilena, tanto en el ámbito individual como colectivo, en un esfuerzo por equilibrar las relaciones laborales<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Incorporación de Chile a la Organización Mundial de Comercio. TLC con EE.UU, Acuerdo con la Unión Europea, Acuerdo con La República China. En Gaceta Jurídica N°373 ,2011

<sup>10</sup> Fuentes, C. 2011, p.26

## **CAPITULO 1**

### **MOBBING LABORAL EN CHILE: SITUACIÓN PREVIA A LA LEY N° 20.607**

En el período anterior a la promulgación de ley N° 20.607, el acoso laboral no tenía un tratamiento legislativo específico en nuestro país. Pero esto no significa que se desconociera su existencia.

En el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en Santiago de Chile el año 2012<sup>11</sup> y respecto de cómo se definía y denominaba en nuestro país al acoso moral o mobbing, se señalaba que no se había regulado en la legislación. La doctrina especializada reconocía eso sí su existencia y en las escasas obras que se referían al respecto se utilizaban las expresiones acoso moral o mobbing.

Pero esta falta de reconocimiento legislativo no había sido obstáculo para que su existencia fuera constatada por la jurisprudencia judicial, aun cuando los casos planteados como tales, no habían resultado de habitual ocurrencia.

---

<sup>11</sup> XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, Septiembre 2012 CUESTIONARIO SOBRE EL TEMA II: ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Y en relación al acoso sexual, se lo había distinguido ya que la regulación jurídica del acoso sexual es específica y excluyente del acoso moral. En otras palabras, no obstante de la carencia de ley que regulaba el tema como tal, existía claridad en cuanto a la distinta connotación de uno y otro.

En efecto, tanto en la doctrina nacional como internacional, se reconocía la necesidad de normar e impedir estos malos tratos hacia los trabajadores, así se indica, por ejemplo, en el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social sobre el proyecto de ley (Ley N° 20.607) que buscó sancionar las prácticas de acoso laboral en Chile:

“es de común entendimiento en la doctrina nacional e internacional la enorme relevancia, consagrada normativamente, que posee la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en los artículos 1º y 5º de nuestra Carta Fundamental y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, como también en aquellas garantías que en particular se encargan de asegurar a las personas el respeto a la integridad en las distintas dimensiones de su existencia, como por ejemplo, la de ésta en el trabajo. Siendo así, importante resulta señalar que, si bien sin duda alguna la persona es digna en su quehacer laboral, es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas expresamente por la Constitución y la ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario

de las relaciones laborales”<sup>12</sup>

Ante la falta de una norma específica, existían distintas vías mediante las cuales una víctima de *mobbing* podía accionar.

En este sentido, existen normas constitucionales y legales mediante las cuales el trabajador (a) afectado(a) podía pedir resguardo frente a la existencia de *mobbing*, antes de la promulgación de la Ley 20.607.

En el Código del Trabajo existen normas aplicables al *mobbing* como:

- a) El artículo 2, que refiere al respeto de la dignidad del trabajador e indica que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación (...)”
- b) Artículo 5, los Derechos Fundamentales como límite a las potestades del

---

<sup>12</sup> Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en Proyecto de ley que modifica en Código del Trabajo sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Boletín N°3198-13-1. (En línea: [http://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=3499](http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=3499), visto 8 mayo 2013)



empleador: “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos (...).”

- c) Atendido que el *mobbing* constituye una situación de riesgo para la salud del trabajador(a), el acoso laboral podría configurar un incumplimiento a la normativa que exige al empleador la protección eficaz de sus dependientes. Específicamente, el artículo 184 del Código del Trabajo dispone que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”; este es, el *Deber General de Protección del Empleador* que siguiendo una interpretación extensiva del artículo, tiene directa relación con procurar y garantizar que los trabajadores se desempeñen en condiciones ambientales adecuadas y que su salud, tanto física como psíquica, no se vea perjudicada.
- d) El despido indirecto en relación a la causal de falta de probidad, artículos 171 y 160 N°1 a) o N°7 Código del Trabajo, es otra norma que se puede relacionar con un fenómeno de *mobbing*. La figura del autodespido está regulada en el artículo 171 del Código del Trabajo, para aquellos casos

en que el empleador incurra en conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; o en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Frente a estos casos, el trabajador afectado puede poner término a su contrato de trabajo y recurrir ante los tribunales para que condenen al empleador a pagar las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, con los recargos que la misma norma establece. Si el autor de los hostigamientos es otro trabajador de la empresa, el empleador habría incumplido su deber de protección, lo que habilita a la víctima a recurrir por esta vía. Por su parte, si el autor del *mobbing* es el propio empleador, éste habrá incurrido en alguna de las conductas descritas en el numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, que también hacen procedente el despido indirecto. Con esta acción, la víctima del acoso tendrá derecho a las indemnizaciones por el término del contrato de trabajo; pero la indemnización por años de servicio solo será procedente en caso que la relación laboral hubiese estado vigente por un año o más.

- e) El nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales laborales, permite imponer toda medida tendiente a poner término a las vulneraciones de derechos fundamentales que indica la ley. No se trata de una protección específica en contra del *mobbing* o acoso laboral, por

lo que procedería en la medida que se acreditara, en la forma que determinaba la ley, la existencia de vulneración a alguno de los derechos fundamentales protegidos.

Este procedimiento, incorporado al Código del Trabajo por la Ley N° 20.087 de 2006, es aplicado en aquellos casos en que el ejercicio de las facultades del empleador vulnera los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores:

- El 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 de toda forma de comunicación privada.
- La 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.
- La garantía de indemnidad<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> La garantía de indemnidad consiste en 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.

También puede ser ejercida esta acción para que los tribunales conozcan de denuncias por los actos de discriminación establecidos el artículo 2° del Código del Trabajo, que son “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de procedimiento los establecidos en el inciso sexto del artículo citado, que se refiere a las ofertas de trabajo. Se entiende que los derechos resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de las garantías de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Así, resulta una vía idónea que puede ser ejercida por las víctimas de *mobbing*, sin embargo, limitada exclusivamente al acoso proveniente del empleador.

- f) Otro precepto legal que puede relacionarse a *mobbing* es el procedimiento del artículo 12 del Código del Trabajo. Este artículo contempla lo que en doctrina es conocido como *ius variandi*, esto es, la facultad del empleador de alterar en forma unilateral la naturaleza de los servicios prestados por sus dependientes, el lugar o recinto en que son prestados y la distribución de la jornada de trabajo, cumpliéndose los requisitos que la misma norma establece. A la vez, el artículo exige que

ejercer esta facultad no importe un menoscabo para el trabajador. Por ello, si las conductas constitutivas de acoso se han traducido, por ejemplo, en el cambio de funciones del trabajador a otras de menor jerarquía, o a labores humillantes, en el cambio del lugar en el que presta sus servicios, o bien en el cambio reiterado y sin aviso ni antelación de la distribución de su jornada de trabajo, el procedimiento establecido en este artículo puede ser efectivo para pedir el cese de dichas conductas. La norma permite al trabajador afectado reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, para que se pronuncie sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios para que el empleador haga uso del *ius variandi*, pudiendo recurrirse de esta resolución ante los Tribunales de Justicia.

También, a nivel constitucional, existen preceptos que tienen que ver con el fenómeno de *mobbing*.

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto afectado, el acoso psíquico es un comportamiento pluriofensivo, es decir, que puede significar la violación simultánea de derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente.

En este sentido se puede señalar el inciso segundo de su artículo 5º, que dispone que “el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a

los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

A su vez, el artículo 19 de la Carta Fundamental asegura a todas las personas una serie de derechos, entre los que podemos destacar el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N° 1); la igualdad ante la ley (N° 2); el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (N° 4), y la prohibición de cualquier discriminación en materia laboral que no esté basada en la capacidad o idoneidad personal (N° 16).

Cabe agregar al respecto, la procedencia del recurso de protección, contemplado en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, de índole superior, de conocimiento de las Cortes de Apelaciones y que, en una tramitación muy rápida, que permitía a los tribunales adoptar todas las medidas que estimaran procedentes para restablecer el orden alterado por algún acto u omisión arbitrario o ilegal, que vulnerara determinadas garantías constitucionales

Este mecanismo procede, incluso, frente a amenazas de vulneración y confiere amplias facultades a las Cortes de Apelaciones, quienes deben, por

todos los medios a su alcance, determinar la existencia o no de las amenazas o vulneraciones. No permite, eso sí, la obtención de indemnizaciones al afectado. Este medio no ha sido utilizado de manera habitual por los trabajadores para sancionar el acoso laboral, salvo en algunos casos de trabajadores del sector público.

Este consiste en que la víctima de *mobbing* puede recurrir ante la Corte de Apelaciones respectiva e interponer la acción especial de protección, establecida en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, si estima que el acoso laboral la ha privado, perturbado o amenazado en el legítimo ejercicio de los derechos protegidos por esta vía.

Esta acción puede iniciarse frente a actos de hostigamiento directo efectivamente ocurridos, así como también por omisiones, y no exige a un sujeto calificado como autor del acoso laboral.

En consecuencia, este recurso parece constituir una vía idónea para que sea ordenado el cese de las conductas constitutivas de cualquiera de las modalidades del *mobbing*.

Sin embargo, hay que destacar que la finalidad perseguida por este especial recurso es restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección

del afectado: poner término a la conducta, pero no busca que el daño causado al trabajador sea reparado. Por ello, la regulación del recurso establece que su ejercicio es sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes, como por ejemplo, la indemnización de perjuicios por los daños causados.

En cuanto al tema de cuáles sistemas de responsabilidad se contemplaban respecto del mobbing, por ejemplo, responsabilidad laboral, civil, penal, etc., como se señaló no estaba regulado como tal, lo que no significaba que no pudiera ser perseguido y sancionado. El régimen de responsabilidad dependía de los actos en sí que se configuran en cada caso, considerados de manera aislada, ya que, como se ha señalado, no se encontraba reconocida, como tal la figura en nuestra legislación.

Así, si alguno de los hechos que configuraban el acoso moral, considerado en sí mismo, revestía los caracteres de delito, podía, perfectamente, dar origen a responsabilidad penal. Asimismo, no había inconveniente en perseguir la responsabilidad civil frente a la existencia de cuasidelitos civiles, cuando una persona ha causado daño a otro, procediendo, en consecuencia, la indemnización del daño moral.

No debe olvidarse la obligación contractual general del empleador contenida



en el artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, de cuidar eficazmente la vida y salud de los trabajadores, cuya infracción originará responsabilidad contractual.

En cuanto a qué reparaciones puede solicitar la víctima del acoso moral, según ya se ha expuesto, las reparaciones no proceden por la vía del acoso moral, sino por los actos que llegan a configurarlos, y las reparaciones dependerán de la vía elegida. Es decir, si recurrió al despido indirecto, sólo las indemnizaciones tarifadas que determina la ley; si hizo uso del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, puede requerir indemnizaciones, además de cualquier otra medida tendiente a reparar la vulneración del derecho fundamental. El juez tiene amplia competencia al respecto, al igual que ocurre con las Cortes de Apelaciones tratándose del recurso de protección, aun cuando, en este caso, no es procedente el pago de indemnizaciones de ninguna naturaleza.

En resumen se concluía que las posibles dificultades que se presentaban respecto de este tema sólo se han debido a la ausencia de regulación sobre la materia.

## **CAPITULO 2**

### **Jurisprudencia anterior a la Ley N° 20.607**

#### **2.1 TUTELA VÍA ACCIÓN DE PROTECCIÓN**

##### **Caso 1<sup>14</sup>**

##### **Descripción del Caso:**

**Partes: María José Ramis Gutiérrez C/ Director del Departamento de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 06 de septiembre de 2006**

**Cita: ROL DE CORTE 665-2006**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Valdivia.**

Este caso es considerado la primera sentencia de mobbing en Chile, donde se reconoce este fenómeno como lesión a los derechos fundamentales y se sanciona con un castigo.

---

<sup>14</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

Comparece doña María José Ramis Gutiérrez, paisajista, quien recurre de protección en contra del Director del Departamento de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia, don José Ignacio Arellano Pinto.

La demandante señala que a principios del año 2005 le comunicó al recurrido que se encontraba embarazada, lo que a él le molestó, manteniendo a partir de esa fecha una conducta hostil y persecutoria hacia su persona. Al regreso de su primera licencia, en julio de 2005 se le comunica que había sido desligada de todo su trabajo, el cual fue traspasado a su colega Cristina Kunstmann; además, durante agosto de 2005 el recurrido no le asignó ninguna tarea, por lo que se vio en la necesidad de cooperarle a la secretaria a contestar el teléfono.

Indica además que el demandado le señaló que en los meses de diciembre, enero y febrero de 2006 sus labores se verificarían en la oficina de proyectos y en marzo retornaría a sus funciones en forma parcial y que cumpliendo lo ordenado entregó dos proyectos puntualmente, momento en que el Sr. Arellano le comunica que no podría ocupar la camioneta que le había sido asignada para las funciones inherentes a su cargo, ya que había sido destinada a otras cuadrillas; que desde que comenzó el segundo proyecto, luego de sus vacaciones, sólo encontró trabas de parte del recurrido para ejecutarlo, le privó

del uso de vehículos y de los insumos necesarios.

La demandante agrega que en muchas ocasiones fue al vivero de la Municipalidad para sacar plantas para los proyectos, informándosele que el señor Arellano había dado instrucciones a la encargada de éste, en el sentido de que ella no estaba autorizada para retirar plantas, decisión que daña y transgrede la ley del contrato; el 14 de julio de 2006 le negaron por enésima vez la entrada al vivero, por lo que envió un memorándum al Jefe de Recursos Humanos don René Fernández, al Jefe de Ornato, don Rodrigo Navarrete, con copia al señor Arellano.

Indica también la demandante, que la persecución ha sido persistente, lo que le ha causado detrimento psíquico y moral permanente, hecho que acredita con un certificado médico, el que describe los síntomas que corresponderían, dice el certificado, a un cuadro angustioso, depresivo tipo reactivo, asociado a conflictos sostenidos en el tiempo en su ámbito laboral. Agrega que el "acoso laboral" protagonizado por ella, también lo sufrió otra trabajadora, Verónica Letelier, quien terminó por renunciar el 3 de febrero de 2006, mismo día en que se le ofreció a ella el puesto de paisajista a contrata. Que el acoso laboral persiste en la actualidad de manera que el lapso para ocurrir ante SS., siendo un hecho de tracto sucesivo, se ha ido renovando en el tiempo y que prueba del acoso lo constituyen dos declaraciones juradas, correspondientes a dos

trabajadores de la Municipalidad, don Rodrigo Navarrete Yáñez y don Gabriel Hidalgo Palma.

De esta forma, señala que se han vulnerado las garantías constitucionales del N° 24 y 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, el legítimo derecho de propiedad sobre el trabajo para el cual fue contratada y que mediante el mecanismo de "acoso laboral o mobbing" ha causado grave daño a su integridad física, síquica y moral que la mantiene enferma psicológicamente.

Pide se declare que el recurrido debe reincorporarla a sus labores habituales, esto es, restituirla en la oficina y lugar físico en donde ejercía sus labores y reponerla en las funciones propias e inherentes a su cargo de paisajista, restituyéndole asimismo el vehículo del cual fue despojada y declarando además, que debe abstenerse en lo sucesivo, de acosarla laboralmente, por los efectos dañinos que esas acciones provocan en su salud física y síquica, con costas.

### **Razonamiento de la Iltma. Corte**

El Tribunal aprecia las siguientes pruebas:

Los certificados de fs. 1 y 128, de 16 de junio y 23 de agosto de 2006, suscritos por la psicóloga clínica y terapeuta familiar doña Irene Peters Siebert

expresan que atiende a la señora María José Ramis Gutiérrez ""a contar de mayo del año en curso. Al momento de la consulta presentaba sintomatología diversa, tal como trastornos gástricos de origen psicógeno, lumbago, labilidad emocional y descenso importante del ánimo. Los síntomas enunciados corresponden a un cuadro angustioso-depresivo de tipo reactivo, asociado a conflictos, sostenidos en el tiempo, en su ámbito laboral."

Declaraciones de las siguientes personas funcionarios de la I. Municipalidad: a) fs 3 y 133 del chofer Gabriel Antonio Hidalgo Palma, b) fs. 4 y 134 de Rodrigo César Navarrete Yáñez, ingeniero comercial, que relatan el trato odioso que el señor Arellano ha dado a la recurrente y, en especial, la prohibición de que ingresara al vivero municipal siendo que es un lugar donde debe cumplir funciones de su cargo.

Declaración Jurada, fs. 129 de 24 de agosto de 2006, de doña Verónica Marión Letelier Agüero "arquitecta del paisaje- ex funcionaria de la misma área de desempeño de la recurrente, quien relata el hostigamiento constante y oprobioso del señor Arellano con el personal que trabaja bajo su dependencia y en especial con la recurrente y que tuvo con ella misma.

Estos antecedentes, si bien podrían sugerir dudas, resultan confirmados en el seno mismo del Concejo Municipal. SESIÓN DEL 20 de junio de 2006, acta desde fs. 138 a 196; en puntos varios (fs.184) los Concejales señores Flores

(Presidente del Concejo) concejal Ilabaca y Ramón González (Administrador Municipal) tratan el problema referente a las actitudes del señor Arellano con el Personal. El señor Ilabaca plantea el problema en términos severos; hace notar su gravedad y permanencia, plantea lo urgente que es dar una solución porque el caso desborda cualquier límite: "Aquí hay otro tema, los trabajadores lo han dicho y lo siguen diciendo que le tienen miedo al señor Arellano porque a cualquiera que reclame lo despide. O sea, tampoco tapemos el sol con un dedo, si todos sabemos como trabaja el señor Arellano y como trata a los trabajadores. Entonces ningún trabajador se va a atrever a firmar una carta presentando un reclamo. Yo sería partidario que, desde la administración, se tome una decisión concreta respecto de este tema en particular porque si hubiere sido uno o dos trabajadores aislados "bueno, sería un chisme- pero cuando el reclamo es constante durante el año y medio que llevamos como Concejo, me parece más serio y real" Nadie le rebate diciendo que se trata de falsedades sino que se preocupan de buscar una solución al problema.

**“La Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas y, en resguardo de esa garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral. El lesivo ambiente laboral que se viene dando en el Departamento de Aseo y Ornato de la Municipalidad permanece a través del tiempo y existía cuando se presentó este recurso**

como lo demuestra el Acta de Sesión recién aludida. En consecuencia, cabe desechar la alegación de su presentación fuera de plazo. Y lo que disponen los artículos 19 N° 1°, 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección”.

### **Conclusiones**

A partir de estos antecedentes el Tribunal concluye que, en la unidad laboral de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia, donde trabaja la recurrente, hay un ambiente ingrato general con los trabajadores creado por la actitud del señor Arellano, su JEFE, y mantenido a través del tiempo. Perjudicada con esto en su salud es la señora Ramis.

**Se acoge por tanto el deducido en lo principal de fs. 5 por doña María José Ramis Gutiérrez en contra de don José Ignacio Arellano Pinto "Jefe del Departamento de Aseo y Ornato de la I. Municipalidad de Valdivia-** y se le ordena que ponga término a toda actitud, tratos o medidas abusivas que debiliten o impidan un ambiente laboral sano y digno de los trabajadores de modo que cesen las angustias y aflicciones que se observan en área de su responsabilidad.



**Caso 2<sup>15</sup>Descripción del Caso:**

**Partes: Karem Waghorn González C/ Gobernación de la Provincia de Valparaíso.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 06 de agosto de 2012**

**Cita: ROL DE CORTE 768-2012**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso**

Comparece a fojas 7 doña Karem Waghorn González, Run 12.622.767-1, domiciliada en Padre Hurtado 338, Agua Santa, Viña del Mar, quien recurre de protección en contra de la Gobernación de la Provincia de Valparaíso, representada por su Gobernador Provincial don Pablo Zúñiga Jiliberto, ambos con domicilio en Melgarejo 669, Piso 15, Valparaíso.

Señala haber cumplido labores como funcionaria administrativa en el Departamento de Extranjería de la Gobernación de la Provincia de Valparaíso, en calidad de contrata, grado 17, con un buen desempeño en el servicio, calificaciones siempre nota 10, hasta que comenzaron sus problemas con el cambio de gobierno. Que el nuevo jefe de gabinete perseguía habitualmente a quienes eran funcionarios antiguos, ingresados bajo la administración anterior, siendo víctima de malos tratos, situación que se agravó al extraviarse en el mes

---

<sup>15</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

de enero dos pasaportes desde su oficina, oportunidad en que el gobernador llamó a la PDI, siendo llevada con una compañera de trabajo a prestar declaración hasta las 23:00 horas aproximadamente; y que además se inició un sumario del que no tiene antecedentes hasta esta fecha. Que durante los días que ocurrió el extravío de los pasaportes, llegó a trabajar al servicio, una nueva abogada, doña Carolina Sangüesa, quien insistió en los malos tratos y la acusó de estar involucrada en asuntos de corrupción, y el acoso hacia ella y sus compañeras de trabajo llegó a tal nivel, que la jefa del departamento renunció hace unas semanas, cansada del maltrato hacia su persona. Además ingresó al servicio un ex funcionario de investigaciones, don Eduardo Osorio, con quien también tuvo constantes problemas. Agrega que el día 3 de abril, de forma abrupta, fue cambiada de funciones, y asignada como secretaria de la abogada Carolina Sangüesa, situación que le causó una crisis de pánico, enfermedad por la que se le otorgaron dos licencias médicas, una primera de 7 días y otra posterior, venciendo la última de ellas el 6 de junio. Sin embargo, el día 30 de mayo se le informó telefónicamente que recibiría al día siguiente una notificación por correo certificado de que estaba despedida. Así, recibió el día 31 de mayo, encontrándose con licencia médica, una resolución de 11 de abril, que pone término a su contrata.

Alega el maltrato sufrido personalmente por parte del Gobernador Provincial don Pablo Zúñiga Jiliberto, el que éste dirige principalmente a las mujeres del

servicio, haciendo presente que la mayor parte de los despidos y términos de contrata producidos durante su gestión son de mujeres. Indica que, de la lectura del acto administrativo que pone fin a su contrata, no se contiene el mas mínimo fundamento de hecho, no señala norma legal que funde la desvinculación, circunstancia que le impide ejercer derecho a defensa y que, además, lo transforma en un acto arbitrario e ilegal. Señala que el acto es ilegal porque atenta contra los dispuesto en los artículos 1 y 6 de la Constitución Política de la República y 3, 11 y 16 de la Ley N° 19.880.

Considera, además, que el señalamiento de la causal de término “mientras sean necesarios sus servicios” no es causal suficiente para desvincular a un servidor público, si no está fundado en argumentaciones fácticas suficientes que lo hagan racional y no arbitrario, cuyo es el caso. Cita jurisprudencia al efecto. Estima que los hechos descritos vulneran lo dispuesto en el Ley N° 18.575 y 19.880, y las garantías constitucionales de la integridad física y síquica, consagrada en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, la de igualdad ante la ley del numero 2, y su derecho a propiedad protegido en el artículo 19 n° 24.

### **Razonamiento de la lltma. Corte**

Que en cuanto al fondo del asunto, debe establecerse si la Resolución que rola a fojas 1 y 2, N° 1063 de 11 de abril de 2012, y que pone término a la designación a contrata de funcionaria que indica –la propia recurrente-, se lesionan y amenazan las garantías constitucionales que se indican en el recurso, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psicológica de la persona, la igualdad ante la ley y el derecho de propiedad.

Que respecto a la primera de las garantías, se indica en el recurso que antes de la dictación de la Resolución que puso término a la contrata de la recurrente, se ejecutaron, de parte del recurrido y de otros funcionarios de su institución, actos de persecución y de malos tratos que se iniciaron con el cambio reciente de gobierno y que culminaron con la destitución ya referida. Que producto de todo ello son las dolencias que padeció la recurrente y que motivaron el otorgamiento de licencias médicas que indica. En base a ello estima que se ha conculcado esta garantía constitucional.

Que, al efecto, la recurrida en su informe señala que, al igual que las otras garantías, no se ha afectado a la recurrente de modo alguno, y en cuanto a los actos que se denuncian, indica que ello no ha ocurrido.

Que, teniendo presente el carácter cautelar que esta acción constitucional presenta, resulta evidente que no existen antecedentes que permitan establecer sobre la efectividad de los actos de persecución que anota esa parte, no

correspondiente en esta sede analizar y resolver sobre el punto en cuestión, por lo que la garantía referida al derecho a la vida, no se encuentra afectada. Que en cuanto a las otras dos garantías que se indican se han conculcado, cabe analizarlas a la luz de lo que se indica tanto en el recurso como en el informe de la recurrida, esto es, si con la actuación de esta última parte, consistente en poner término a la contrata de la recurrente, se ha cometido un acto ilegal o arbitrario.

Que, sobre este particular, no se pone en duda la facultad que tiene la Administración de celebrar contratos que se denominan “a contrata”, y que tienen una duración determinada en el tiempo, esto es, que terminan el 31 de diciembre de cada año, a menos que la contrata pueda ser renovada por iguales períodos de un año, cuyo ha sido el caso de autos, desde el momento que la propia demandada señala que esta forma de contratación se inició el año 2007 y que terminó con la dictación de la Resolución ya referida.

Que, a continuación, la propia recurrida indica en su informe, conforme a la normativa legal que señala, que los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año , pero de modo alguno señala un límite mínimo, pudiendo en consecuencia la autoridad respectiva, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, ponerle término antes de esa data, Que,

en el caso de autos, es precisamente lo que ha ocurrido, desde el momento en que el cese ha sido decretado a partir del 11 de abril del presente año.

Que, de lo expuesto, se deduce que la Administración tiene dos maneras de poner término a las contrata, una que es esperar el período del 31 de diciembre del año correspondiente, siempre cuando ella esté vigente en ese lapso, o que aduzca necesidades del servicio.

Que de la lectura de la referida Resolución N° 1063 de 11 de abril de 2012, objeto del recurso que se conoce, se advierte que solamente se ha tomado en consideración el hecho de la transitoriedad de la contrata, exento de otro tipo de consideraciones. Al efecto se indica que la funcionaria en cuestión fue contratada bajo la modalidad “mientras sean necesarios sus servicios”, esto es, está reconociendo, además y sin perjuicio de la reconocida y aceptada transitoriedad de la contrata, que debe existir una referencia a la necesidad de los servicios de la recurrente. Que ello no se expresa en la Resolución adjunta, lo que incluso es reconocido por la propia parte recurrida.

Que, por consiguiente, no existe discusión sobre la legalidad del acto, por cuanto efectivamente la Administración puede poner término a los servicios de las personas que han sido contratadas en la referida modalidad, esto es, “a contrata”. **Sin embargo, no sucede lo mismo respecto a la arbitrariedad del**

acto, pues el mismo, teniendo presente lo expuesto por esa misma parte, debe contener argumentos suficientes que demuestre la necesidad de la medida, debe contener precisamente “razones” que impidan tildarla de arbitraria. Tampoco es suficiente al efecto referirse a un contexto meramente formal, indicando solamente los textos legales en que ella se funda, pues siendo ello efectivo, debe existir un sustento fáctico que permita “entender” la resolución, pues de lo contrario ella se constituye en un mero acto discrecional carente de contenido.

### **Conclusiones**

Que, en mérito de estas consideraciones, aparece patente que en la especie se han conculcado las garantías de igualdad ante la ley y el derecho de propiedad aducido por la recurrente, por lo que el presente recurso de protección será acogido, ya que es la única manera de restablecer el imperio de la ley en el presente caso.

**Por estas consideraciones, lo establecido en los artículos 19 N° 2 y 24 y 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre la materia, se declara:**

**I.- Que no se hace lugar a la incompetencia planteada a fojas 37. II.- Que se acoge el recurso de protección deducido a fojas 7 por doña Karem**

**Waghorn González, en contra de la Gobernación de la Provincia de Valparaíso, representada por su Gobernador Provincial don Pablo Zúñiga Jiliberto, y en consecuencia, se deja sin efecto la Resolución N° 1063 de 11 de Abril de 2003, rolante desde fojas 1 a 2 de estos antecedentes.**

Atendido lo expuesto, manténgase asimismo la orden de no innovar oportunamente decretada en estos antecedentes.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción del Ministro Sr. Jaime Arancibia Pinto. Pronunciada por los Ministros de la Itma. Corte de Valparaíso, Sr. Mario Gómez, Sr. Jaime Arancibia y Sr. Alejandro García.

### **Caso 3<sup>16</sup>**

#### **Descripción del Caso:**

**Partes: HECTOR IVAN HERNANDEZ ARIAS Y OTROS C/ ALCALDE DE CHILE CHICO DON LUPERCIANO SEGUNDO MUÑOZ GONZALEZ.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 17 de agosto de 2012**

**Cita: ROL DE CORTE 34-2012**

---

<sup>16</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)



## **Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Coyhaique**

Que, de fojas 23 a 27, comparece don Héctor Iván Hernández Arias, por sí y como Tesorero de la Federación Regional Aysén de Funcionarios Municipales y Presidente de Asemuch de Chile Chico, domiciliado en calle Diego Portales N° 461; don Claudio Quinán Güeicha, Presidente; doña Sara Luisa Casanova Paillaleve, Secretaria; don Rigoberto Alejandro Huala Canumán, Director; y don Segismundo Gallardo Soto, Director; todos de la Federación Regional Aysén de Funcionarios Municipales, en representación de los funcionarios de la Municipalidad de Chile Chico don Angel Eduardo Alvarado Castillo, doña Palmira Eufemia Orellana Jara, doña Jessica Jacqueline Andrade Solís, don Pablo Carrasco Abarca, doña Julia Remolcoy Cocio, doña Paula Mónica Schuster Aravena, don Hernán Neira Toledo, doña Patricia Verónica Huenchuan Navarro y don Erwin Benedicto Aguila Marín, todos del mismo domicilio señalado, quienes en lo principal, deducen recurso de protección en contra de don Luperciano Segundo Muñoz González, Alcalde de Chile Chico, domiciliado en avenida Baquedano N° 2088, Coyhaique, por habérseles vulnerado las garantías previstas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, relativas al derecho a la vida e integridad física y psíquica, y el respeto y protección a la vida privada, solicitando que se adopten las medidas necesarias para la protección de los recurrentes, disponiendo que las

actuaciones del Alcalde son arbitrarias e ilegales, de forma que se abstenga en lo sucesivo de tales conductas abusivas y vulneratorias de los derechos constitucionales fundamentales de quienes laboran en el municipio de Chile Chico.

Fundan su petición, en síntesis, en que después que se hiciera una presentación en la Contraloría, el 18 de junio de 2012, en contra de medidas administrativas del recurrido, sucedieron una serie de hechos violentos y vejatorios contra los funcionarios recurrentes protagonizados por el recurrido y que se suman a incontables hostigamientos anteriores, ya que conocida que fuera la presentación mencionada concurrió al lugar de trabajo de cada uno de los cuatro trabajadores mencionados en el reclamo profiriendo gritos, insultos y amenazas en su contra, delante de terceras personas, lo que hizo más gravosa la humillación a que fueron sometidos y no satisfecho con aquello comenzó a estigmatizarlos y denostarlos públicamente por los medios de comunicación, tanto comunales como regionales, descalificándolos ante la comunidad local y regional y señalándolos como flojos, mediocres, abusadores, carentes de conocimientos y desconsiderados.

Que, ante esta situación, ya cansados de sus abusos graves y reiterados, en su impotencia suscribieron una Declaración Pública como Asociación de Funcionarios Municipales de Chile Chico, fechada el 18 de junio del presente

año, denunciando las condiciones deplorables en que deben trabajar, sometidos constantemente a tratos y exigencias muchas veces abusivas siendo un secreto a voces la violencia psicológica contra quienes se le oponen o piensan distinto, siendo razonable comprender que aquélla sea aún mayor cuando sus víctimas son personas que le están subordinadas y donde muchas veces mantener un trabajo depende sólo de la voluntad del mismo empleador, lo que los obliga a callar.

Expresan que la Contraloría está inhibida de sancionar a las autoridades alcaldicias, pudiendo a lo más, remitir los antecedentes al Concejo Municipal para que éste accione ante el Tribunal Regional Electoral por notable abandono de deberes.

**En cuanto al acto u omisión incurrida, este consistiría en la negativa de permisos administrativos para ir a Coyhaique por exámenes médicos, tratos vejatorios, agresión verbal, sarcasmo, ironía, relegación a espacios de trabajo reducidos y oscuros habiendo otros disponibles más adecuados, comportamiento intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante en público, imposición de funcionarios, independientes de la jerarquía establecida, ejercicio abusivo del ius variandi con vulneración del fuero gremial, denegación de feriados, seguida de la imposición intempestiva de los mismos, etc.**

Este acoso laboral, sostienen, es un claro ejemplo de atentado grave contra la dignidad de la persona y de los derechos que les son inherentes, los valores y principios en que se basa la Constitución Política de la República y cualquier sociedad civilizada.

En conclusión, refieren que las garantías vulneradas son las contempladas en el artículo 19 N° 1 del Constitución Política de la República, esto es el derecho a la vida e integridad física y psíquica, y el N° 4 de la Carta Fundamental, esto es el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

### **Razonamiento de la ltma. Corte.**

Que, el recurso de protección, fue concebido para restablecer el imperio del derecho y resguardar el orden jurídico vigente cuando éste se ve alterado a causa de actuaciones arbitrarias o ilegales que perturban o amenazan el legítimo ejercicio de algunas de las Garantías Constitucionales contempladas en el artículo 19 de la Carta Fundamental, constituyendo una acción de naturaleza cautelar cuya finalidad es amparar el legítimo ejercicio de dichas garantías como también de los derechos preexistentes, mediante la adopción

de medidas de resguardo que deben adoptar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o amenace dicho ejercicio, siendo por ende, requisito indispensable de esta acción cautelar, la existencia de un acto ilegal o arbitrario que afecte una o más de las garantías constitucionales protegidas por esta vía en el artículo 20 de la Constitución Política.

Que, asimismo, la arbitrariedad necesariamente, desde el punto de vista conceptual, debe vincularse y relacionarse con la noción de un actuar u omisión que pugne con la lógica y la recta razón, contradiciendo el normal comportamiento, sea de la autoridad o de los seres humanos en particular, que se rige por el principio de racionalidad, medida y meditación previa a la toma de decisiones y no por el mero capricho o veleidad.

Por su parte la existencia de ilegalidad conjuga tanto la idea de lo contrario a derecho, o, más técnicamente, el no respetarse o infringirse una norma jurídica.

Que, en el caso que se conoce, la recurrente hace consistir los actos que han afectado de modo directo las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, que son las que dice han sido vulneradas, con la negativa del recurrido a autorizar permisos administrativos para concurrir a la ciudad de Coyhaique a realizarse, por los recurrentes, exámenes médicos prescritos; tratos vejatorios y menoscabantes

basados en actos de agresión verbal, sarcasmo, ironía, etc. como también relegación a espacios de trabajo reducidos y oscuros, existiendo disponibles otros más adecuados a la atención de público; comportamiento intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante en público; imposición de funcionarios, independientes de la jerarquía establecida; ejercicio abusivo del jus variandi aún con vulneración del fuero gremial; denegación de feriado, seguida invariablemente de la imposición intempestiva de los mismos, todas las cuales resultan atentatorias a la dignidad de los recurrentes y a las garantías constitucionales ya señaladas, como también arbitrarias.

Que, de lo señalado precedentemente aparece, entonces, que se ha imputado al recurrido, puesto que así se desprende del recurso presentado, entre otros, un acoso de carácter laboral, también denominado mobbing, el que se caracteriza por una reiteración constante de presión, menoscabo, hostigamiento, trato denigrante y separación de funciones habituales de quienes las desempeñan, conducta ésta de carácter abusiva o de violencia psicológica que se realiza a través de reiterados comportamientos, actitudes o manifestaciones que lesionan la dignidad e integridad de la víctima, tanto física como psicológica, los que se encuentran garantizados en nuestra carta fundamental.

Que, señalado lo anterior, cabe indicar que el recurrido se encuentra sujeto a

la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, atendida su calidad de Alcalde de la ciudad de Chile Chico, siendo su máxima autoridad y correspondiéndole su dirección, administración y supervigilancia, siéndole también aplicable el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, pero sólo en cuanto a las normas relativas a los deberes y derechos y a la responsabilidad administrativa, debiendo realizar sus labores, según lo dispone el artículo 58, entre otras obligaciones, con cortesía, a la vez que el artículo 61 del mismo Reglamento señala que son obligaciones de éste, entre otras, y según lo dispone su letra c), desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Que, por su parte, la Ley 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, aplicable también a los Alcaldes y Funcionarios Municipales, por disposición del artículo 2° de esta ley, en su artículo 17, inserto en el capítulo I, De Las Disposiciones Generales, dispone que las personas, en sus relaciones con la administración, tienen derecho a ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y funcionarios, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, agregando que los actos de instrucción que requieran la intervención de los interesados habrán

de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellos y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones laborales o profesionales.

Que, consta de la Declaración Pública de la Asociación de Funcionarios Municipales de Chile Chico, agregada a fojas 16 y 17, que con fecha 18 de junio de 2012, los recurrentes manifiestan las situaciones acontecidas al interior de la Municipalidad de Chile Chico relacionadas, según expresan, con el maltrato que viven diariamente los trabajadores de dicha entidad pública, señalando entre ellas que el recurrido, pese a las conocidas y crudas condiciones climáticas, enciende y apaga la calefacción del edificio principal a su antojo sin considerar a quienes deben estar todo el día sentados o bien deben laborar después del horario de trabajo, lo que genera un ambiente hostil. Que, además, mantiene un constante maltrato con los trabajadores menospreciándolos y sometiéndolos a humillaciones públicas, cuestionando constantemente los conocimientos técnicos de los funcionarios, imponiendo su poco criterio a través de malos tratos y malas palabras, sin discriminar mujeres de hombres. Destacan su doble estándar ante la comunidad escudándose en los trabajadores del Municipio y, además, defiende públicamente los derechos de los trabajadores cuando de criticar a otros organismos o empresas se trata, pero cuando son trabajadores bajo su mando se olvida de aquello que supuestamente defiende, esto es, la dignidad y derechos de los trabajadores. Agregan que el Alcalde reiteradamente ha negado capacitaciones a los funcionarios municipales y que, como última manifestación de su tiranía hacia éstos, durante la semana anterior se le



informó a cinco funcionarios de la Asociación que deben tomar sus vacaciones en fechas impuestas por él, sin que hayan sido solicitadas, situación que vulnera los derechos esenciales de los trabajadores contraviniendo el artículo 103 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

Terminan señalando que esta Declaración Pública generará mayores hostigamientos del Alcalde hacia ellos, pero consideran necesario hacer pública estas situaciones.

Que, en relación con lo anterior y en cuanto a lo señalado por los recurrentes, en orden a que el recurrido les niega permisos administrativos para concurrir a Coyhaique a realizarse exámenes médicos, cabe indicar que el artículo 107 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, en su inciso 2°, otorga al Alcalde la facultar de conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos, razón por la cual este capítulo no puede ser considerado se encuentre bajo el amparo de una cautelar como la que se conoce ya que la autoridad edilicia, en este sentido, sólo hace uso de una prerrogativa que la ley le entrega.

Que, en cuanto a la denegación de feriados e imposición intempestiva de los mismos, cabe indicar que efectivamente, según lo dispone el artículo 103 del Estatuto ya referido, se concede al funcionario el derecho que éste tiene a hacer uso del feriado de descanso con el goce de sus remuneraciones, para lo

cual el funcionario debe solicitar éste, indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente y sólo cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el Alcalde podrá anticipar o postergar la época del feriado, pudiéndose constatar, del examen de los antecedentes, específicamente de los documentos de fojas 74, 75, 76 y 77, que el recurrido procedió a determinar que los funcionarios doña Julia Remolcoy, Hernán Neira, Mónica Schuster y Patricia Huenchuan, en forma arbitraria y sin que los funcionarios lo solicitaran, las fechas en que éstos debían hacer uso de su feriado y sólo posteriormente, con motivo del reclamo que éstos efectuaron, particularmente en orden a que no habían solicitado su feriado, con fecha 25 de junio de 2012 procedió a dejar sin efecto los respectivos memos anulando los decretos y todo ello aconteció una vez efectuada la Declaración Pública realizada por los Funcionarios Municipales de su dependencia y, por tanto, del contexto de los hechos y acción del recurrido dentro de éstos, **se puede concluir que efectivamente en estos casos ha existido una acción de poder, superioridad y mando que no se aviene con los derechos de los trabajadores constatándose un claro atropello y vulneración de los mismos, independiente ello de su actitud posterior de dejar sin efecto sus primitivas órdenes, dado que sí existió y configuró un abuso y arbitrariedad de parte del recurrido, en su oportunidad.**

Que, en cuanto a las otras acciones que se atribuye al recurrido,

específicamente tratos vejatorios y menoscabantes y un comportamiento intimidatorio, hostil y ofensivo, cabe señalar que de Declaración Jurada de fojas 13, prestada por el funcionario Ángel Eduardo Alvarado Castillo, aparece que éste señala haber sido maltratado psicológicamente y denostado como profesional por parte del alcalde de la comuna de Chile Chico, Luperciano Muñoz y, además, haber presenciado malos tratos hacia distintos compañeros de trabajo, vulnerando sus derechos, lo que motivó la emisión de una Declaración Pública repudiando estas sistemáticas prácticas, teniendo como reacción que éste lo amenazara verbalmente y de forma grosera, agregando, en su declaración de fojas 16 del Cuaderno de Documentos, que el día 29 de junio de 2012, a las 09,00 AM y en presencia de la Secretaria de Dirección de Obras y de la encargada de SECPLA, recibió un llamado telefónico del Alcalde, que se encontraba en la Municipalidad de Puerto Guadal, con el objeto que realizara la licitación pública de un proyecto sobre mejoramiento de alcantarillado, respondiéndole que eso se podría licitar una vez autorizados por la SUBDERE y que él no realizaría acciones fuera del procedimiento administrativo por la ilegalidad en la que se podría incurrir, ante lo cual el alcalde en forma alterada le respondió “Ándate a la concha e tu madre guacho de mierda” y que luego, el día 4 de julio, lo citó a la oficina del Administrador Municipal y, en su presencia, le solicitó su renuncia argumentando que no lo dejaba trabajar y que exigía puras “güeas”. Agrega que ya anteriormente, en enero de 2012, el Alcalde lo había increpado verbalmente en atención que le

había enviado a éste un memo donde le hacía ver que el no cumplimiento de una partida de un proyecto de mejoramiento de espacios públicos, atribuciones que tiene a su cargo, significaría la no recepción de este proyecto, increpándolo verbalmente y diciéndole: “eres un maricón, porque enviaste esta caga de papel, que te crees” luego le tiró el documento encima de su escritorio.

Que, por su parte, la recurrente Palmira Orellana Jara, funcionaria de planta, grado XVII del Escalafón Administrativo y con fecha de ingreso a la Municipalidad desde el 9 de junio de 1994, expone que el Alcalde recurrido, después de enterarse de una Declaración Pública de la Asociación de Funcionarios Municipales, ingresó a su oficina, muy molesto y levantando la voz, tratándola de desleal por haber firmado dicho documento y recordándole las veces que su hijo se ha enfermado y ha solicitado permiso y expresando que se siente identificada en lo que se refiere a la falta de calefacción y la nula capacitación que ha tenido el departamento en el cual se desempeña.

Que, a su vez, según aparece de Declaración Jurada de Yessica Jacqueline Andrade Solís, de fojas 6, de fecha 21 de junio de 2012, ésta declara haber sido víctima de maltrato verbal, en dependencias de la Municipalidad, por parte del Alcalde Luperciano Muñoz, quien una vez que se emitió la Declaración Pública acudió a la Oficina del Director de Obras Municipales y en presencia de Ángel Alvarado Castillo manifestó su molestia, en forma grosera hacia su persona, lo

que considera una vulneración a sus derechos fundamentales.

Que, igualmente, de la Declaración Jurada del recurrente Pablo Carrasco Abarca, funcionario de planta grado XI, Escalafón de Jefatura, con fecha de ingreso a la Municipalidad el día 2 de enero de 1970, aparece exponiendo que el día que dieron lectura a la declaración pública el Alcalde llegó a su oficina muy irritado, tratándolo de desleal por haber firmado en apoyo de sus colegas e indicándole que era uno de los funcionarios privilegiados que sacaba las vacaciones cuando quería, agregando que también se siente afectado por la falta de calefacción en algunas horas del día y respecto a capacitación que nunca ha sido autorizada.

Que, asimismo, la recurrente Julia Remolcoy Cocio, funcionaria de planta, grado XV, con fecha de ingreso a la Municipalidad el día 30 de septiembre de 1988, expone que el día 14 de junio a través del memorandum N° 47 se le impuso tomar sus vacaciones, lo que no tiene sentido ya que había ingresado a trabajar el 2 de mayo y que constantemente debe estar escuchando al recurrido Luperciano Muñoz utilizar lenguaje agresivo e insolente no solamente con las personas que trabajan en el departamento, sino escuchar cómo se refiere a las personas que vienen a realizar algún trámite, viéndose atropellados por el carácter impulsivo del Alcalde quien envía a sacar partes sin previa notificación a las personas, agregando que no ha tenido capacitación durante ocho años,

siendo autodidacta, recibiendo comentarios de parte del Alcalde, de floja y de no saber hacer su trabajo, prohibiéndole incluso hablar con el dirigente Héctor Hernández y cooperar con él. A fojas 1, del Cuaderno de Documentos, amplía su declaración expresando que la calefacción se apaga a las 15,00 horas enfriándose el ambiente debiendo trabajar las demás horas con mucho frío y que el Alcalde no tiene problema para llamar la atención a cualquier funcionarios con garabatos y malas palabras delante de otros, siendo testigo presencial de dicho comportamiento lo que le genera una sensación de cansancio y agotamiento, constando también de certificado médico de fojas 32, extendido por el doctor Andrés Contreras Neira, de fecha 1 de febrero de 2012, que se encuentra en control y tratamiento en el Hospital de Chile Chico por colon irritable.

Que, a fojas 10, se agregó Declaración Jurada de la recurrente Mónica Schuster Aravena, funcionaria de planta, grado XV, quien expone que ha sido testigo de innumerables arrebatos y malos tratos por parte del recurrido Luperciano Muñoz, llamándole la atención en una oportunidad a todo grito por haber prestado baño a unos turistas, lo que lo descontroló, increpándola en su oficina delante del público y otros funcionarios. Agrega que cuando llegan al trabajo, la Radio Municipal, ubicada en la oficina del Alcalde, está a todo volumen y tienen que soportar ese ruido todo el día y que el día que hicieron la denuncia pública de los abusos que han estado soportando, fue la primera en

recibir sus descargas diciéndole que era una mal agradecida; que ahora que él los tenía en forma excelente se quejaban y antes habían estado trabajando con alcaldes drogadictos y alcohólicos y ahí si estaba feliz, reprochándole firmar declaraciones públicas, diciendo en la Radio Comunitaria que son los más flojos del Municipio los que se atrevieron a denunciar estas malas prácticas, en circunstancias que es la única funcionaria que lleva dos trabajos paralelos, la Oficina de Partes y el Juzgado de Policía Local desde hace más de quince años. Termina señalando que el vocabulario grosero con el que se expresa a diario esta autoridad deja mucho que desear ya que no le importa que haya público o mujeres presentes y, es más, los garabatos son irreproducibles cuando está molesto con alguien. A lo anterior debe agregarse informe médico del doctor Edgardo Felipe Rojas Troncoso, de 27 de junio de 2012, de fojas 30, por el cual éste certifica que Mónica Schuster, la recurrente, de 53 años, se encuentra en tratamiento por trastorno de ansiedad severo con síntomas depresivos y migraña crónica, los que se relacionan etiológicamente con stress y conflictos con el mal ambiente laboral al que está expuesta, afectándole su calidad de vida.

Lo señalado precedentemente se encuentra complementado con declaración de 12 de julio de 2012, agregada de fojas 58 a 60, donde señala que debido a su trabajo, en la oficina de partes, se encuentra separada del público con ventanas, las que cierra cuando no hay nadie, permitiéndole mantenerse

calefaccionada, lo que molesta mucho al Alcalde, diciendo un día, enojado, que por qué no abrían las ventanas y que iba a “mandar a sacar éstas guevadas” y que sobre ello le expresó al Secretario Municipal Hernán Neira, mientras ella había salido a dejar un papel “¿para qué esta vieja de mierda cierra las ventanas?”. Agrega que trabaja de planta desde hace 24 años y jamás tuvo quejas ni problemas con su jefatura pero desde que asumió este Alcalde ha sido tratada como lo peor; en una oficina que prácticamente no tiene luz natural y, después de haber presentado el recurso en la Corte, se le han sacado las ampolletas y tiene menos iluminación y que el discurso público y reiterativo hacia ellos por parte del Alcalde en los medios es que son unos flojos, que todo lo echan para atrás y no le permiten hacer el trabajo, siendo tildados de burócratas e ineficientes.

Que, a su vez, a fojas 14, se encuentra agregada Declaración Jurada de Patricia Huenchuan Navarro, de fecha 22 de junio de 2012, funcionaria de planta grado XI, del Escalafón Jefatura, Asistente Social, fecha de ingreso a la Municipalidad el 9 de agosto de 1990, quien relata diversas situaciones de hostigamiento laboral que se han manifestado en las situaciones que indica y que le han causado afección emocional y laboral exponiendo que fue desalojada de su oficina en el año 2008, que utilizó por diez años, siendo trasladada a una oficina de seis metros cuadrados al final de las dependencias del edificio municipal, se le apartó de las labores que de acuerdo al Escalafón



dirige, pese a ser la Jefa del Departamento, situación que se mantiene a la fecha, rechazando su solicitud de cambio de oficina pese a que tiene gran afluencia de público; se postergó su feriado legal en el año 2008 en tres oportunidades y se le obligó hacer uso de él a partir de noviembre de 2009, sin haberlo solicitado; también se le obligó hacer uso del feriado legal del año 2011 en circunstancias que no lo invocó; se le niega la autorización del netbook para trabajar y se le ha negado en constantes ocasiones asistir a capacitaciones; se le obligó también hacer uso de su feriado legal del año 2012, a partir de la última semana de junio, sin haberlo solicitado y a menos de cinco meses de haber gozado de tal derecho y durante el presente año se ha visto afectada por el corte de calefacción en algunas horas de la jornada laboral, la que es manejada arbitrariamente por la autoridad edilicia, acompañando de fojas 24 a 92 diversa documentación en la cual da cuenta del hostigamiento laboral y sus circunstancias, conductas éstas que han dañado su autoestima, su emocionalidad, su familia y su entorno laboral porque prácticamente el recurrido la ha aislado del resto de sus colegas haciéndoles creer que es una ineficiente, pese a que ha realizado sus labores con esmero y dedicación, sin ser sometida a ninguna investigación sumaria y que el Alcalde tampoco le da acceso a conversar con él, a fin de plantearle algunas situaciones que podrían solucionarse a través del diálogo, pasa delante de ella ignorándola e ingresando rápidamente a una oficina determinada cerrando las puertas frente a ella, señalando en su declaración radial, del día 19 de junio de 2012, que a este

grupo de siempre los ignora, pero a tal punto que no respeta ni al profesional ni al público que es para quien se trabaja, es decir, su hostigamiento es tal que pone en riesgo su propia gestión en el área social, situación que en definitiva no logra entender.

Que, por su parte, el recurrente Erwin Benedicto Águila Marín, funcionario de planta, grado XV del Escalafón Administrativo, con fecha de ingreso a la Municipalidad el día 14 de abril de 2010, expone que el día 18 de junio de 2012, siendo las 12 horas, aproximadamente, el recurrido Luperciano Muñoz ingresó abruptamente a su oficina, para insultarlo en forma verbal por la declaración que había firmado por la Asociación de Funcionarios Municipales a la cual pertenece, tratándolo de desleal; que si no fuera por él no estaría en el puesto que ocupa y que gracias a él estaba su señora trabajando; que él tenía todo el derecho a hacer lo que estime conveniente con su personal, instruyéndosele que al día siguiente presentara su renuncia o se atuviera a las consecuencias.

Que, a su vez, el recurrente Héctor Hernández, en documento agregado en fojas 33, recorte de diarios de fojas 35, 36 y 37, oficio a fojas 38 y 39, carta al Alcalde de fojas 7, del Cuaderno de documentos y de fojas 9 y documentos de fojas 12, 13 y 14 del mismo cuaderno, en su calidad de Tesorero de la Federación Regional Aysén de Funcionarios Municipales y Presidente de ASEMUCH de Chile Chico, pone en conocimiento diversas situaciones de

carácter personal, como también en representación de los otros recurrentes que considera vejatorios y de hostigamiento, acompañando, también, informe médico de fecha 10 de julio de 2012, a fojas 6, del Cuaderno de Documentos, mediante el cual, el doctor Edgardo Felipe Rojas Troncoso, certifica que éste, de 53 años, se encuentra en tratamiento por trastorno de ansiedad severo y trastorno adaptativo, de carácter emocionales que se relacionan con stress grave y conflictos con aparente persecución laboral al que está expuesto, los que se han intensificado sobreagregándose stress severo, desde este año, debido a empeoramiento del ambiente laboral donde se desempeña.

### **Conclusiones**

Que, en consecuencia de los antecedentes señalados precedentemente, apreciado conforme a las reglas de la sana crítica, se puede constatar y concluir que los hechos denunciados por los recurrentes y que originaron este recurso de protección son reales y efectivos, aparte de reiterativos, desprendiéndose de los mismos que efectivamente y luego de una declaración pública efectuada por la Asociación de Funcionarios Municipales de Chile Chico, con fecha 18 de junio de 2012 e incluso antes de ella, **los recurrentes fueron objeto de acciones arbitrarias por parte del recurrente, manifestadas en la imposición intempestiva de feriados a los funcionarios a que ya se hizo referencia, sin que éstos solicitaran el mismo, obligándolos a tomar el mismo en la fecha**

que arbitrariamente el Alcalde determinó, sin argumentar alguna razón de servicio, a la vez que incurrió en tratos vejatorios ofensivos y hostiles en contra de los mismos que atentan contra la dignidad de los funcionarios recurrentes, lo que incluso ha ocasionado en alguno de éstos enfermedades relacionadas directamente con tal hostigamiento, conductas éstas que tienen un carácter abusivo y de violencia psicológica que afectan la dignidad e integridad de dichos funcionarios, tanto física como psicológica, vulnerándose con ello la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, como así también la establecida en el N° 4 de la Carta Fundamental, referida a la honra de las personas, la que se materializó al hacer referencia en una entrevista radial, transcrita a fojas 1, en la cual luego de la declaración pública efectuada y refiriéndose a los 9 o 10 funcionarios que la firmaron, expresó que esto dice relación con “los funcionarios de siempre que han tenido problemas de rendimiento en cuanto a trabajo, casi deficiente” y luego, según aparece a fojas 2 señaló que “algunos que son un poquito flojos no les gusta que los pinchen mucho”, refiriéndose obviamente a los recurrentes; declaración ésta efectuada en forma pública por un medio de comunicación social que pertenece a la propia Municipalidad y que indudablemente significa un menoscabo de dichos funcionarios ante la opinión pública y la comunidad en que se encuentran insertos que, por lo demás, los individualizan perfectamente, al tratarse de una pequeña localidad de escasa densidad

poblacional, más aún si no aparece de modo alguno que el actuar de los funcionarios recurrentes adolezca de ineficiencia o flojera, como se les atribuye por el recurrente y que, en todo caso, sólo puede ser determinado en el acto administrativo de calificación funcionaria pero no debatido ni puesto en conocimiento unilateralmente ante un medio radial que, además, pertenece al propio Municipio, acción agravada por el hecho de provenir ésta de una persona que tiene el carácter de superior jerárquico de los recurrentes.

Que no puede olvidarse, al respecto, que la honra, en su carácter subjetivo, consiste en el aprecio que cada uno siente por sí mismo y, en el aspecto objetivo es la reputación, merecimiento o buena fama que los terceros tienen de una persona, siendo esta última la que es amparada constitucionalmente, por formar parte de la convivencia social y constituir la proyección de la dignidad de la persona, el que no puede ser vulnerado de forma alguna e incluso situaciones como las relatadas y la lesión de que se les hizo objeto bien podrían configurar un delito contra el honor, como son las injurias y calumnias y, en consecuencia, por los motivos dados, el recurso de protección deducido debe ser acogido y así se declarará.

Que, la parte recurrida, al informar el recurso señaló que éste era improcedente en atención a existir una presentación realizada por don Héctor Hernández Arias, a la Contraloría Regional de Aysén, por los mismos hechos deducidos en el escrito que dio inicio a éste por lo que habiendo elegido los

recurrentes dicha vía para reclamar de la conducta de su representado y estando pendiente el pronunciamiento por parte del órgano contralor requerido, procede que se declare la improcedencia de la acción intentada; alegación ésta que debe ser desestimada por cuanto, aún siendo efectivo lo señalado por la recurrida en orden a existir una reclamación presentada ante la Contraloría, ello de modo alguno obsta o inhibe para conocer, tramitar y resolver un recurso de protección, que tiene una naturaleza distinta, y por el cual se intenta remediar una vulneración a las garantías constitucionales, por lo que esta medida cautelar excepcional prima sobre otras acciones que, por lo demás, también pueden ser intentadas y, por lo tanto, sin perjuicio de otras acciones o derechos que la legislación pueda conceder a los interesados, este recurso puede siempre ser deducido, por lo que, a este respecto, no es aplicable lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 19.880 que la recurrida hace valer.

Que, en cuanto a que el recurso de protección sería extemporáneo ya que, en su gran mayoría, éste se refiere a situaciones que no se encuentran amparadas por el recurso que se invoca y se refieren a situaciones ocurridas hace meses e incluso años, debe también ser desestimada esta pretensión ya que las conductas desplegadas por el recurrido, y a que se hizo referencia, fueron cometidas con posterioridad a la declaración pública efectuada por los Funcionarios Municipales, con fecha 18 de junio de 2012 y el recurso fue deducido el 28 de junio del mismo año, esto es, dentro de plazo y aún cuando

también se ha denunciado conductas anteriores, debe señalarse, al respecto, que éstas han sido reiterativas en el tiempo y de carácter permanente, por lo que tampoco puede estimarse extemporáneo el recurso planteado y, en relación a lo expuesto por la recurrida que la materia alegada es de aquéllas que requieren un procedimiento de lato conocimiento, ello debe ser también desestimado por la expuesto y concluido precedentemente, sin perjuicio de otra acción o derecho que a las partes corresponda.

Que, respecto a lo señalado por el abogado de la recurrida, relativo a la ausencia de las causales que fueron invocadas y que no se habría señalado la conducta de su representado que habrían perturbado las garantías constitucionales hechas valer, siendo el recurso genérico y que el Alcalde de Chile Chico, en su actuación, ha procurado dar cumplimiento a todas las normas que regulan su actividad, ello también ser rechazado, por lo ya determinado en los motivos anteriores, en los cuales se concluyó la efectiva existencia de una vulneración de las garantías constitucionales que fueron invocadas y que tuvieron como origen el actuar arbitrario del recurrido.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y teniendo, además, presente lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado, de 24 de junio de 1992, de la Excelentísima Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías

Constitucionales y sus modificaciones, **se declara que SE ACOGE, con costas, el recurso de protección deducido en lo principal del escrito de fojas 23 a 27**, por don Héctor Iván Hernández Arias, por sí y como Tesorero de la Federación Regional Aysén de Funcionarios Municipales y Presidente de Asemuch de Chile Chico; don Claudio Quinán Güeicha, Presidente; doña Sara Luisa Casanova Paillaleve, Secretaria; don Rigoberto Alejandro Huala Canumán, Director; y don Segismundo Gallardo Soto, Director; todos de la Federación Regional Aysén de Funcionarios Municipales, en representación de los funcionarios de la Municipalidad de Chile Chico don Angel Eduardo Alvarado Castillo, doña Palmira Eufemia Orellana Jara, doña Jessica Jacqueline Andrade Solís, don Pablo Carrasco Abarca, doña Julia Remolcoy Cocio, doña Paula Mónica Schuster Aravena, don Hernán Neira Toledo, doña Patricia Verónica Huenchuan Navarro y don Erwin Benedicto Águila Marín, en contra de don Luperciano Segundo Muñoz González, Alcalde de Chile Chico **y, en consecuencia, este último deberá, en lo sucesivo, abstenerse de efectuar o cometer cualquiera de las acciones o conductas como las señaladas, que le han sido reprochadas, que son vulneratorias de los derechos constitucionales fundamentales de los recurrentes, funcionarios de su dependencia de la Municipalidad de Chile Chico y que signifiquen un menoscabo, hostigamiento, tratos vejatorios u ofensivos, que afecten el derecho a la integridad física o psíquica y a la honra de los anteriores, como también aquéllos que adolezcan de arbitrariedad en contra de los**



**mismos.**

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redactada por el señor Presidente Titular don Sergio Fernando Mora Vallejos.

Rol N° 34-2012.

PRONUNCIADA POR EL SEÑOR PRESIDENTE TITULAR DON SERGIO FERNANDO MORA VALLEJOS, LA SEÑORA MINISTRO TITULAR DOÑA ALICIA ARANEDA ESPINOZA Y EL SEÑOR MINISTRO TITULAR DON PEDRO ALEJANDRO CASTRO ESPINOZA. AUTORIZA DON GASTON HERNANDEZ LEIVA, SECRETARIO SUBROGANTE.

**Comentario:** En estos 3 primeros casos la acción de protección es acogida.

En caso n° 1 se acoge por vulneración de las garantías constitucionales de los N°s 24 y 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el legítimo derecho de propiedad sobre el trabajo para el cual fue contratada y que mediante el mecanismo de "acoso laboral o mobbing" ha causado grave daño a su integridad física, síquica y moral que la mantiene enferma psicológicamente.

En el caso n° 2 la ltma Corte estima que los hechos vulneran lo dispuesto en el Ley N° 18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la administración del Estado) y la ley 19.880 (Ley de Bases de los Procedimientos

Administrativos) y las garantías constitucionales de la integridad física y síquica, consagrada en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, la de igualdad ante la ley del numero 2, y su derecho a propiedad protegido en el artículo 19 n° 24.

Finalmente en el caso n° 3 expuesto la acción de protección es acogida ya que las garantías vulneradas son las contempladas en el artículo 19 N° 1 del Constitución Política de la República, esto es el derecho a la vida e integridad física y psíquica, y el N° 4 de la Carta Fundamental, esto es el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

En resumen y básicamente, las garantías constitucionales vulneradas en estos tres casos y que ameritan la protección de los recurrentes son las consagradas en los números 1, 2, 4 y 24 del artículo 19 de nuestra Constitución Política.

En lo siguientes casos la lltma. Corte respectiva aplica un criterio distinto al ya señalado y procede, en consecuencia, rechazando las pretensiones de los recurrentes.

#### **Caso 4<sup>17</sup>**

##### **Descripción del Caso:**

**Partes: ALEJANDRA BONACIC GONZÁLEZ C/ MINISTERIO DE SALUD.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 29 de JUNIO de 2012**

**Cita: ROL DE CORTE 15720-2012**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago**

Que a fojas 14 comparece el abogado don Juan Carlos Muñoz Torres, en representación de doña Alejandra Bonacic González, matrona y recurre de protección en contra del Ministerio de Salud representado por el señor Ministro de esa cartera, don Jaime Mañalich Muxi, ambos domiciliados en calle Mac Iver 541, Santiago. Funda su recurso en los siguientes antecedentes:

Desde agosto de 2010 al 22 de mayo de 2012 su parte se desempeñó a contrata como Coordinadora Administrativa del Departamento de Asesoría Ministerial del Gabinete del Ministro de Salud. Desde el 9 de enero y hasta el 22 de mayo, ambas fechas del año en curso, la señora Bonacic fue objeto de malos tratos, insultos y actos que la menoscabaron y denigraron, sin que sirviera que se acudiera a instancias superiores y que éstas intervinieran.

---

<sup>17</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

De este modo, motivada por el trato humillante, decidió el 5 de marzo de 2012 solicitar el cambio de servicio o departamento, ante lo cual, la señora Angélica Altamira, Jefe del Gabinete del señor Ministro, le informó que en caso de no cumplir con las órdenes que le eran impartidas tanto por ella como por la señora Ecilda Soto, superior directa de su parte, se podía “olvidar” del cambio de servicio y que iba a ser despedida, razón por lo cual tuvo que abandonar la idea de cambio.

De este modo y luego de casi dos meses de seguir soportando este trato vejatorio -al decir de la recurrente-, el 4 de mayo de 2012 decidió ir a la oficina de doña Angélica Altamira con el fin de informarle que ya no estaba dispuesta a seguir con esta situación y comentarle que le iba a exponer los malos tratos sufridos, tanto por ella como por otros funcionarios bajo su cargo, al señor Ministro, a lo que se le contestó que estaba despedida, quitándole el teléfono celular fiscal.

En este escenario, el 7 de mayo de 2012 se dictó una resolución afecta que puso término a sus servicios con el Ministerio, concurriendo su parte hasta el 22 de mayo porque no se le notificó legalmente la antedicha resolución, prohibiéndose a contar de esa fecha el ingreso al edificio.

Se recurre, entonces, en contra de la resolución que la desvinculó del servicio pues ésta carece de fundamento y contra la decisión de prohibirle acceder a su

lugar de trabajo, entendiendo que son ilegales y arbitrarias y que han vulnerado los números 1°, 2°, 3° inciso cuarto, 19°, 21°, 22°, 23°, 24 y 25° del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Pide que se acoja el recurso de protección y se deje sin efecto la desvinculación anotada, disponiéndose su reincorporación al servicio.

Que a fojas 30 informa el recurso el señor Ministro de Salud, don Jaime Mañalich Muxi, quien refiere lo que sigue:

a) No son efectivos los hechos señalados por la recurrente en cuanto a que sufrió hostigamiento personal y malos tratos.

b) La recurrente estaba vinculada al Ministerio de Salud como empleada a contrata, empleo de carácter transitorio, como se indica en el literal c) del artículo 3 de la ley 18.834, empleo que expira el 31 de diciembre de cada año pudiendo anticiparse el término en cualquier momento en caso que no sean necesarios los servicios del contratado. Los motivos de la desvinculación de la recurrente se basaron en argumentos de carácter objetivo, dada la baja progresiva de su rendimiento profesional unido a la necesidad de contar con un profesional con conocimiento y destrezas técnico financieras contables que la señora Bonacic, de profesión matrona, no tenía.

c) En estas condiciones se dictó la Resolución N° 334 de 7 de mayo de 2012 que puso término a la contratación de la recurrente, el que fue tomado razón el 17 del mismo mes y año. En cuanto al hecho de impedirle el ingreso a su lugar

de trabajo, ello no es efectivo pues el día 22 de mayo de 2012 la recurrente concurrió al Ministerio donde se le notificó la aludida resolución, negándose a firmar todo documento. Incluso la recurrente ingresó el día siguiente, el 23 de mayo de 2012, según consta de su declaración personal y ratificación de denuncia que obra en el sumario por acoso laboral.

Pide el rechazo del recurso.

### **Razonamiento de la ltma. Corte**

Que el llamado recurso de protección se define como una acción cautelar de ciertos derechos fundamentales frente a los menoscabos que puedan experimentar como consecuencias de acciones u omisiones ilegales o arbitrarias de la autoridad o de particulares. Son presupuestos de esta acción cautelar: a) que exista una acción u omisión ilegal o arbitraria; b) que como consecuencia de la acción u omisión ilegal o arbitraria se prive, perturbe o amenace un derecho; y c) que dicho derecho esté señalado como objeto de tutela en forma taxativa en el artículo 20 de la Constitución Política de la República.

Que el señor Ministro de Salud no ha cometido acto ilegal o arbitrario alguno. En efecto, toda designación de funcionarios “a contrata” en la administración pública es esencialmente transitoria y no puede exceder del 31 de diciembre del año correspondiente en que la contrata empieza a regir. No se ha discutido que

la recurrente fue nombrado “a contrata” para desempeñar funciones profesionales en dicho organismo a contar del 1 de enero de 2012 “**y mientras sean necesarios sus servicios**”, siempre que no excedan del 31 de diciembre del mismo año. Obviamente será la misma autoridad que designa a la funcionaria la encargada de determinar hasta cuando son necesarios los servicios de la recurrente.

Que, consecuentemente, la administración tiene facultades para hacer cesar la contrata en cualquier tiempo antes del 31 de diciembre de 2012, pues decidió que los servicios de la señora Bonacic González ya no eran necesarios, de suerte que el acto impugnado, a saber, la Resolución N° 334 de 7 de mayo de 2012 del Ministerio de Salud, no es ni ilegal ni arbitrario, máxime si se tiene presente que la Contraloría General de la República tomó razón de este acto administrativo, es decir, controló su legalidad y no lo objetó.

Que, consecuentemente, de ninguna manera es ilegal recurrir a la fórmula “*mientras sean necesarios los servicios*” para dejar sin efecto una contrata si ya en el nombramiento de la recurrente se incluyó dicha frase, lo que esta Corte entiende aceptado por las partes, pues no se ha agregado el decreto de nombramiento de la señora Bonacic. Y, por cierto, si la Administración, estando facultada para ello, ha dejado sin efecto una contrata utilizando esta fórmula,

esa es la fundamentación necesaria que el recurrente echa en falta, sin que la judicatura pueda reemplazar el juicio de la autoridad administrativa.

Que cabe señalar que el órgano contralor de la legalidad de los actos administrativos, la Contraloría General de la República, ya de antiguo ha dicho que es válida la fórmula “mientras sean necesarios los servicios”, para lo cual basta remitirse a los Dictámenes números 42.352 y 2.518, de 2006 y 2010, respectivamente, que establecen que cuando las contrataciones han sido ordenadas con la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios”, la autoridad tiene la facultad de poner fin a la relación laboral en el momento que estime conveniente, antes del vencimiento señalado, doctrina que si bien no es vinculante para la judicatura, esta Corte la comparte y la hace suya.

8°) Que idéntica tesis ha sustentado la Excma. Corte Suprema de Justicia en sentencia de 20 de enero de 2004 en causa rol 25-2004, al confirmar por decisión unánime la sentencia de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas de fecha 16 de diciembre de 2003 (rol 129-2003).

Que no hay prueba que permita convencer a estos sentenciadores del hecho que a la recurrente no la dejaron ingresar al Ministerio de Salud el día 22 de mayo de 2012, debiendo consignarse que hay constancia en los documentos guardados en custodia que la señora Bonacic fue notificada de su desvinculación precisamente el día señalado.



## **Conclusiones.**

Que por todo lo dicho sólo corresponde rechazar el recurso de protección intentado pues, se reitera, la decisión de la administración plasmada en la Resolución N° 334 de 7 de mayo de 2012 del Ministerio de Salud de poner término a los servicios de la señora Alejandra Beatriz Bonacic González por ya no ser necesarios, no es ni ilegal ni arbitraria y obedece a una facultad exclusiva y excluyente de la autoridad administrativa.

Y visto, además, lo dispuesto en el Auto Acordado de 24 de junio de 1992 de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, **se rechaza** la acción constitucional de fojas 14, sin costas.

**Comentario:** Esta resolución fue acordada contra el voto del Ministro señor Astudillo, quien estuvo por acoger la acción constitucional de fojas 14 y dejar sin efecto la Resolución 334 de 7 de mayo de 2012 del Ministerio de Salud. Tuvo presente para ello:

Que es cierto que la autoridad administrativa tiene la facultad para poner término a un empleo a contrata cuando los servicios del empleado ya no sea necesarios (sin que, en todo caso, dicha contrata pueda exceder del 31 de diciembre del año respectivo), más lo anterior no significa que dicha facultad pueda ejercerse sin dar razón de su ejercicio, pues – de acontecer ello - importa una arbitrariedad en el proceder de la recurrida.

Que, en efecto, el artículo 16 de la ley 19.880 señala lo siguiente: *“Principio de Transparencia y de Publicidad. El procedimiento administrativo se realizará con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en él”*.

*“En consecuencia, salvo las excepciones establecidas en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado y en otras disposiciones legales aprobadas con quórum calificado, son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, **así como sus fundamentos** y documentos en que éstos se contengan, y los procedimientos que utilicen en su elaboración o dictación”*.

Resulta claro entonces, de la lectura de este precepto, que los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado deben ser fundados y, todavía, tales fundamentos deben ser públicos, exigencia que en la

especie no se cumple. que, desde luego, en concepto de quien disiente, no es suficiente argumento de la Resolución impugnada, para poner término a los servicios, que estos “ya no sean necesarios”, pues, lógicamente, debe exigirse que la Administración exprese las razones por las cuales estima que dichos servicios ya no se necesitan. Que, además de lo dicho, resulta ineludible poner de relieve que el término de la contratación de la recurrente se dispone y ejecuta en circunstancias que estaba pendiente la instrucción de un sumario administrativo, iniciado con motivo de una denuncia de acoso laboral, efectuada por dicha persona. Hechos de esa naturaleza comprometen derechos fundamentales, como el consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República. Por ende, pueden ser calificados de “irregulares”. De esta manera – al margen de si resultan o no aplicables en la especie las reglas previstas en los artículos 90 A, letra a), y 61 letra k) del Estatuto Administrativo – lo cierto es que tales normas señalan un criterio de razonabilidad elemental, de indemnidad laboral, cuando menos hasta la conclusión de dicho sumario. En ese contexto, la falta de oportunidad y de fundamentación de la resolución impugnada hacen que la decisión cuestionada impresione como una represalia y que la fórmula de “no ser necesarios los servicios”, se presente enteramente vacía de contenido.

Que, en esa virtud, el acto reprochado deviene en arbitrario y afecta el N° 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en cuanto se ha

privado a la recurrente de su derecho a permanecer en el cargo que servía, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Redacción del Ministro señor Mera y de la disidencia, su autor.

Regístrese y notifíquese. N° 15.720-2012.

Dictada por la **Séptima Sala** de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por los Ministros señores Juan Cristóbal Mera Muñoz y Omar Astudillo Contreras y el abogado integrante don Patricio González Marín, quien no firma, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por ausencia.

## **Caso 5<sup>18</sup>**

### **Descripción del Caso:**

**Partes: GLORIA LEONINA BARRIENTOS GALLARDO C/ ISAAC SALAS ICARTE.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 25 de mayo de 2011**

**Cita: ROL DE CORTE 235-2011**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Valdivia**

---

<sup>18</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

Que, a fojas 7, la señora Gloria Leonina Barrientos Gallardo, profesora, domiciliada en Villa El Retiro, parcela 10, sector Llancahue, Valdivia, deduce recurso de protección en contra don Isaac Salas Icarte, profesor, director de Escuela México, domiciliado en calle Ramón Picarte N° 1212, Valdivia, por infracción a las garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y N° 24 del la Constitución Política de la República. Expone que el 31 de Marzo de 2011 fue citada a la oficina del recurrido, oportunidad que recibió reproches por su trabajo en términos descorteses, rayanos en la grosería, señalándole que no servía para el trabajo, no cumplía los requisitos y tenía actitudes deshonestas, sin argumento alguno, pues se desempeña en dicho establecimiento hace 25 años y solo ha tenido problemas desde la llegada del recurrido a la dirección, con una constante conducta de hostigamiento hacía su persona, presumiblemente por su trayectoria en pro de la organización gremial de los profesores. Afirma que tales actos le ocasionaron un daño a su integridad física y psicológica, con alza de presión y estado de angustia, consecuente de su actuar abusivo que no corresponde a su investidura, pues si tenía alguna queja en cuanto al desempeño existen instancias administrativas para ello. Luego también se le ha afectado en su prestigio profesional al verse expuesta a la comunidad y ser vista en un estado emocional de esa magnitud, con lo cual se vulnera su derecho a la propiedad sobre su imagen y prestigio docente, siendo expuesta al escarnio público. Solicita se dispongan las medidas necesarias para

restablecer sus derechos arbitrariamente conculcados, disponiendo que el recurrido termine el trato injusto y autoritario hacía su persona.

Que, a fojas 42, el recurrido informa al tenor del recurso y pide su rechazo, con costas. Expone que se desempeña como director desde el año 2006 y ha participado en la dirección de otros planteles por 14 años. Precisa que desde el año 2010 a los docentes que lo piden se les paga dos horas a la semana para que cumplan con la entrega de sus planificaciones diarias, beneficio al que accedió la recurrente. Indica que los profesionales de la educación se rigen por la Ley N° 19.070 “Estatuto Docente” y leyes complementarias. Dentro de la función docente y de acuerdo al artículo 6 inciso primero de la norma legal citada, estos deben entre otras obligaciones “efectuar una planificación de sus actividades”. Luego la función docente se realiza tanto en aula como en actividades curriculares no lectivas. Por su parte el reglamento del Estatuto Docente, Decreto supremo 453 de 1993, artículo 20 señala dentro de tales actividades la “Planificación de clases.”. En cuanto a los hechos, efectivamente el 30 de marzo, comunicó a todos los docentes que las planificaciones diarias debían ser presentadas ante la Unidad Técnico Pedagógica, pues a final de mes se debía acreditar el documento que avala el trabajo que se estaba realizando. Como los docentes reciben una Subvención Escolar Preferencial por dos horas a la semana, para que cumplan con las planificaciones diarias, al efectuar la revisión, so se encontraron las planificaciones diarias exigidas,

apareciendo unas que no coinciden con el nivel asignado y la fecha tarjada con un lápiz pasta. Por ello, se solicitó a la recurrente el día 31 de Marzo que concurriera a la oficina de la dirección para conversar el tema de las planificaciones, manifestándole en forma cortés que estaba fallando en dicho plano. Añade que fue la recurrente quién en forma alterada le manifestó que, con su experiencia, no requería realizar planificaciones; le hizo ver que las planificaciones anteriores eran copias de otros colegas, incluso autoría de otros docentes, con fechas disímiles, que afectaban la seriedad de su labor profesional. La recurrente se excusó, pero en forma grosera manifestó que los otros directores no pedían tanto papeleo, que se trataba de una persecución laboral y salió después de arrojar una silla y dar un portazo. Trató de hacer entender el sentido de las planificaciones y que por ello recibía una subvención y contestó que renunciaría a ésta, lo que no la exime de realizar las planificaciones. Luego se retiró, pidió medio día de permiso y presentó licencia médica. Cualquier exposición de su imagen y prestigio fue generado por la propia recurrente, pues se trató de una diferencia verbal, así lo indica la atención de urgencia de la Clínica Alemana. Acompaña declaraciones de la Secretaria del establecimiento, una paradocente y profesora que se encontraban en las afueras de su oficina y escucharon los gritos y la conducta alterada de la recurrente, situación que también fue percibida por algunos alumnos y apoderados. Los dichos de las funcionarias constatan que la persona

que mantuvo una actitud altanera, llegando a gritar, fue la propia recurrente y lo que hizo fue tratar de calmarla.

### **Razonamiento de la ltma. Corte**

El *recurso de protección* es una acción constitucional que tiene por objeto asegurar el respeto de **ciertas y determinadas garantías constitucionales**, restableciendo el imperio del derecho cuando éste ha sido quebrantado; ello sin perjuicio de los *demás derechos o acciones que se puedan ejercer por la vía ordinaria*. En efecto, la Constitución Política de República *garantiza a todas las personas* el respeto de ciertos derechos que tienen particular relevancia, los *derechos fundamentales*. El **recurso de protección** es el mecanismo jurídico para que estos derechos *tengan verdadera eficacia* y no se transformen en una mera declaración de principios. En Chile, el catálogo de derechos fundamentales se encuentra en sólo un artículo de la Constitución Política, el artículo 19. En el caso, la recurrente denuncia vulneración del “derecho a la vida y la integridad física y psíquica” (N°1) y “el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales” (N° 24).

Que, de estos antecedentes y documentos acompañados, se infiere que los hechos puestos en conocimiento de ésta Corte por la vía de la acción



constitucional impetrada, dicen relación con lo ocurrido durante el horario del trabajo docente que realiza la recurrente en la Escuela México, de esta ciudad, el 31 de marzo de 2011, específicamente, se trató de una discusión o debate entre profesionales de la educación, uno de ellos con rango directivo, el recurrido, y la otra, una docente, la recurrente.

Que la recurrente ha invocado como fundamento de la vulneración de sus garantías constitucionales una conducta de hostigamiento permanente por parte del recurrido, la que culminó en una discusión en la que habría sido objeto acusaciones infundadas y un trato atentatorio a sus derechos.

### **Conclusiones**

Que, no obstante los argumentos de quien recurre, del análisis de los antecedentes documentales, no obstante acompañarse un certificado médico y un comprobante de atención de urgencia del mismo día en que ocurrieron los hechos, no es posible evidenciar la vulneración al legítimo ejercicio de sus derechos, pues lo que se advierte es la existencia de una problemática laboral, hubo distintos puntos de vista sobre la forma correcta de realizar la planificación de la función docente, la que también implica el cumplimiento de obligaciones, hechos que escapan a la esfera de competencia de la acción de protección constitucional.

Por estos motivos y visto además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, **se rechaza** el recurso de protección interpuesto a fojas 7.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y archívese.

Redacción del Ministro Titular señor Juan Ignacio Correa Rosado.

Rol N° 235-2011.

Pronunciada por la **SEGUNDA SALA**, por el Ministro Sr. DARÍO I. CARRETTA NAVEA, Ministro Sr. JUAN IGNACIO CORREA ROSADO, la Fiscal Judicial Sra. LORETO CODDOU BRAGA. Autoriza el Secretario Subrogante Sr. FUAD SALMAN GASALY.

#### **Caso 6<sup>19</sup>**

##### **Descripción del Caso:**

**Partes: FLOR MELCY MUÑOZ BUSTOS C/ DIRECTOR DEL LICEO ANDALIÉN A-34, HECTOR EDUARDO SANHUEZA ROZAS.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 23 de enero de 2012**

---

<sup>19</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

**Cita: ROL DE CORTE 1642-2011**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Concepción**

Que, a fojas 6 comparece doña Flor Melcy Muñoz Bustos, profesora, domiciliada para estos efectos en calle Tucapel 240, comuna de Concepción, recurriendo de protección en contra del Director del Liceo Andalién A-34 de esta comuna, HECTOR EDUARDO SANHUEZA ROZAS, profesor, domiciliado en calle Juan Martínez de Rozas 1445, Concepción, o quien lo subrogue, represente o suceda y en contra del Director de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de Concepción, don BENJAMÍN MAUREIRA ÁLVAREZ o quien lo represente, subrogue o suceda legalmente, domiciliado en calle Avenida Víctor Lamas N° 1180, de esta ciudad, señalando que en forma permanente ha sido víctima de discriminaciones y malos tratos constantes de parte de la recurrida que constituyen acciones concretas de acoso laboral contra ella y otros docentes, por lo que solicitó al Alcalde de Concepción y al Director del Departamento de Educación Municipal dentro del mes de noviembre de 2011 que ordenara una investigación sumaria por esos hechos, ya que además de las prácticas de acoso laboral los recurridos han permitido que se encuentre sentada en el establecimiento indicado, sin cursar horas de clases, impidiéndole que ejerza sus funciones profesionales.

Agrega que el Director de Educación Municipal se limitó a informarle verbalmente que no daría curso a ninguna acción por no corresponder, hecho que constituye una ilegalidad y arbitrariedad que conculca sus derechos constitucionales, afectando su derecho al trabajo, a la no discriminación arbitraria de parte del Estado o sus organismo y a la integridad física y psíquica. Pide acoger el recurso y ordenar a los recurridos adoptar las acciones de investigación que les franquea la ley para proteger los derechos de las personas afectadas por las acciones descritas, de modo que tal que en cumplimiento a la legalidad vigente, cumplan con ejecutar las acciones mínimas que garanticen respeto a los derechos humanos y laborales de los funcionarios, y se ordene a la recurrida tomar todas las medidas que sean conducentes al restablecimiento y la protección de sus derechos, con costas.

Que, a fojas 21 informó don Hugo Baeza Foitzich, Director de Educación de la Municipalidad de Concepción, quien solicita el rechazo del recurso, indicando que la recurrente es docente del Liceo Andalién A-34 de Concepción, fue trasladada en virtud de lo que establece el Art. 42 de la ley 19.700 Estatuto de los Profesionales de la Educación. Agregó que en el transcurso del ejercicio de sus labores la recurrente presentó una serie de inconvenientes de convivencia con la comunidad escolar, la que comprende a docentes, alumnos y directivos.

Hizo presente que la recurrente dio cuenta a esa dirección con fecha 3 de

noviembre de 2011 y tomado conocimiento del asunto se dispuso por el área técnica de educación efectuar el análisis de la situación planteada por la recurrente, citándosele al DEM con el objeto de escuchar sus argumentos, siendo atendida por don Rodolfo Saravia, Jefe del Departamento de Coordinación de Educación y la psicóloga especialista en convivencia y clima organizacional, señora Ana Suárez, posteriormente se cita al Director señor Héctor Sanhueza junto a la Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica señora Victoria Uribe, de esta entrevista se concluye que las posiciones no permitían un grado de motivación necesaria de las partes para el inicio de un proceso de mediación, lo que no ocurrió por desacuerdo de las partes. Por lo anterior se determinó que aquello más que una cuestión legal era un problema de convivencia con la comunidad escolar.

Puntualizó que la recurrente ha sido trasladada de establecimiento más de 5 veces en los últimos 10 años y que impetró las medidas tendientes a solucionar el problema, sin embargo es la propia recurrente quien en una carta declara que desea jubilarse, aprovechar el plan de retiro de la ley 20.501 y por ende renunciar al sistema educacional que dirige, la cual fue aceptada.

Que, a fojas 44 informó don Héctor Sanhueza Rozas, solicitando el rechazo del recurso toda vez que no existe derecho constitucional conculcado ni ilegalidad.

Señaló que el día 22 de agosto se reunió con el profesor asesor del centro de alumnos, los representantes de los paradoscentes y de los alumnos, con el propósito de buscar una forma de deponer el paro, para lo cual se efectúan las siguientes propuestas: a) la jornada de clases se reduce de 42 a 25 horas semanales y b) el alejamiento de sus funciones de aula de la recurrente, ya que los alumnos solicitaron en diversas ocasiones el alejamiento de la señora Muñoz en su calidad de profesora de música y luego del control del almuerzo, por sus reiteradas faltas de respeto a los alumnos, maltrato psicológico y exagerados métodos de disciplina.

Esta medida estaba orientada a salvaguardar la integridad física y psíquica de la recurrente y fue informada al DEM y al Jefe de Gabinete de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, señor Carlos González.

Respecto de los hechos que denuncia la recurrente, indicó que hubo una investigación preliminar ordenada por el DAEM a la Jefe Técnico del establecimiento señora Victoria Uribe, al Inspector General señor José Vera Bahamondes y a la recurrente, cuya conclusión determinó que no había méritos para realizar una investigación sumaria ni mucho menos un sumario, pero se le ofreció la oportunidad de traslado al Liceo Lorenzo Arenas Olivo, para desempeñar labores administrativas las cuales no aceptó.

Añadió que la recurrente jamás ha sido vulnerada en el ejercicio de su función, cuyas limitaciones están dadas por la propia normativa estatutaria que la rige y las leyes que la modifican, toda vez que continua en la planta docente en su calidad de titular, ya que su sueldo sigue sin variación para ella y el resto de los profesores que sufrieron disminución horaria determinada por el Jefe de Gabinete de la Secretaría Ministerial de Educación y del DEM, motivada con el único propósito que los alumnos se reintegraran a clases, aunque fuera con el mínimo de hora de clases y se pusiera término de la huelga y toma del establecimiento por parte de los alumnos ya que se consideraba que era una situación momentánea.

Que, para mejor acierto del fallo se ofició a la Dirección Educacional Municipal, quien en cumplimiento de lo requerido, informó que la señora Flor Muñoz presentó su renuncia voluntaria en el marco del plan de retiro de docentes que contempla el artículo 9 transitorio de la Ley 20.501, norma legal que estableció que el término de la relación laboral se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de horas que sirve en la dotación docente. Los recursos se solicitaron centralizadamente al Ministerio de Educación, encontrándose la recurrente en el listado de docentes con derecho percibirlo, por tanto su cese de funciones se decretará una vez que

el municipio cuente con los dineros para poner a su disposición la señalada bonificación.

### **Razonamiento de la ltma. Corte.**

Que, el recurso de protección de garantías constitucionales que consagra el artículo 20 de la Constitución Política de la República constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar cuya finalidad es amparar el legítimo ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en ese mismo precepto se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o amenace dicho ejercicio.

Que, por ende es requisito indispensable de esta acción cautelar la existencia de un acto ilegal o arbitrario, que afecte una o más de las garantías constitucionales protegidas por esta vía. Que, en síntesis, motiva la acción de protección enderezada por la recurrente la situación de acoso laboral que dice haber sufrido, que no ha sido investigada, y la circunstancia de haber sido privada de ejercer sus labores docentes al no cursársele horas de clase.

Que, la existencia de malos tratos y discriminaciones permanentes que se traducen en acoso laboral según la afectada, no se han demostrado. En efecto,



el director del Liceo Andalién A-34 niega estos hechos y el director de Educación Municipal afirma que luego de las medidas adoptadas para analizar la situación, se llegó a la conclusión que eran problemas de convivencia.

Las declaraciones juradas acompañadas por la recurrente, dos de ellas señalan haberse enterado de los malos tratos por la propia recurrente y los otros dos expresan haberlos presenciado sin precisar, -al igual que la afectada- en que consisten aquellos tratos discriminatorios o vejatorios ni la fecha en que éstos ocurrieron, hecho este último relevante para determinar la oportunidad del recurso.

Que, es un hecho reconocido por el recurrido señor Sanhueza que la profesora señora Muñoz fue apartada de sus labores docentes a petición de los alumnos para deponer el paro, a partir de fines de agosto del año pasado, y transitoriamente. Situación que fue comunicada a los organismos pertinentes DEM y Secretaría Regional Ministerial de Educación, quienes no adoptaron medida en contrario o por lo menos no se ha acreditó que lo hayan hecho.

### **Conclusiones**

Que, la recurrente no ha solicitado que sea repuesto su horario de clase, según consta de la parte petitoria del recurso, tal vez porque habiendo

presentado su renuncia voluntaria resulta innecesario, ya que en cualquier momento van a terminar sus funciones, que se producirá en cuanto el Ministerio de Educación ponga disposición de la municipalidad los dineros para pagarle las bonificaciones correspondientes.

De lo anterior se desprende con claridad, que lo que persigue el recurso, es que se investiguen las acciones descritas por la afectada, no obstante que aquellas no se han acreditado y más aún mediante una investigación preliminar se ha determinado por el organismo superior correspondiente (DEM) que la denuncia obedece a problemas de convivencia.

A juicio de esta Corte los presuntos problemas de convivencia no tienen la trascendencia necesaria para ordenar una investigación administrativa o sumarios.

Que, refuerza tal conclusión los informes acompañados a fojas 25, 27 y 29 sobre el desempeño profesional de la docente Flor Muñoz, emitidos por las directoras y jefe de unidad técnica de los liceos donde trabajó anteriormente.

Que, así las cosas el recurso deberá rechazarse.

Por estos razonamientos y lo prevenido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema de

Justicia sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se rechaza el recurso de protección interpuesto por doña Flor Melcy Muñoz Bustos en contra del Director del Liceo Andalién A-34 y del Director de Educación Municipal de Concepción.

Regístrese y archívese.

Redacción de la Ministra María Leonor Sanhueza Ojeda.

1642-2011 Recurso de Protección.

Proveído por los Ministros en propiedad de la Segunda Sala, integrada por los Ministros señora María Leonor Sanhueza Ojeda, señor Jaime Simón Solís Pino y señora Ruth María Elvira Verdugo Podlech.

### **Caso 7<sup>20</sup>**

#### **Descripción del Caso:**

**Partes: MARÍA GONZÁLEZ LABBÉ C/ GRACIELA JIMÉNEZ AGUILERA, PROFESORA, VICEPRESIDENTE DEL COLEGIO DE PROFESORES DEL COMUNAL VIÑA DEL MAR.**

**Tribunal: Corte de Apelaciones**

**Fecha: 25 de abril de 2011**

**Cita: ROL DE CORTE 127-2011**

**Pronunciada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso**

---

<sup>20</sup> [http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc\\_menu=7](http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/?opc_menu=7)

A fs. 12 comparece doña María González Labbé, profesora, domiciliada en Independencia N° 047, Quilpué, quien interpone recurso de protección en contra de doña Graciela Jiménez Aguilera, profesora, Vicepresidente del Colegio de Profesores del Comunal Viña del Mar, domiciliada en Avenida Valparaíso N° 426, Edificio Castilla, Viña del Mar, y en contra del Colegio de Profesores de Chile, representado por don Jaime Gajardo Orellana, domiciliado en Moneda 2394, Santiago.

Indica que desde el año 2007 se desempeña como Inspectora General en el Liceo Politécnico José Francisco Vergara de Viña del Mar, sin haberse visto jamás envuelta en conflictos sobre acoso laboral ni políticos durante el desarrollo de su carrera profesional.

Que, el día 26 de enero del 2011, se publicó en la página web [www.profesoresvinadelmar.blogspot.com/2011/01/profesores-de-vina-del-mar-denuncian.html](http://www.profesoresvinadelmar.blogspot.com/2011/01/profesores-de-vina-del-mar-denuncian.html) de autoría, creación y manipulación exclusiva de doña Graciela Jiménez; y en la página web del Colegio de Profesores de Chile, los artículos titulados “Profesores de Viña del Mar denuncian acoso laboral Prensa Colegio de Profesores de Chile A.G.” y “ Profesores de Viña del Mar denuncian acoso laboral”, respectivamente; ambos redactados en idénticos términos y fotografías; falta de todo respeto a su persona, con contenido injurioso y

calumnioso que daña su honra.

Que, en dichas publicaciones, se le acusa de haber cometido acoso laboral, motivado por razones de índole político, en contra de los profesores que se desempeñan en el Liceo Politécnico ya referido, del cual es actualmente inspectora. Agrega, que se indica que el día martes 25 de enero de 2011, se habrían reunido las Directoras Nacionales del Colegio de Profesores, doña Silvia Valdivia y doña Ligia Gallegos, acompañadas por el abogado don Patricio Bell, con un grupo de profesores que han denunciado reiteradamente a la Corporación Municipal de Viña del Mar haber sufrido acoso laboral o “mobbing”, con una serie de repercusiones en sus vidas, como depresiones y severo daño psicológico. Que, además se le acusa de tergiversar la realidad, incluso de manipulación de documentos públicos, actos que jamás ha cometido.

Hace presente, que los artículos publicados citan varios testimonios de supuestos profesores que trabajarían en el mismo establecimiento educacional en el cual se desempeña, acusándola de acoso laboral por razones políticas, involucrándola maliciosamente y confusamente en falsos hechos sobre acoso laboral, maltrato moral y verbal, tergiversación de la realidad y manipulación de documentos públicos, sin señalar los nombres de los profesores que denuncian tales hechos, que sirven de fundamento para los artículos publicados. Que, del mismo modo, se publican fotografías de la mencionada reunión, en las cuales

sólo aparecen dirigentes del Colegio de Profesores de Viña del Mar, del Colegio Nacional de Profesores de Chile, profesores el Liceo de Niñas de Viña del Mar y la Directora de éste último, sin existir registro fotográfico de algún profesor que desempeñe sus funciones en el establecimiento en que ella desempeña sus funciones, ni fotografías en que aparezca la recurrente participando de dicha reunión, toda vez que ésta tuvo lugar con ocasión exclusiva del conflicto que puntualmente se vive entre una profesora del Liceo de Niñas de Viña del Mar y su respectiva Directora.

Que, no obstante haber solicitado personalmente y en reiteradas oportunidades a doña Graciela Jiménez, administradora y creadora de la pagina web referida precedentemente, y al Colegio de Profesores, como administrador exclusivo de la página web reseñada con anterioridad, el retiro de los artículos injuriosos y calumniosos publicados en su contra, hasta la fecha de interposición del recurso no han sido retirados, pudiendo ser leídos por toda persona que consulte dichos sitios web.

Indica, que por los antecedentes señalados, se ha visto afectada por una situación de angustia y estrés agudo, al ver como públicamente se le ha dañado su honra, y se le ha faltado gravemente el respeto de su persona en calidad de profesional. Agrega, que su imagen como profesional frente a sus colegas se ha visto irreparablemente dañada, toda vez que la potencia del medio de comunicación social utilizado para imputarle esta serie de hechos falsos,

calumniosos e injuriosos es masivamente consultado tanto por los profesores de la comuna de Viña del Mar, asi como también, por sus colegas que viven y trabajan a lo largo de todo el territorio nacional.

Que, en cuanto a los actos u omisiones arbitrarios o ilegales de una autoridad o un particular, indica que en el caso de autos, se estaría ante una serie de actos ilegales por parte de los recurridos, toda vez que con fecha 26 de enero del presente, por medio de la publicación de los referidos artículos, se le ha acusado falsamente de cometer hechos que configuran acoso laboral, continuo maltrato verbal, tergiversar la realidad e incluso de manipular documentos públicos, acusaciones que son calumniosas e injuriosas, sin existir tras ello una investigación seria que las avale, máxime si ni se menciona la fuente que sirve de fundamento a dichas publicaciones.

Que, los hechos descritos vulneran la garantía contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, toda vez que se ha dañado gravemente su honra como persona y también su calidad de profesora e Inspectora del Liceo Politécnico José Francisco Vergara de Viña del Mar, atribuyéndosele gravísimos hechos, según se expuso precedentemente.

Por todos los fundamentos expuestos, solicita se acoja el presente recurso y se ordene el retiro inmediato de las dos publicaciones anteriormente señaladas;

se ordene a los recurridos que informen los nombres de los profesores pertenecientes al Liceo Politécnico José Francisco Vergara de Viña del Mar, que se han visto afectados por su actuar en el desempeño de sus funciones como inspectora de dicha institución, y por tanto, habría efectuado las declaraciones y acusaciones publicadas en los artículos reseñados y, ordenar a los recurridos aclarar o esclarecer los hechos relatados en las referidas publicaciones a través del mismo medio en que fueron publicados.

Acompaña documentos singularizados en el primer otrosí de su libelo cautelar.

A fs. 29 comparece don Patricio Olavarría Bailón, abogado, en representación de don Jaime Gajardo Orellana, Presidente Nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G., quien informa al tenor del recurso indicando que efectivamente la institución que representa en el marco de sus obligaciones gremiales establecidas y regidas por los estatutos respectivos, publicó en su página web una nota referida a la preocupación de esa institución por las situaciones referidas a prácticas relativas al mobbing laboral. Hace presente, que en dicha nota se hace referencia a la reiteración de denuncias relativas a este tipo de prácticas en la Corporación Municipal de Viña del Mar, entre las cuales la situación de la profesora recurrente es sólo una de ella. Que, además, el hecho de dar cuanta al profesorado sobre las eventuales denuncias de este tipo, no sólo constituye un derecho de la institución que representa, sino



también una obligación, en virtud de los mandatos establecidos en los estatutos, y muy especialmente, en la preocupación permanente de su representada en lo referente a las condiciones trabajo a la que se encuentran sometidos sus asociados.

Que, dentro del marco descrito, su representada, solo ha hecho eco de la información que ha llegado a su conocimiento cuya fuente principal no sólo deriva de los antecedentes que entregan sus asociados, sino que además, del conocimiento de las acciones judiciales que en esta materia han sido interpuestas, en particular, en lo referente a la situación del establecimiento educacional José Francisco Vergara.

Indica, que le llama la atención que la recurrente haya omitido la circunstancia de que efectivamente ha sido objeto de una acción de tutela de derechos fundamentales, autos Rit T-92-2010, caratulado: "González con Corporación Municipal de Viña del Mar y otros", en la cual si bien termino por la aplicación de la caducidad de la acción, tiene su origen en un procedimiento de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, el cual en la parte referente a la actora indica: "también se propone que las jefaturas de la Corporación (de Viña del Mar) sostengan una conversación de advertencia con los directivos docentes, especialmente con la Sra. María González Labbé, relativas al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores". Hace presente, que si bien esta denuncia no fue interpuesta por una profesora, la misma proviene del entorno

laboral de la recurrente y es coincidente con la circunstancia denunciada en la página web del colegio; agregando, que la contraria suscribió el informe en comento sin observaciones de ninguna naturaleza, aceptando por ende, las conclusiones del mismo; lo que significa, que el tema de los problemas de relaciones internas en el entorno de su lugar de trabajo, no constituye nada nuevo ni menos un invento de la institución que representa.

Agrega, que en la referida acta hace referencia al informe de Fiscalización N°0506/2010/1890, en el cual se concluye que se estableció “ la existencia de indicios de vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador”, hecho directamente vinculado a la recurrente de autos.

Que, además, la pretensión de la recurrente carece de fundamentos legales, toda vez que pretende adjudicarles la intención de injuriar y calumniar, en circunstancias de que el ánimo de su parte sólo está dirigido a informar a sus asociados, proteger a los mismos e incluso corregir actos que dicha institución considera graves dentro del marco de las obligaciones laborales. Hace presente, que la gravedad de los hechos no es una invención de su parte, sino que es legislador el que le otorga esta característica desde el punto de vista de consagrar una suerte de ciudadanía dentro de la empresa, con la protección legal ejercida a través de la nueva acción de tutela de derechos fundamentales consagrado en los artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo. Que, no puede haber injuria si no existe el ánimo de injuriar y respecto de la calumnia,

indica que la vaguedad de los hechos expuestos en la nota no dan pié a considerar la existencia de los elementos de la calumnia, en particular la determinación del delito que la contraria aduce ver en dicha publicación; haciendo presente, que de éstas dos figuras corresponden al sistema penal, ya que éste procedimiento no tiene por finalidad sancionar eventuales delitos.

Que, en cuanto a la solicitud de indicar el nombre de los profesionales que habrían realizado las acusaciones, indica que la acción de protección es todo menos una instancia de investigación, para ello están los organismos policiales en el marco de la justicia criminal, haciendo presente, que en el sistema laboral la denuncia puede ser anónima y además puede ser ejercida por las entidades sindicales, por lo que resulta a su parte, incomprensible la solicitud efectuada.

Por todos los fundamentos expuestos, solicita el rechazo del recurso con costas.

A fs. 37 se certifica por la Sra. Secretaria de esta Corte el estado procesal de la causa Rit T-92-2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, agregándose copia obtenida del sistema computacional.

A fs. 38 doña Graciela Jiménez Aguilera, informa al tenor del recurso indicando que frente a los múltiples hechos de acoso laboral ocurridos en la

Corporación Municipal de Viña del Mar, y de los cuales se tuvo noticia por los diversos medios de prensa locales y nacionales, se apersonó en la zona el Colegio Nacional de Profesores, ya que el Colegio Comunal y Regional, frente a las graves acusaciones de los profesores en contra de los Directivos de la Corporación empleadora, se marginaron y no apoyaron a los docentes afectados.

Que los casos de acoso fueron los referidos por las profesoras doña Luz Penroz, quien ha ganado dos recursos de protección, doña María Elena Melgarejo, quien presentó demanda de tutela ante el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, y que se encuentra actualmente en tramitación, y las profesoras que son las que específicamente alegan haber sido acosadas por la recurrente.

La excepción a esta pasiva complicidad, estuvo constituida por su persona y el profesor Renato Rivera, quienes se reunieron con las Dirigentes Nacionales del Colegio de Profesores, el abogado de dicha entidad Sr. Bell y algunas docentes afectadas por los acosos sistemáticos sufridos en el ejercicio de sus labores docentes. Que, al momento de la reunión señalada, de fecha 25 de enero de 2011, la informante investía la calidad de Vicepresidente del Colegio de Profesores de Viña del Mar, actuando en dicha calidad y cumpliendo las funciones legales y estatutarias que dicho cargo le impone.

Que, con fecha 26 de enero de 2011, informó en su blog

[www.profesoresvinadelmar.blogspot.com/2011/01profesores-de-vina-del-ar-denuncian.html](http://www.profesoresvinadelmar.blogspot.com/2011/01profesores-de-vina-del-ar-denuncian.html), sobre la reunión y las denuncias realizadas por las docentes ante los miembros del directorio nacional del colegio de profesores. Que, en dicha información no se faltó el respeto a la recurrente, ni menos se configuran los ilícitos de injuria o calumnia, sea porque no concurre el animus injuriandi, ni se le imputa la comisión de delito de acción pública a la recurrente. Que, de hecho la actora sostiene que se le acusa de “tergiversar la realidad, incluso la manipulación de documentos públicos”, actos que no revisten el carácter de delito.

Que, como reconoce la recurrente, la solución propuesta por ella, esto es, el retiro de los artículos de prensa, incurriendo así en una vulneración de su derecho y deber de informar a los miembros del Colegio de Profesores y al profesorado en general, de las actividades de su entidad gremial y de los problemas que aquejan a sus asociados.

Que, se sostiene que se le ha acusado de actos de acoso, lo que no es efectivo; explicando sobre éste punto que los dirigentes reciben denuncias, pero no acusan. Agrega que no se solicitó que se realiza un sumario a la Corporación Municipal de Viña del Mar, ni realizaron denuncia ante la justicia ordinaria para dilucidar si existe efectividad de los hechos, si revisten el carácter de delito. Hace presente, que no se interpone la acción de protección en contra

de los docentes denunciantes, quienes son los que formulan las acusaciones, los que además, estarían en todo su derecho a hacerlo.

Refiere lo prevenido en los artículos 1 y 17 del Decreto Ley 678 y, a lo dispuesto en el artículo 2 de los Estatutos del Colegio de Profesores, indicando que su parte ha actuado dentro de las potestades que los aludidos cuerpos normativos le otorgan, lo que excluye toda ilegalidad o arbitrariedad en su actuar, sino más bien, actúa en el cumplimiento de un mandato legal.

Que, atendido que la actora imputa conductas calumniosas, donde rige la *exceptio veritatis*, indica que de acuerdo a la información entregada por diversos docentes la recurrente en años anteriores, ya habría tenido problemas por violencia psicológica en contra de sus subordinados, en particular en la Escuela O'Higgins, ocasión en que se habría ordenado realizar un sumario por orden del Ministerio de Educación, decretándose su traslado. Que, además, tiene conocimiento de la causa RIT T-92-2010 del Juzgado del Letras del Trabajo de Valparaíso, aludiendo al informe de fiscalización N° 0506/2010/1890, en el cual se habría constatado la existencia de indicios de vulneración del derecho a la vida, entre otros.

Que, en cuanto a la solicitud de revelación de los nombres de los denunciantes, indica que ésta es improcedente, atendida la naturaleza del

presente recurso.

Que, de acogerse el recurso de protección, implicaría restringir las labores del Colegio que representa, restringiendo además, su derecho constitucional de informar y deber estatuario de apoyar a los miembros de dicha institución.

Por todos los fundamentos expuestos, solicita el rechazo del recurso, con costas, por parecer de todo fundamento legal y fáctico.

A fs. 64 doña María Angélica Sánchez Toro, Jefa del Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso (S), remite copia de informe y acta de mediación relativos a fiscalización N°506/2010/1890.

A fs. 135 doña Carola González Collao, abogado Jefe del Departamento Jurídico de la Corporación Municipal de Viña del Mar, remite original de investigación sumaria seguida en contra de doña María González Labbé, conforme a resolución N° 256 de Gerencia, de 04 de octubre de 2005. Agrega, que no fueron habido otros sumarios o investigaciones sumarias en contra de la recurrente.

A fs. 147 doña Tatiana González Mardones, Jefa Provincial de Educación Valparaíso e Isla de Pascua, remite informe entregado por la Jefa de Registro

Curricular, Resguardo de Derecho, Oficina 600 de Secretaria Ministerial de Educación V Región, en el que constan los reclamos contra la recurrente.

A fs. 150 se ordeno traer los autos en relación.

### **Razonamiento de la ltima. Corte**

Que mediante el presente recurso la recurrente persigue, entre otras peticiones, que esta Corte ordene a las recurridas que retiren las publicaciones que han efectuado en las páginas web ya individualizadas, que le informen los nombres de los profesores pertenecientes al Liceo Politécnico José Francisco Vergara de Viña del Mar, que se han sentido afectados por su actuar en el desempeño de sus funciones como Inspectora de la Institución, por cuanto el día 26 de enero del año en curso en aquellas columnas se publicaron artículos en que se le falta el respeto, teniendo ellas un contenido injurioso y calumnioso, que daña su honra, estimando que con ello se ha vulnerado la garantía constitucional consagrada en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

Que las recurridas han reconocido haber efectuado dichas publicaciones, pero han solicitado el rechazo del recurso por estimar en síntesis que tal actuar



se enmarca, dentro de lo que es el derecho a informar al gremio, relativo a la preocupación que existe tanto por el Colegio de profesores de Chile A.G. como por parte de doña Graciela del Carmen Jiménez Aguilera Vice- presidenta del Colegio de Profesores de Viña del Mar, en lo relativo a situaciones referidas al mobbing laboral, ello motivado por denuncias efectuadas por ese tipo de prácticas, verificadas en la Corporación Municipal de Viña del Mar, siendo la situación de la recurrente una sola de ellas, indicando ambas recurridas que la recurrente omitió indicar que fue objeto de una acción de tutela laboral, cuya causa individualiza, la que si bien terminó por haberse declarado caduca la acción, tuvo su origen en un procedimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo, donde se concluyó que existían indicios de vulneración a derechos del trabajador, señalando además, las recurridas que no ha existido de su parte, ánimo de injuriar y que en relación a la calumnia, la vaguedad de los hechos expuestos en las publicaciones no dan pie para considerar que concurren los elementos de ella.

Que como se advierte del recurso, la recurrente lo ha deducido por cuanto estima que con los actos recurridos, los cuales están constituidos por las publicaciones que han efectuado las recurridas se le ha dañado su honra, añadiendo incluso que ellas tienen un contenido injurioso y calumnioso.

Que desde ya cabe expresar que no es de competencia de esta Corte por la

vía de un recurso de protección conocer acerca de la existencia de alguno de los delitos referidos, correspondiéndole por ende a fin de dilucidar la materia que ha sido sometida a su competencia, tan sólo analizar si del contenido de esas publicaciones efectivamente fluye, que en forma ilegal o arbitraria se ha dañado la honra de la recurrente, es decir, que en forma deliberada y premeditada, se han hecho afirmaciones claras y específicas mediante las cuales se ha pretendido desacreditar su imagen frente a terceros.

Que si se lee la primera publicación efectuada en la página web [www.profesoresvinadelmar.cl](http://www.profesoresvinadelmar.cl) la cual rola de fojas 1 a 6 se advierte que en él, se contiene una información acerca de las actuaciones que realizaron dirigentes del magisterio que viajaron el día 26 de enero del año 2001 a la ciudad de Viña del Mar para conocer denuncias por acoso laboral, efectuadas en contra de la Corporación Municipal, haciendo referencias a los efectos que ello ha producido en profesores, expresando que las acusaciones se dirigen, entre otros casos en contra de María González Labbé, reproduciéndose algunos testimonios sin indicarse el nombre de la denunciante, en uno de los cuales se hace referencia a una Inspectora, indicando en definitiva que el abogado del Directorio Nacional señaló que la situación de los profesores es compleja, indicando que se estudiará la forma de hacer una presentación generalizada de Tutela de derechos con todos los casos de “mobbing” en la Corporación. Por su parte si se lee la publicación efectuada en la página web [www.colegiodeprofesores.cl](http://www.colegiodeprofesores.cl) la

que rola de fojas 7 a 9 se advierte que ella da cuenta de idénticos hechos y aparece redactada en forma muy similar a la anterior, indicándose al igual que en la publicación anterior que los relatos de los profesores se pueden revisar en el sitio web respectivo.

## **Conclusiones**

Que el D.L. N° 678 cuya copia rola a fojas 70 y siguientes que creó el Colegio de Profesores de Chile, en su artículo 1º señala entre otras, que sus finalidades son: a) “Las de propender a la dignificación del profesor en todos los ámbitos de la función social que están llamados a desempeñar”; y b) “Promover el progreso, prestigio y prerrogativas de la profesión, regular el correcto ejercicio y velar porque sus miembros mantengan en el desempeño de la función docente una actitud de prescindencia política partidista, como parte de su ética profesional.” A su vez en el Título II relativo al Consejo Nacional y Consejos Regionales, en su artículo 9º luego de indicar que la representación legal del Colegio, le corresponderá al Consejo Nacional, refiere en los Números 1 y 2 respectivamente que tendrá como funciones: el “Mantener y defender la dignidad y jerarquía de la profesión y, “Propender a la existencia de relaciones armónicas de carácter ético- profesional y resolver las diferencias que se produzcan entre los colegiados y que afecten al ejercicio de su profesión”; reiterándose en el artículo 12 que dichas funciones entre otras les

corresponderán también a los Consejos Regionales.

Que por su parte, en el Estatuto del Colegio de Profesores de Chile A.G, cuya copia aparece agregada a fojas 86 y siguientes, luego de crear en su artículo 1º la Asociación Gremial de Profesionales, expresando en el artículo 2º el objeto del mismo, coincidente con lo señalado en el artículo 1º del D.L. 678, en su artículo 7º párrafo II establece como derecho de los asociados entre otros :”El de ser informado de todas las actividades que realice el Colegio de Profesores de Chile A.G. a través del país; tanto a nivel nacional regional como provincial y comunal”. Por su parte en el artículo 35 en su número N°15 se le encomienda como atribución específica al Directorio Nacional el: Mantener y defender la dignidad y jerarquía de la profesión docente.”.

Que teniendo en consideración de acuerdo a lo expuesto en los fundamentos precedentes, las funciones que se le han encomendado al Directorio Nacional de Profesores de acuerdo a las normativas referidas, habida consideración que las publicaciones materia de este recurso, dan cuenta de hechos que fueron comunicados por docentes justamente a Directoras Nacionales del Colegio de Profesores, quienes viajaron desde la ciudad de Santiago para conocer situaciones sobre acoso laboral por parte de la Corporación Municipal, estos sentenciadores concluyen del tenor de las mismas que ellas se enmarcan justamente en el deber de informar que les asiste a esos

profesores en su calidad de dirigentes acerca de las actividades que realizaron en ese día, y en cumplimiento de sus funciones entre las cuales está el velar por derechos del gremio, sin que se advierta un afán de denostar a la recurrente, quien efectivamente aparece citada entre otras personas, como uno de las personas a quienes se acusa de haber ejercido conductas de acoso laboral, razones por las cuales el presente recurso no podrá prosperar, sin que sea necesario hacer referencia a otros documentos apartados al recurso relativos a denuncias en que se habría visto envuelta la recurrente por resultar ello inconducente a la resolución de este arbitrio constitucional.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección **SE RECHAZA** el deducido a fojas 12 por doña María González Labbé, en contra de Graciela Jiménez Aguilera Vice-Presidenta del Colegio de Profesores del Comunal Viña del Mar, y en contra del Colegio de Profesores de Chile.

Regístrese notifíquese y en su oportunidad archívese.

Redactada por la Ministro doña María Angélica Repetto García.

**Rol Nº 127-2011**

## **2.2 JURISPRUDENCIA DE INSTANCIA ANTERIOR A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 20.607**

### **Caso 1<sup>21</sup>**

#### **Descripción del Caso:**

**Partes: Van Oso Botto, Alessandra G. c/ Laboratorio Control de Calidad y de Alimentos y Aguas Ltda. s/ Tutela laboral - Despido indirecto**

**Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

**Cita: RIT: T-38-2009, RUC: 09- 4-0024048-2**

**Pronunciada por doña Patricia Fuenzalida Martínez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

**Fecha: 11 enero 2010**

El 16 de Octubre de 2009, compareció doña ALESSANDRA GISELLA DEL ROSARIO VAN OSO BOTTO, asistente de contabilidad, quien interpuso demanda de tutela laboral, en contra de LABORATORIO CONTROL DE CALIDAD DE ALIMENTOS Y AGUAS LTDA., denominada MICAL LTDA., representada por doña SANDRA DEL CARMEN VISEDO ARROYO.

---

<sup>21</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

Funda su acción en que con fecha 11 de Agosto de 2009, fue objeto de una agresión directa por parte de la señora Sandra Visedo Arroyo, representante de su ex empleadora y en su calidad de persona natural, agresión que experimentó durante la vigencia del contrato, en su horario y lugar de trabajo, y que le produjo lesiones de diversa consideración, sin que desde dicha fecha haya podido reintegrarse a sus labores por la gravedad de los hechos, quedando en situación de indefensión y viéndose menoscabada física y psíquicamente, lo que la ha llevado a decidir no perseverar en su contrato, procediendo a su auto despido, a contar del día 9 de Octubre de 2009, añade que la agresión fue objeto de conocimiento de la Fiscalía Local de Ñuñoa, caratulándola como lesiones leves y siendo sancionada con una multa

Luego de la narración de los hechos por parte de la demandante, esta señala que los sucesos importan una infracción al derecho consagrado en el artículo **19N° 1 de la Constitución Política de la República**, por lo que solicita se sancione a las demandadas de conformidad al **artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo**, además de declarar su **despido indirecto** efectuado el día **9 de Octubre de 2009**, en cuanto al cual, declara haber enviado la respectiva carta a la demandada, en que cita **como causal de término del contrato la del artículo 160N° 1 letra c) y N° 7 del Código del Trabajo**, la primera vías de hecho por parte del empleador al proceder a **agredirla**, del modo ya señalado, y la segunda, **incumplimiento grave de las obligaciones**

**del contrato**, al no pagarle las remuneraciones pactadas desde el mes de Julio de 2009 a la fecha, y no otorgar el trabajo convenido desde el 29 de Abril de 2009, haciendo presente además que sus cotizaciones previsionales no se encontraban al día, comunicación en que informa a la demandada que las remuneraciones adeudadas a contar de Julio, Agosto y Septiembre de 2009, así como sus vacaciones legales y proporcionales, y sus indemnizaciones legales derivadas del despido indirecto y demás prestaciones serían requeridas judicialmente.

#### **Razonamiento del Tribunal:**

A partir de la presentación de respectivas pruebas y testigos de ambas partes, el Tribunal indica que sin perjuicio de la existencia de alguna razón no explicitada que justifique tal situación, lo cierto es que, la actora alega haber sufrido **acoso o mobbing** por parte de su empleadora en razón de su fuero maternal, **mobbing** que para estos efectos puede ser definido como acciones de hostigamiento, actos hostiles u otros, cometidas en forma sistemática por parte de compañeros o superiores en contra de un trabajador, a fin de lograr alguna consecuencia en el trabajador hostigado, como suele ser, su renuncia o abandono del trabajo, lo que además, como todo abuso, requiere de una cierta situación de desigualdad entre las partes, lo que en el caso del acoso vertical,



suele estar dado por la superioridad jerárquica del acosador y en el acoso horizontal por tratarse de un grupo de trabajadores.

Ahora, en cuanto al caso en específico, el Tribunal indica que , lo cierto, es que la trabajadora no aparece como una persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad o que exista una desigualdad tan relevante, ello porque por una parte, hasta Abril del año 2009, la trabajadora se encontraba en un ambiente protegida por sus hermanas, quienes trabajaban en la empresa, y luego de la salida de estas, la demandante comienza a realizar una serie de gestiones ante las autoridades administrativas que no corresponden a un trabajador anulado o paralizado por su superior, sino que a un trabajador activo en el reclamo por el respeto de algunos de sus derechos, que efectivamente efectuó gestiones en este sentido durante cada uno de los días en que se presentó a cumplir sus funciones a contar del 29 de Abril, presentado diversos reclamos además durante el tiempo en que estuvo alejada de su cargo, reclamos que no obstante por motivos que se ignoran, no incluyen sino hasta el mes de Agosto el supuesto acoso laboral y la negativa a otorgar el trabajo convenido.

Concluye el Tribunal, que las agresiones físicas y el acoso psicológico denunciado en autos no se encuentran suficientemente acreditados, no constando de este modo que la demandada haya vulnerado el derecho que la

actora alega como fundamento de su acción, más aún cuando obstan a ello las circunstancias de no observarse entre las partes una situación de desigualdad relevante y de tratarse de una trabajadora informada y muy activa en cuanto a demandar el ejercicio de sus derechos, lo que hace poco plausible que aceptase que una situación como la expuesta se mantuviese en el tiempo, de haberse sentido efectivamente menoscabada por ella, el Tribunal desestimaré la acción de tutela laboral, rechazando en consecuencia la indemnización por este concepto pretendida por la parte.

En cuanto al no pago oportuno de remuneraciones, cabe considerar que con fecha 21 de Octubre de 2009 la Inspección del Trabajo remite a la demandante una carta en que afirma se multó a la demandada por no pagar las remuneraciones en los meses de Julio y Agosto, debiendo considerarse al efecto que durante el mes de Julio a la actora se le otorgaron permisos para ausentarse de sus labores con goce de remuneraciones durante la mayor parte del mes, y en el mes de Agosto se le otorgó permiso sin goce de remuneraciones durante la primera parte del mes, siendo un hecho no controvertido que la actora nos se presentó a sus labores luego del día 11 de ese mes, que además la parte demandante incorporó las liquidaciones de remuneraciones de dichos meses, las que no se encuentran firmadas, y sin que la demandada incorporara ningún documento que diera cuenta del pago efectivo de las sumas que allí se indican.

El Tribunal concluye por tanto, que la parte efectivamente incurrió en la conducta alegada, incumpliendo su obligación de otorgar el trabajo convenido a la trabajadora o de, en su caso, adoptar las medidas pertinentes para cesar la referida situación.

Que por lo expuesto, estimando el tribunal que la demandada ha incurrido en las causales de caducidad alegadas por la demandante, se hace lugar a **declarar justificado el despido indirecto**, debiendo la demandada de acuerdo a lo dispuesto en el **artículo 171 . del Código del Trabajo**, pagar en consecuencia, a la actora el equivalente a un mes de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y el equivalente a dos meses de remuneración por concepto de indemnización por años de servicios, la que deberá ser incrementada en un 50%.

En cuanto a las remuneraciones que la actora pretende por encontrarse impagas aquellas devengadas de los meses de Julio, Agosto, Septiembre y los 9 días de Octubre, el Tribunal las acogerá sólo parcialmente.

### **Conclusiones**

El Tribunal en este caso ha acogido la demanda, pero SOLO EN CUANTO se refiere a la acción de despido indirecto y al cobro de prestaciones, rechazándose en lo demás.

También, se indica que el *mobbing*, consiste en acciones de hostigamiento, actos hostiles u otros, cometidas en forma sistemática por parte de compañeros o superiores en contra de un trabajador, a fin de lograr alguna consecuencia en el trabajador hostigado, como suele ser, su renuncia o abandono del trabajo, lo que además, como todo abuso, requiere de una cierta situación de desigualdad entre las partes, lo que en caso del acoso vertical, suele estar dado por la superioridad jerárquica del acosador y en el acoso horizontal por tratarse de un grupo de trabajadores. En el caso, el Tribunal considera que la demandante en ningún momento se encuentra en esta situación de vulnerabilidad.

Por otra parte, se observa que la trabajadora utiliza el alegato por el artículo 171 del CT, con éxito, mientras que la vulneración a sus derechos fundamentales, no logra ser comprobada en los hechos.

### **Caso 2<sup>22</sup> :**

---

<sup>22</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

**Descripción del Caso:**

**Partes: Nova Barrientos, Nelson c/ Servicios Logísticos para el transporte Ltda. s/Acoso Laboral- Demanda Laboral**

**Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción**

**Cita: RIT: O-106-09, RUC: 09- 4-0013246-9**

**Dictada por doña Valeria Cecilia Zúñiga Aravena, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

**Fecha: 4-nov-2009**

Que comparece en esta causa don NELSON ALEXIS NOVA BARRIENTOS, chofer profesional, quien deduce demanda en juicio ordinario laboral, en contra de su empleadora, la empresa SERVICIOS LOGÍSTICOS PARA EL TRANSPORTE LTDA. y en contra de la empresa SHELL CHILE S.A.C.I, por su responsabilidad, solidaria, subsidiaria, o simplemente conjunta, según en Derecho corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en el título VII, "Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, en sus artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, todo lo anterior, en base a las consideraciones de hecho y de derecho se exponen:

El demandante hace presente que el artículo 183-E del Código del Trabajo,

prescribe: "Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal , contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 , la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud."

También, sustenta su alegato en los artículos referidos a derechos fundamentales del trabajador, indicando que la Constitución Política del Estado prescribe en su artículo 19:

"La Constitución asegura a todas las personas:

N° 1° "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona,

N° 2 "la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiado. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre"

En el mismo sentido cita el Artículo 5° del Código del Trabajo, que indica: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

La parte demandante, respecto de esto, indica que la empresa en cuestión se extralimitó en el despliegue de su poder de dirección; en el ejercicio del vínculo de subordinación y dependencia, al ordenarle laborar en condiciones de completa ilegalidad e inseguridad que perfectamente pudieron provocarle la muerte.

Por último, y como punto elemental de su discurso, el trabajador señala que la demandada no dio cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 184 del Código del Trabajo, que indica: *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"*.

### **Razonamiento del Tribunal:**

Luego del análisis de pruebas periciales, exposición de documentos, declaraciones de ambas partes y testigos, el Tribunal llega a la siguiente conclusión:

1.- Que corresponde rechazar la demanda de acoso laboral o mobbing

deducida, toda vez que éste se puede definir como el proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas o privadas, y en virtud de las cuales uno más sujetos acusadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio. **No se debe confundir el mobbing con otros fenómenos que se producen en las relaciones laborales, como es el estrés laboral, que pudiera estar constituido por las malas condiciones de trabajo, caso en el cual no necesariamente estamos frente a un acoso moral.** Tampoco es posible confundirlo con los conflictos que pueden generarse al interior de la organización entre sus distintos integrantes, en el conflicto lo normal es que los sujetos que intervienen se encuentren en una situación de simetría en la empresa; en cambio, en el acoso existe un grado de desigualdad entre víctima y acosador, desigualdad de naturaleza jerárquica o, por lo menos, psicológica. Asimismo, con relación al ejercicio abusivo de los poderes del empresario, como es la potestad de dirección del empleador, que no es más que la expresión o compresión del derecho de propiedad sobre los medios de producción, de manera tal que éste se encuentra plenamente facultado para determinar el funcionamiento de la empresa de la forma que le parezca más adecuada. Sin embargo, **existen muchas organizaciones que pretenden la obtención de utilidades a cualquier costo, sacrificando sus trabajadores,**



**exponiéndolos a sobrecarga de trabajo o a precarias condiciones, lo que constituye ejercicio abusivo del poder de dirección. Con todo, no necesariamente esta situación es constitutiva de acoso moral laboral, pues el empresario ejerce dicho manejo de la empresa no con ánimo persecutorio en contra de una o más víctimas determinadas, sino con fines lucrativos,** por lo que estas malas incluso pésimas condiciones son para todos los trabajadores por igual.

Con todo, las malas condiciones laborales, el simple exceso de trabajo con horarios excesivos no configuran un acoso moral, así como tampoco cuando se trata de una sola agresión, aun cuando pueda traer aparejadas importantes consecuencias en materia de daños. El mobbing, dice, requiere un proceso de desarrollo continuado y constante del hostigador cuyo detonador contundente es, precisamente, un hecho sin importancia o aislado, pero que después continúa sin ser advertido por la víctima. En el caso de autos, el demandante señala que habría sido acosado por su empleadora por cuanto lo obligaba a conducir más de las horas permitidas, sin respeto a las horas de descanso, presionándolo telefónicamente, incluso cuando conducía, en forma personal para que realizara las vueltas en el mínimo tiempo posible, omitiendo las reglas de seguridad de la mandante y obligándolo a desplazarse a exceso de velocidad y exigiéndole contestar su teléfono celular para atender los llamados de apuro cuando iba conduciendo en la ruta, insultándolo y amenazándolo con

su despido. Todos estos hechos , no pueden ser confundidos con conductas que determinen la existencia de un acoso moral laboral, ya que si bien pueden constituir un ejercicio abusivo de la facultad de dirección del empleador no pretenden perseguir al trabajador si no obtener utilidades a costa de las posibles malas condiciones de trabajo.

Así las malas condiciones laborales, el simple exceso de trabajo y los horarios excesivos no configuran un acoso moral, sobre todo cuando el mismo actor señala en su demanda que lo mismo se verificaba con el resto de sus compañeros, al expresar que se le amonestaba para apurarse por ser el único lento de la flota.

Por último, no constituye mobbing lo aludido por el trabajador, en orden a no acceder a firmar una serie de documentos que dan cuenta del presunto cumplimiento de la descanso, pago de horas extras, pago de días compensados, libretas de horario de trabajo, actualizaciones de contrato de trabajo, ante la fiscalización de la Inspección del Trabajo, siendo insultado y amenazado con despido por los ejecutivos de la empresa demandada, ya que aun cuando ello pudiese ser vera, lo trascendente es que estamos frente a una acción de acoso moral laboral, el cual, según dijimos debe cumplir ciertos requisitos para configurarse.

2.- Corresponde rechazar la demanda subsidiaria sustentada la infracción de la integridad física y psíquica, el derecho a la dignidad y a la honra y a desarrollar un trabajo en condiciones normales y adecuadas, ya que si se quería el amparo de tales derechos constitucionales a través de la vía judicial, debió ser utilizado el procedimiento correspondiente de tutela de derechos fundamentales de la ley 20.087 y no pretenderlo a través de una demanda de procedimiento de aplicación general en la cual está vedado pronunciarse al respecto, al existir un procedimiento de carácter especial, debiendo rechazarse tal petición. Así, al no existir en Chile una legislación específica en la materia, justamente se debe demandar en base al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo y en el inciso segundo del artículo 2 del mismo texto, por lo que esté fue el fundamento de la demanda principal, ya rechazada, no siendo procedente el pago del daño moral que se busca y menos la condena a la demandada, ya sea por su responsabilidad directa o como garante.

### **Conclusiones**

El Tribunal en este caso no acogió la demanda principal por acoso laboral, que el demandante solicitó respecto del artículo 184 del CT que indica el deber de protección del empleador, debido a que los hechos indicados no hacen referencia a la existencia de dicho fenómeno, en cuanto no se probaron hostigamientos reiterados en contra de este trabajador de forma exclusiva, sino

que, de ser verdad los hechos señalados por el demandante, existiría un abuso en el poder de dirección del empresario con el fin de aumentar el lucro a través de las malas condiciones de sus trabajadores.

También, se rechaza la demanda subsidiaria sustentada en la infracción al derecho constitucional de integridad física y psíquica, el derecho a la dignidad y a la honra y a desarrollar un trabajo en condiciones normales y adecuadas, ya que la persecución del amparo de estos derechos debía realizarse mediante la ley específica de Tutela Laboral.

Es importante señalar este punto, ya que si hubiese seguido el caso por medio de procedimiento de tutela, podría haber tenido a su favor la especial regla legal que alivia el esfuerzo probatorio de la víctima.

**Comentario:** Las dos sentencias antes citadas, describen, al menos, tentativas definiciones del fenómeno mobbing, que hasta esa fecha aún no constituía una figura jurídica en Chile. También se presentan sentencias en que se resuelve un caso sin calificar este tipo de comportamientos, incluso, cuando se utiliza el término “mobbing” o “acoso laboral” en el texto del fallo.

“Un ejemplo en este sentido, es la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique de fecha 4 de junio de 2011, RIT T-36-2010, en cuyo considerando

sexto, el tribunal se refiere al "mobbing" denunciado por la actora, pero no da un concepto ni entra a determinar sus elementos, sino que emite un pronunciamiento general acerca de la falta de prueba del mismo. Se señala: "[...] Así, el hostigamiento señalado en la demanda y del cual colige la demandante una grave vulneración al aspecto psíquico, malos tratos realizados por el empleador y quienes lo representan que habrían originado una neurosis laboral, "mobbing" (acoso laboral) y un trastorno depresivo secundario a su actual relación de trabajo, no logró ser acreditado circunstanciadamente en juicio, desde que ningún profesional ilustró a este tribunal respecto a la relación de hechos efectuada por la actora (anamnesis) y conclusiones médicas a las que arribaron, y de las cuales derivar precisamente que el padecimiento psicológico de la demandante fuera causalidad directa de la relación de trabajo con la demandada"<sup>23</sup>

Otro interesante ejemplo, es la sentencia del Tribunal del Trabajo de Temuco RIT T-4-2009, de fecha 2 de febrero de 2010. En su argumentación recoge el concepto de "mobbing" propuesto por el proyecto de ley que, en ese momento, se encontraba el Congreso Nacional. De esta forma, en su considerando decimocuarto señaló: "en lo que respecta al supuesto acoso laboral,

---

<sup>23</sup> CAAMANO ROJO, Eduardo. La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* [online]. 2011, n.37 [citado 2013-06-15], pp. 215-240 . Disponible en: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0718-6851. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>.

hostigamiento o como es llamado en la doctrina extranjera "mobbing" supuestamente ejercido en la persona de la demandante, y el cual se sostiene en la demanda, importaría una lesión a su dignidad de persona, y conforme se señala en el proyecto de ley en actual tramitación en el Congreso Nacional, esta práctica importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y es definido como la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquel y uno o más de estos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo personal y material en este".

Por tanto, hace referencia a los requisitos formales que debe contener la demanda, especialmente, que no basta con señalar de manera general que fue víctima de "mobbing", sino que se debe indicar de forma clara y precisa los actos de hostigamiento puntuales que lo constituyen y la persona o personas naturales que los realizaron. Así, entonces, es relevante que el Tribunal ponga de manifiesto la necesidad de que se aporten elementos de prueba acerca de los actos de hostigamiento, sus sujetos y efectos, con lo que es consecuente con un enfoque jurídico y no necesariamente psicológico sobre el "mobbing".

En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal del Trabajo de Valparaíso, RIT T-55-2009, de fecha 24 de febrero de 2010 señala que “el acoso psíquico laboral se trata de un comportamiento que se configura por agresiones múltiples y reiteradas en el tiempo, como persecución u hostigamiento, siendo el blanco de los ataques la psique o alma del acosado y que se desarrolla dentro de las organizaciones de trabajo. Dependiendo de su intensidad y duración, el acoso psíquico provoca en la víctima diversos grados de perturbación anímica que van desde síntomas muy cercanos al estrés y a la depresión a daños permanentes en su estructura mental, además de una amplia variedad de trastornos psicosomáticos”.

Si bien no se señala la fuente de esta definición, es importante porque destaca el elemento de persecución, vale decir, la necesidad de que existan agresiones reiteradas, su intensidad o gravedad, así como su incidencia dentro de una organización laboral.

### **Caso 3<sup>24</sup>:**

#### **Descripción del Caso**

**Partes: Rivera Cisternas, Andrea A. c/ Konecta Chile S.A. s/ Tutela de**

---

<sup>24</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

**Derechos Fundamentales - Condiciones de salubridad**

**Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

**Fecha: 9-ago-2010**

**RIT: T-113-10, RUC: 10- 4-0026207-7**

**Dictada por Iván Santibáñez Torres, Juez Suplente, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Comparece ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT T-113-2010, la demandante doña Andrea Alejandra Rivera Cisternas, denunciando vulneración de derechos fundamentales, en contra de su ex empleadora Konecta Chile S.A., representada por don Patricio Martínez Sola.

Solicita se declare en definitiva, la existencia de la **lesión de derechos fundamentales que habría afectado la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en el sentido de vulnerar su derecho a la integridad física y psíquica.**

También, en **subsidio demanda por despido indirecto** de conformidad a lo estatuido en el artículo 171 del Código del Trabajo, por haber incurrido el demandado en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es,



"incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

La demandante inicia relación laboral con la empresa el 01 de Septiembre de 2008 ingreso, como Ejecutivo Técnico de Atención Telefónica de Clientes, con remuneración mensual de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, de \$360.000.

Luego, el 04 de Mayo de 2010, puso término al Contrato de Trabajo celebrado con la demandada, fundado en la causal número 7 del Art 160 del Código del Trabajo (Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato), en virtud de la facultad que establece el artículo 171 de despido indirecto, en el caso de que fuere el empleador quien incurriere en las causales de los números 1, 5, ó 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La actora indica que la causa del término de contrato se fundamenta en:

A)

1- No cancelar correctamente la remuneración del mes de febrero de 2010 por concepto de bonos de calidad y logueo, colación y movilización cuestión que afecta directamente en el cálculo de las vacaciones, 2 - El no pago correcto de la remuneración del mes de febrero de 2010 incide en el pago oportuno de la remuneración; 3- La sala de descanso que cuenta con sillones para que los

trabajadores descansar entre turno y turno, es utilizada para realizar capacitaciones a mas de 40 trabajadores los que se encuentran sentados tanto en el suelo como apoyados en los muros, no existiendo las condiciones necesarias para realizar la capacitación; 4.- El comedor habilitado por la empresa para el uso de colación no da abasto para el número de trabajadores que toman su colación a diferentes horas, aún existiendo sistema de turnos para colar; por el sistema de turnos que existe los trabajadores al dejar su puesto de trabajo ante cualquier situación, al volver deben esperar en muchos casos que se les asigne otro puesto de trabajo y para ello deben permanecer de pie en la sala o hall; 5.- La única salida de emergencia se encuentra obstaculizada 6- Los servicios higiénicos de mujeres no cuenta con los wc y lavatorios suficientes por el número de trabajadoras por turno; 7- En el contrato de trabajo se constata que éste no contiene las cláusulas mínimas referidas a la forma de cálculo del bono de calidad, logueo y otro; 8- La empresa no otorga el trabajo convenido ya que no tiene clave de acceso para acceder al sistema de plataforma que le permita realizar sus labores de operador telefónico Todas estas infracciones fueron constatadas por la Inspección del Trabajo en la Fiscalización N° 860 de 2010, realizada entre los meses de marzo a abril de 2010 -

B) No pago íntegro de la remuneración del mes abril de 2010 por \$10 000-

**C) Hostigamiento laboral** fundado en los siguientes hechos 1- En febrero de 2009, estando embarazada, el médico le indicó que no debía ingresar de

madrugada a su trabajo, por las complicaciones que había presentado su embarazo sin embargo la empresa se rehusó a cambiar la hora de ingreso a las 06:00 hrs. por lo que el día 18 de ese mes al llegar a su trabajo, comenzó a sangrar y perdió a su bebé; 2 - En el mes de agosto de 2009 el supervisor Cristian Celis comenzó a tratarla a gritos, burlándose de ella, sin que respondiera a sus consultas, de lo cual se quejó con el gerente de recursos humanos; 3.- Desde enero de 2010 le comenzaron a controlar el tiempo y frecuencia para ir al baño a través de un sistema computacional y le llamaban la atención poniendo en duda si iba al baño 4- En enero de 2010 el jefe de plataforma don Claudio Hantelmann la trató a gritos delante de sus compañeros de trabajo; 5.- En diciembre de 2009 y enero de 2010 fue amonestada por escrito sin ninguna razón por orden de don Claudio Hantelmann (según lo indicado por José Fernández) en donde se le acusa de corte de llamados; 6 - Estando con vacaciones y en otra ocasiones con licencia médica, en reiteras oportunidades supervisores y personal de transporte le llamaban telefónicamente y en horarios inoportunos para avisarle su horario de entrada: siendo que no debía ir a trabajar y era deber de recursos humanos avisar esta situación.

En definitiva, los hechos que la demandada alega como vulneratorios de sus derechos fundamentales consisten en: **el no pago de sus remuneraciones en forma íntegra y oportuna, no pago de saldo de remuneraciones, e**

**infracciones a normativa de seguridad e higiene, lo que habría conculcado su integridad física y psíquica, ya que también sufrió de actos de hostigamiento, lo que no sólo la afectó físicamente, sino que además afectó su integridad psicológica.**

**Razonamiento del Tribunal:**

El Tribunal indica que de acuerdo a lo expuesto, cabe estimar que los hechos alegados por la actora constituyen una vulneración de derechos fundamentales, del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, razón por la cual, **la acción tutelar será acogida**, haciendo procedente las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, por el monto equivalente a seis meses de la última remuneración mensual, omitiendo el Tribunal pronunciamiento, de lo solicitado subsidiariamente.

**Corresponde acoger la denuncia de vulneración del derecho a la integridad física y psíquica**, interpuesta por la trabajadora en contra de su empleadora, puesto que han quedado fehacientemente demostrados los hechos que la sustentan. Es decir, el **acoso laboral que produjo depresión y la interrupción del embarazo de la denunciante, las condiciones insalubres en que se mantenía la empresa, el no pago íntegro de las remuneraciones, etc.** Por lo que se debe condenar a la empresa al pago de

las prestaciones por el fin del contrato de trabajo, más 6 meses de remuneraciones conforme al artículo 489 del Código del Trabajo.

También, **se constata la afectación a la salud de la actora, por la documental incorporada consistente en los certificados médicos, que dan cuenta, no sólo en forma inequívoca del origen laboral de la afección depresiva angustiosa de la actora**, sino que, al efecto ha debido prescribírsese medicamentos para su tratamiento. Del mismo modo, **los hechos referentes a las condiciones adversas en que laboraba, han sido constatadas, mediante fiscalización**, tal como se informó por la Inspección del Trabajo.

### **Conclusiones**

Como se observa, esta sentencia falla a favor de la demandante en cuanto se comprueban las vulneraciones a sus derechos fundamentales de integridad física y psíquica. Se alega por el concepto de “hostigamiento laboral” y según indica el Tribunal, se comprueba el “acoso laboral” que produjo depresión y la interrupción del embarazo de la denunciante. Por tanto, se observa el uso del término, pero sin hacer referencia a ningún tipo de definición sobre el mismo.

**Caso 4<sup>25</sup> :**

**Descripción del Caso:**

**Partes: Muñoz Fuentes, Antonio E. c/ Starco S.A. s/ Derecho a la indemnidad - Procedimiento de tutela de derechos fundamentales**

**Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

**Fecha: 30 – nov-2009**

**Cita: RIT: T-2-09, RUC: 09- 4-0018292-K**

**Pronunciada por Álvaro Flores Monardes, Juez titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Don Antonio E. Muñoz Fuentes demanda a STARCO S.A., pidiendo que se declare que su **despido ha sido con vulneración de derechos fundamentales** y que se le adeudan diversas prestaciones.

El demandante señala que prestaba servicios como conductor recolector de camión de residuos domiciliarios, desde el 1 de mayo al 25 de agosto de 2009. Los servicios se ejecutaban en la Comuna de Cerro Navia al alero (sic) de un

---

<sup>25</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

contrato civil o mercantil de esa Municipalidad con la demandada. Desempeñaba una jornada de lunes a domingo y **se le despidió, de manera verbal, abusiva y arbitraria el 25 de agosto de 2009**. Señala que se le **despidió con acosamiento laboral y atribuyéndosele hechos falsos**, tales como ser consumidor de drogas y tener contacto con quienes la comercializan y además se le despidió en represalia por solicitar una fiscalización a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, señalando que siempre fue amenazado de despido, imputándosele delante de los demás y sin fundamento alguno que consumía y mantenía relación con el mundo de la droga.

Indicó, además, que el día 24 de agosto concurrió con otros compañeros de trabajo a la Inspección del Trabajo para denunciar a la demandada y solicitar que fuera fiscalizada, por infracción a las normas laborales sobre jornada (exceder la jornada extraordinaria) y descanso (no otorgarlos en domingos y festivos), además por amenazas de despido. Encontrándose en la Inspección del Trabajo, concluido el trámite apareció el supervisor de la demandada, Leonardo Orellana, acompañado por un inspector municipal que dijo ser el Sr. Aníbal, fustigándolos el primero por recurrir a la autoridad administrativa y a su respecto, reiteró la amenaza de despedirlo porque a su juicio concurrir a la Inspección del Trabajo era una falta gravísima. El 25 de agosto de 2009 fue despedido por Pedro Donoso (jefe de supervisores, funcionario de la planta administrativa), sin carta de despido.

El demandante alega, por lo tanto, que con ocasión del despido, con motivo de los hechos referidos y circunstancias que rodearon su despido, se han vulnerado sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19, número 1, inciso primero (integridad psíquica) y 4 (vida privada honra propia y de la familia) de la Constitución Política de la República; lo mismo que la libertad de trabajo del número 16 de la carta fundamental, lesionados en su esencia, limitando su pleno ejercicio y sin justificación suficiente y materializándose el despido, además, como una represalia por la fiscalización solicitada a la Inspección del Trabajo, existiendo indicios de la vulneración denunciada.

En subsidio demanda despido injustificado, indebido o improcedente, reproduciendo los mismos argumentos relativos a las condiciones de contratación, fechas de inicio, término, forma y circunstancias del despido, solicitando que se declare que se le despidió injustificadamente, que se le adeuda indemnización sustitutiva del aviso previo de despido y compensatoria de lucro cesante, con reajustes, intereses, multas y costas.

**Razonamiento del Tribunal:**

La controversia entonces versa, en lo que dice relación con la acción de amparo, sobre la existencia de una vulneración de derechos fundamentales



materializada en un acoso laboral ejercido por la demandada sobre el actor con ocasión del despido, consistente en imputársele ser consumidor de drogas y mantener relación con quienes la comercializaban y, en determinar si el despido aviene con un acto de represalia patronal, originado en que el actor concurre a la Inspección del Trabajo a establecer un reclamo por condiciones de trabajo que considera injustas.

En primer lugar, **el Tribunal determina que la acción es inepta *ab initio*, en lo relativo al acoso laboral.**

En efecto, señala el Tribunal, que existe un estándar mínimo que ha de tener una acción de tutela para provocar en el proceso el desplazamiento de la carga probatoria hacia el empleador, y este estándar descansa sobre presupuestos o exigencias procesales que debe cumplir el denunciante como:

**a) la formulación suficiente de un relato de hecho, debidamente circunstanciado introducido al proceso en la demanda.** Ello se desprende inequívocamente de lo preceptuado en el artículo 446, número 4 (expresamente reformado en lo relativo a la exigencia de "una exposición clara y circunstanciada de los hechos" por la ley 20.260) en relación con lo que preceptúa en inciso primero del artículo 490 del Código del Trabajo, que remite

las exigencias de la acción a los requisitos generales del artículo 446 citado e impone una "enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada".

Luego, el **Tribunal juzga que hay una deficiencia en ese sentido, en la alegación del demandante, dando razón a lo anotado por la defensa de la demandada**, cuando señala que la demanda "no cumple con la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada".

**b) la aportación de indicios probatorios suficientes para generar en el juzgador una convicción en orden a la posibilidad y verosimilitud de la existencia del hecho vulneratorio de derechos fundamentales.**

Las deficiencias en los postulados fácticos, por cierto, inciden directamente en la posibilidad de adquirir este nivel de convicción especial introducido por la ley.

El Tribunal señala que **el relato fáctico de la demanda en este acápite es precario e insuficiente**. Ya que **se señala genéricamente un hecho**; a saber, haber sido el trabajador objeto de unas acusaciones reiteradas en orden a ser consumidor de drogas y tener contacto con quienes la comercializan, **pero la aseveración está absolutamente desprovista de circunstancias esenciales**

**indispensables, tales como, quién es el agente de las amenazas, cuándo se producen, dónde, en qué contexto o situación específica** (no es irrelevante si se ejecutan en un contexto distendido, o en el marco de una reprimenda empresarial, etc.), el contenido específico de las imputaciones (cuestión no menor, si se considera que uno de los testigos de la propia demandante señala de manera igualmente vagos los hechos, y se refiere a que las menciones por al tema eran "como broma"), las que no han quedado determinadas en el proceso.

Por lo anterior, **el Tribunal desestima la acción en este punto, por carecer, ab initio, de proposiciones fácticas suficientes y, a consecuencia de ello, descarta la pretensión indemnizatoria que pretende resarcir daños por la afectación psíquica que el hecho habría ocasionado en el trabajador.**

Como se anticipa en el cuestionamiento que encabeza la motivación precedente, la particularidad del caso en este extremo dice relación con un hecho que -según la teoría legal de cada cual- constituye una infracción grave del contrato de trabajo, para uno y una represalia patronal por un reclamo, para el otro.

Para determinar si se está frente a un caso de incumplimiento grave, debe analizarse la actividad probatoria, especialmente la del demandado en relación con la existencia del ilícito contractual que se alega y la entidad que le atribuye. Sobre este punto, cabe consignar que:

a) la demandada ha señalado en su contestación de la demanda que el hecho descrito en la carta de despido corresponde a "una situación estrictamente prohibida por la empresa", sin allegar la fuente de la prohibición (contrato, instrucciones, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad u otros) y ni siquiera ha demostrado la práctica precedente que dé cuenta de alguna sanción de ese tipo o advertencia del Municipio en el marco del contrato de retiro de residuos.

El contrato de trabajo 2 de mayo de 2009 contiene una enumeración de obligaciones esenciales genéricas (estipulación quinta) en una de las cuales (5.3) se obliga el trabajador a cumplir con las normas técnicas, las que, ignotas al proceso, con todo, irrogan contractualmente únicamente multas.

Dentro de las causas de término señaladas en el contrato (sexto), ninguna de las que aparece expresamente tipificadas en la norma contractual corresponde a la prohibición que se invoca por la demandada.

Por otro lado, lo que sí ha quedado probado es que, de acuerdo a lo razonado, **se impone concluir que el despido corresponde a una represalia**

**directa y coetánea a la acción de reclamo ante la autoridad administrativa que efectúa el actor.** Acción que está explícitamente prohibida por el ordenamiento en la disposición del artículo 485, inciso tercero, norma que, incluida en el procedimiento del párrafo 6º, del Título II del Libro V del Código del Trabajo, cautela y garantiza el derecho a accionar de los trabajadores a objeto de obtener protección de sus derechos laborales durante el iter contractual.

Cautelar la **indemnidad** del trabajador frente al ejercicio de tales derechos es lo que la reforma introducida por la ley 20.087 ha venido a perfeccionar, al crear una causa específica de protección y una acción de amparo para su resguardo.

Sobre la cuestión de la extensión del contrato de trabajo en relación con la solicitud de indemnización compensatoria de feriado proporcional por lucro cesante, el Tribunal también acoge a título indemnizatorio el lucro cesante demandado, en el contexto de un contrato que por su naturaleza (su duración se extiende hasta la conclusión de una faena, mientras no haya causa legal que justifique su expiración previa) asegura al trabajador la estabilidad en el empleo, en ese lapso que no puede ser afectada sin una causa legal de término.

Respecto a la indemnización sustitutiva del aviso previo de despido, especial y por feriado proporcional, el Tribunal concluye que, de acuerdo con lo que se ha concluido, según previene el artículo 389 del Código del Trabajo, es procedente ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo despido (inciso tercero) y la indemnización adicional prevista en la misma norma, cuyo quantum se determina en 6 remuneraciones.

### **Conclusiones**

En conclusión, corresponde acoger la acción de tutela interpuesta por el trabajador, toda vez que se ha visto afectada la indemnidad de éste al despedirlo como represalia frente al reclamo administrativo realizado a la Inspección del Trabajo por exceso en la jornada laboral. De esta manera, aun cuando el despido por parte del empleador se sustenta sobre la base de un supuesto incumplimiento contractual del empleador, al desviarse de su ruta de trabajo, ello no responde a la realidad, ya que este desvío efectuado en la hora de colación del actor no constituye una afectación esencial del contrato de trabajo, más aún si ello no se encontraba prohibido en éste, ni en los Reglamentos de la Empresa.

Por último, se concluye que el despido corresponde a una represalia directa y coetánea a la acción de reclamo ante la autoridad administrativa que efectúa

el actor. Se ejerce por parte del empresario la sanción disciplinaria capital como represión inmediata y radical al acto de reclamo del trabajador, en una acción que está explícitamente prohibida por el ordenamiento en la disposición del artículo 485, inciso tercero, norma que, incluida en el procedimiento del párrafo 6° del Título II del Libro V del Código del Trabajo, cautela y garantiza el derecho a accionar de los trabajadores a objeto de obtener protección de sus derechos laborales durante el iter contractual.

No se acoge, por tanto, el acoso laboral denunciado debido a que no queda acreditado en los hechos: el demandante indica que se le “despidió con acoso laboral” y esto se rechaza, porque no logra formular suficientemente un relato de hecho debidamente circunstanciado, el Tribunal cita el artículo 446 número 4, la ley 20.260, donde se solicita “una exposición clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada”, indica además que tampoco hay aportación de indicios probatorios suficientes ya que el trabajador sólo señala haber sido objeto de unas acusaciones reiteradas relacionadas a ser consumidor de drogas y tener un contacto con quienes la comercializan.

En esta sentencia, no se hace referencia a una definición sobre el concepto de acoso laboral. Si este caso hubiese acaecido bajo la existencia de la nueva ley, tampoco hubiese sido acogida la demanda por acoso laboral, puesto que está definido en la nueva legislación que: es contrario a la dignidad de la

persona el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituye agresión u hostigamientos reiterados y que tengan, además, como resultado para el afectado el menoscabo, maltrato o humillación o bien, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Circunstancias todas, que no quedaron debidamente probadas en el relato, pruebas y testimonios del caso.



## **CAPITULO 3**

### **Historia de la Ley Nº 20.607<sup>26</sup>**

#### **1. PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL: CÁMARA DE DIPUTADOS**

##### **MOCIÓN PARLAMENTARIA**

La moción fue de los señores Diputados Fidel Espinoza Sandoval, Enrique Jaramillo Becker y las señoras Diputadas Adriana Muñoz D'Albora, Ximena Vidal Lázaro. Fecha 04 de marzo, 2003. Cuenta en Sesión 50. Legislatura 348.

##### **- Fundamentos y objetivos de la iniciativa.**

Siendo de común entendimiento en la doctrina nacional e internacional la enorme relevancia, consagrada normativamente, que posee la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en los artículos 1 y 5 de nuestra Carta Fundamental y

---

<sup>26</sup> <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>

en los tratados internacionales por Chile y que se encuentran vigentes, como también en aquellas garantías que en particular se encargan de asegurar a las personas el respeto a la integridad en los distintas dimensiones de su existencia como por ejemplo, la de ésta en el trabajo, necesario resulta señalar que es de todo orden claro que ésta es digna en su quehacer laboral, pero para ello es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas y preceptuadas por la Constitución y la Ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario de las relaciones laborales.

De esta manera se fundamenta este proyecto, en los preceptos que dan mayor garantía a una característica tan inherente al Derecho del Trabajo como es su dimensión protectora del trabajador.

Quien desarrolla una labor remunerada se entrega a sí mismo no existiendo únicamente una entrega patrimonial, dado que el trabajo es el hombre mismo desarrollándolo. Por eso con exactitud se ha afirmado por los autores que el Derecho del Trabajo concurre ante la modernidad, por la incapacidad del Derecho Civil para regular una relación de tan especiales características.

El contrato conforme a las reglas del Derecho Civil tiene como centro y origen dos voluntades que se encuentran en sus intereses formando un

consentimiento, en el Derecho del Trabajo en cambio, es de capital importancia el rol tutelar del trabajador para así mantener un equilibrio jurídico entre las partes, puesto que es de toda evidencia que mientras en el Derecho Civil la voluntad se compromete, en el Derecho del Trabajo, ésta se somete.

No puede existir un Estado Social y Democrático de Derecho sin el respeto por la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan.

**Este proyecto consta de cuatro artículos que consagran la institución del acoso laboral, estableciéndose un concepto de éste de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, implantándose sanciones por la vía de la multa a beneficio fiscal, constando también con un plazo de prescripción de brevísimo tiempo para que la víctima pueda efectuar la denuncia correspondiente.**

**Además cabe agregar que se le hace aplicable la institución regulada en el artículo 171 del Código del ramo, que establece la posibilidad de que el trabajador que haya sido víctima de acoso laboral pueda ejercer el autodespido con el pago de las indemnizaciones legales y convencionales que correspondan en conformidad con la ley y con la estipulación de las partes.- Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral**

“En primer término, en lo que respecta al origen del acoso laboral o

psicoterror (...) éste se manifiesta en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador o jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía, en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de sus funciones. Éstas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su constitución, dado que, en la mayoría de los casos, son afectadas en su cantidad o en su naturaleza, denigrando al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir, entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado o que están muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo<sup>27</sup>

Cabe destacar que dentro de este primer trámite se rechazó la indicación de los Diputados Bertolino y Monckeberg, para sustituir el artículo 183 bis D, por el siguiente:

“Artículo 183 bis D.- El trabajador o empleador que realizare una denuncia de acoso laboral falsa o hecha con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, y el Tribunal respectivo la declarare sin motivo plausible, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las acciones que el denunciado pudiera ejercer en

---

<sup>27</sup> <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>, p. 52,

conformidad a las reglas generales.”<sup>28</sup> **Puesta en votación fue rechazada por seis votos en contra y uno a favor.** Este rechazo puede encontrar su explicación en el hecho de que, como se señalará a propósito del segundo trámite constitucional, **“en el caso de una denuncia infundada, estaríamos en presencia de una demanda injuriosa temeraria, lo cual actualmente está sancionado desde el punto de vista penal, mediante el delito de injuria”**

Sobre la regulación del acoso laboral en el Derecho Comparado se indica que el acoso moral ha tenido una profusa discusión en el contexto europeo y norteamericano, dando lugar a diversa literatura sobre el tema, examinando sus fundamentos y poniendo de relieve la importancia creciente que éste ha desarrollado en los últimos años. .

## **2. SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL: SENADO**

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que este proyecto de ley tuvo una extensa discusión en la Cámara de Diputados, en la cual el Ejecutivo tuvo una activa participación, especialmente aportando un texto alternativo para unificar las propuestas de las distintas mociones que habían sido presentadas y que se ocupaban de la misma materia.

---

<sup>28</sup> <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>. p.30

Fruto del análisis de esa nueva propuesta, surgió el texto que, finalmente, fue aprobado por unanimidad en la Cámara de Origen y que después se llevó al Senado. De dicho texto, agregó, es posible destacar dos aspectos importantes. Por una parte, el debate dejó claramente establecido que estamos frente a una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y, por la otra, se dio un carácter objetivo a la responsabilidad del empleador por actos de terceros.

También, la Comisión en cuestión escuchó la exposición del profesor de derecho del trabajo, señor Manuel Muñoz Astudillo, quien explicó los principales aspectos que caracterizan las conductas de acoso laboral.

Destacó la importancia de abordar el tratamiento legal de la misma, toda vez que en Chile el acoso laboral es una cruda realidad que afecta seriamente las relaciones laborales. En efecto, puntualizó, según un estudio realizado hace algunos años por la Dirección del Trabajo, prácticamente un tercio de los trabajadores chilenos sufre una situación de acoso de este tipo, en tanto que un 69% es objeto de dicho acoso en algún momento de su vida laboral. En consecuencia, subrayó, se trata de un tema de relevancia social que afecta a todo nuestro país.

En la discusión de esta ley, se hizo presente el hecho de que en los

tribunales de justicia se han pronunciado sobre el problema del acoso laboral, con motivo de diversos casos que han sido sometidos a su conocimiento y fallo. Se trata de sentencias emitidas tanto por jueces de primera instancia, como por distintas Cortes de Apelaciones del país -entre ellas, la de Valdivia y la de Rancagua-, así como también se ha pronunciado a este respecto la propia Corte Suprema. En consecuencia, subrayó, la judicatura chilena ha enfrentado este tema y le ha dado sanción judicial en base a las normas consagradas tanto en la Constitución Política de la República como en el Código del Trabajo, toda vez que estas conductas de violencia laboral representan un ataque directo a las garantías constitucionales, especialmente las relativas a la vida y salud de las personas, y a los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, el respeto a su dignidad personal y familiar.

En la discusión se refiere también a cómo se sancionaban los casos de acoso laboral denunciados, a propósito de una pregunta del Honorable Senador señor Allamand. El profesor Manuel Muñoz, señaló que desde una perspectiva procesal, en esa época se aplicaban dos vías para tales efectos, el recurso de protección y el juicio ordinario del trabajo. Desde el punto de vista sustantivo, añadió, no sólo se está frente a una vulneración de garantías constitucionales, sino que también procede la indemnización de perjuicios morales derivados de un incumplimiento contractual. Recordó que tras esta situación hay un contrato de trabajo que se incumple y de lo cual resulta un daño que debe ser resarcido.

Asimismo, se hace referencia a la frecuencia con que se dan estos hechos en el mundo privado y las instituciones públicas, sobre el tema el Manuel Muñoz señaló que efectivamente los problemas de acoso moral en el trabajo se producen con mayor frecuencia en el sector público, es decir, más que en el sector privado. A este respecto, hizo presente que los sindicatos de trabajadores cumplen un papel muy importante en este orden, por cuanto intervienen denunciando las situaciones de acoso laboral de que son objeto los trabajadores y ello, en muchos casos, ha permitido poner fin al hostigamiento y restablecer el imperio de los derechos vulnerados.

Sin perjuicio de lo anterior, destacó la importancia de contar con una normativa legal que se ocupe de este tema y lo sancione. La legislación es el sustento de la estructura fundamental donde están las normas de conducta social, y la judicatura se basa en ella para efectuar su labor.

EN CONSECUENCIA, SUBRAYÓ, ESTE PROYECTO DE LEY REPRESENTA UN PASO EXTRAORDINARIAMENTE IMPORTANTE, TAL COMO EN SU OPORTUNIDAD LO FUE LA INICIATIVA LEGAL SOBRE ACOSO SEXUAL, LA CUAL SE TRADUJO EN UNA POTENTE SEÑAL EN CONTRA DE ESTAS CONDUCTAS, LAS CUALES DISMINUYERON OSTENSIBLEMENTE. EN SU OPINIÓN, DICTADA QUE SEA ESTA LEY



SOBRE ACOSO LABORAL, ES DABLE ESPERAR QUE INMEDIATAMENTE SE PRODUZCA EL MISMO EFECTO DISUASIVO QUE OPERÓ EN EL CASO DEL ACOSO SEXUAL. ELLO DEMUESTRA, POR TANTO, LA TRASCENDENCIA DE LEGISLAR EN ESTA MATERIA<sup>29</sup>.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó que su preocupación radicaba en que las normas resulten poco acotadas y consagren un tipo conductual demasiado amplio o abierto, dando lugar a que cualquier requerimiento más o menos enérgico por parte del empleador, sea calificado como un acto de acoso en el trabajo, con lo cual podría generarse una excesiva proliferación de denuncias infundadas de acoso laboral. Consultó, entonces, qué sanción tendría hoy día una denuncia infundada de esta naturaleza. Añadió que, tan importante como terminar con este problema laboral, también lo es evitar el mal uso o abuso en el ejercicio de los derechos.

**El profesor señor Manuel Muñoz indicó que, en el caso de una denuncia infundada, estaríamos en presencia de una demanda injuriosa temeraria, lo cual actualmente está sancionado desde el punto de vista penal, mediante el delito de injuria. Asimismo, agregó, el propio Código del Trabajo, a propósito del tratamiento del acoso sexual, contempla la**

---

<sup>29</sup> <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>. p.84

**posibilidad de que se efectúe una denuncia falsa o maliciosa y establece la respectiva sanción.**

También, se discutió ampliamente sobre si una actitud única, solitaria o esporádica puede implicar acoso laboral, frente a esto, el profesor Manuel Muñoz señaló que dicha actitud no puede implicar acoso laboral, porque esa sola acción no tiene el propósito persistente de causar un daño. Podría tratarse, en cambio, de un exabrupto o incluso de una grosería, pero no de un acoso, porque no hay allí un ánimo permanentemente hostil. Por consiguiente, subrayó, la conducta tiene que registrarse sostenidamente en el tiempo. Sin embargo, reiteró su aprensión en torno a la cuantificación de dicho período, porque, si bien la doctrina se ha inclinado por estimar pertinente al efecto un lapso de, al menos, seis meses, la experiencia ha demostrado que en un tiempo mucho menor se pueden provocar los mismos daños físicos, psicológicos, personales, familiares o patrimoniales en el trabajador acosado.

Enfatizó la importancia de tomar en consideración los hechos que ocurren en la realidad, donde se han verificado casos verdaderamente dramáticos, como por ejemplo, el de una persona acosada laboralmente que, estando hospitalizada, cuando fue dada de alta y se le informó que debía regresar a su trabajo, se suicidó. Esto revela, acotó, el grave flagelo social que significa el acoso laboral.

A la sesión próxima, concurren, especialmente invitados, los profesores señores Sergio Gamonal Contreras y Alfredo Sierra Herrero, ambos especialistas en Derecho del Trabajo, quienes se refirieron a los principales aspectos que caracterizan la figura del acoso laboral, y respondieron las diversas inquietudes formuladas por los integrantes de la Comisión.

**En primer término, hizo uso de la palabra el profesor señor Gamonal señalando que, en su opinión, no pareciera ser estrictamente necesario legislar en torno a la materia en estudio, toda vez que nuestra actual normativa laboral es bastante amplia y, por tanto, las situaciones que configuran el acoso laboral podrían considerarse ya contempladas en las disposiciones vigentes. A mayor abundamiento, agregó, existen ya diversos fallos emanados de nuestros tribunales de justicia en los cuales se condenan las prácticas constitutivas de mobbing, especialmente tras la puesta en marcha de la reforma procesal laboral y la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador.**

### **3. TERCER TRÁMITE CONSTITUCIONAL: CÁMARA DE DIPUTADOS**

En la fase del Tercer trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, se indica que el Senado, con la indicación sustitutiva, se hace parte del fondo del proyecto y propone al Senado un texto que simplifica el de la iniciativa original,

eliminando varias reglamentaciones a fin de legislar solamente sobre los elementos esenciales de la materia, los cuales, en cuanto a acoso laboral, quedan definidos principalmente en el texto que el Senado aprueba y que hace referencia a qué se entiende por dicho acoso. Y se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En primer lugar, esta definición tiene el mérito de recoger las diferentes modalidades y elementos que puede tomar el acoso laboral. Se requiere de una conducta por parte del acosador, pero esta debe ser una agresión u hostigamiento reiterados y no una mera acción aislada que pueda deberse a cualquier circunstancia puntual. Es decir, precisa que esta conducta debe ser reiterada en el tiempo. Puede ser ejercida tanto por el empleador como por otros trabajadores y debe tener necesariamente un resultado dañoso, como es el menoscabo, maltrato o humillación.

En segundo lugar, el texto aprobado por el Senado ubica la definición, desde el punto de vista de la técnica legislativa, a continuación del concepto de acoso sexual que contiene el artículo 2° del Código del Trabajo, entendiéndose que se

trata también de materias relativas a la dignidad del trabajador. El texto original proponía la definición de “acoso laboral” en un artículo distinto.

En tercer lugar, en el artículo 160 del Código del Trabajo, la medida de establecer el acoso laboral como causal de despido sin derecho a indemnización, implica la facultad del empleador de despedir por esta causa a un trabajador que acosa a otro, lo que de ordinario ocurrirá por parte de un mando medio de la empresa hacia un trabajador. En este sentido me interesa hacer la siguiente precisión -que fue aprobada por la unanimidad de la Sala del Senado-: Esta norma permite al propio trabajador poner término al contrato ejerciendo el derecho a pedir las indemnizaciones que correspondan cuando es el empleador quien lo acosa laboralmente. Y cito el texto aprobado por el Senado -se debe aclarar que esta y no otra es la razón de su incorporación referencial en el artículo 171 del Código del Trabajo-: El trabajador puede poner término al contrato de trabajo e impetrar las indemnizaciones a que haya lugar, solo en cuanto sea el empleador quien lo ha acosado laboralmente.

De esta manera y, junto con señalar un par de datos adicionales, como la incorporación de una sanción para la denuncia injustificada.

El Sr. Fidel Espinoza opina que esta iniciativa es de suma importancia ya que modifica el artículo 160 del Código del Trabajo, estableciendo como una nueva causal de término las conductas de acoso laboral.

Indicando que en Chile se ha impuesto como una mala práctica de algunos empleadores, acosar laboral y psicológicamente a sus trabajadores para que terminen renunciando a sus años de servicio.

Por su parte, el señor Osvaldo Andrade indica que el Senado se demoró en el Segundo Trámite Constitucional, pero que introdujo un dato nuevo y muy relevante, que no había sido considerado anteriormente. Refiriéndose a la Reforma Procesal Laboral, que estableció los Tribunales Laborales, permitiendo que una serie de aprensiones que planteaba el proyecto original, fueran subsanadas en el texto legal que dio origen a la nueva justicia laboral.

Ese hecho permitió al Senado simplificar en mucho el proyecto original, toda vez que lo actualizó en función de la reforma laboral.

El Sr. Andrade se refiere a ciertos puntos que considera importantes. En primer lugar, hacía mucha falta, en nuestros textos legales, definir la conducta de acoso laboral. El proyecto en debate lo hace. Pero, además, sitúa y desarrolla esta conducta a continuación del Título que se hace cargo de la investigación y sanción del acoso sexual, lo que es interesante desde el punto de vista de técnica jurídica, porque ambos títulos están referidos a la dignidad del trabajador.

Además, establece el acoso laboral como causal de despido. Esto es interesante, porque establece como causal de despido el acoso laboral entre trabajadores del mismo empleo, sin perjuicio del derecho que tiene cada trabajador, por tratarse de una causal de despido, de invocar la causal de autodespido, esta vez, con mejores condiciones, en caso de que el acosador sea su empleador. Desde este punto de vista, hace simétrica la situación de empleador–trabajador-acosador.

En seguida, incorpora la sanción a la denuncia injustificada, lo que también es interesante. No se trata de denunciar por denunciar, ni acusar por acusar, sino que hay que acreditar la acusación, la que probablemente será materia de conocimiento del tribunal, pero es un avance y equilibra las cosas. Otro aspecto interesante, a juicio del Sr. Andrade, es que hace asimilable la norma a funcionarios públicos y municipales, ámbitos en donde desgraciadamente suceden con mucha frecuencia este tipo de agresiones.

## **CAPITULO 4**

### **INTERPRETACIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS MODIFICACIONES REALIZADAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL: DIRECCIÓN DEL TRABAJO <sup>30</sup>**

**- Oficio Ordinario N° 3519/034 de la Dirección del Trabajo, de 09 de agosto de 2012:**

Se hace referencia en él al sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2º, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo:

---

<sup>30</sup> Dirección del Trabajo (2012) Ordinario N° 3519/034 “Fija sentido y Alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2, del número 1 del artículo 160, y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo”



#### **4.1. Modificación del artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo**

##### **4.1.1. Incorporación de la figura de acoso laboral**

El artículo 1º de la ley precitada, en su número 1), modifica el inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo, incorporando un nuevo párrafo, relativo al concepto de acoso laboral, en los siguientes términos:

*"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:*

*1) Agrégase en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

De este modo, el texto actual del inciso 2º del artículo 2º del Código del Trabajo es el siguiente:

Art.2. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. **Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**

El análisis que la Dirección del Trabajo realiza de este precepto es que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo, de esta forma, por

fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes, destacándose, entre estas últimas, por ser directamente aplicable en la especie, la del Título III del Libro I del Código del Trabajo, del Reglamento Interno, que en su artículo 153, inciso 2º, prescribe: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

En el mismo sentido, cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, que establece el deber de protección en el ámbito laboral, en los siguientes términos: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo la condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

El informe de la Dirección del Trabajo infiere que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra,

además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

Es importante considerar que la norma en comento también exige, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "[...] o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando la acción del empleador o del o los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

#### **4.2. Concepto de acoso laboral**

Sobre la base de lo ya expuesto debemos entender por tal, todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

#### **4.2.1. Sujetos de la acción**

Según aparece de manifiesto en el concepto contemplado en la norma analizada, las conductas constitutivas de acoso laboral allí descritas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores. Ello permite precisar que los sujetos de la acción son los siguientes:

a) Sujetos activos: Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las

conductas constitutivas de acoso laboral, en los términos y condiciones señalados en el precepto analizado.

b) Sujetos pasivos: Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias previstas en el citado precepto.

### **4.3. Modificación del artículo 160 del Código del Trabajo**

#### **4.3.1. Acoso laboral. Nueva causal de término del contrato de trabajo**

El número 2 del artículo 1º de la ley N°20.607, modifica igualmente el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

*"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:*

*"2) En el número 1) del artículo 160:*

*"a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción "y" que sigue a continuación de la coma (,) por un punto y coma (;)*

*"b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (;) y agrégase a continuación la conjunción "y".*

*"c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:*

*"f) Conductas de acoso laboral."*

De este modo, mediante la introducción de las modificaciones antes transcritas, el texto actual del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, pasa a ser el siguiente:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

"1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

"a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

"b) Conductas de acoso sexual;

"c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajadores que se desempeñe en la misma empresa;

"d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

"e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

"f) Conductas de acoso laboral".

Tal modificación legal se traduce, entonces, en la incorporación de una letra f) nueva al número 1 del citado artículo 160, que establece causales de término del contrato individual que, por ser imputables al trabajador, niega a este último el derecho a percibir cualquier indemnización que le hubiera correspondido a consecuencia de dicho despido por el empleador.

En efecto, a través de la modificación en referencia, se incorporan las conductas de acoso laboral a las ya previstas en la norma antes transcrita como causales de término de la relación laboral que el empleador puede invocar y que lo liberan de toda indemnización que haya podido corresponder al trabajador respectivo por tal motivo.



#### **4. 4.Modificación del artículo 171 del Código del Trabajo**

##### **4.4.1. Despido indirecto**

Asimismo y en concordancia con la modificación ya analizada en el punto anterior, a través de las letras a) y b) del número 3) del artículo 1º de la ley en estudio, el legislador ha establecido la procedencia de que sea el trabajador quien pueda poner término al contrato, cuando el empleador ha incurrido en conductas de acoso laboral, modificando, para tal efecto, los incisos 2º y 6º del artículo 171 del Código del Trabajo, en la forma que sigue:

"3) En el artículo 171:

"a) Sustitúyase en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".

"b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiere invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Es así, entonces, que mediante la introducción de las modificaciones antes descritas, el texto actual del artículo 171 del Código del Trabajo, queda fijado como sigue:

*"Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento".*

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho".

"Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes".

"El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados".

"Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan".

#### **4.4.2. Indemnizaciones por término de contrato**

La modificación introducida por la ley en referencia al inciso segundo del artículo 171 antes transcrito, ha tenido por finalidad incluir las conductas de acoso laboral dentro de las causales imputables al empleador que habilitan al trabajador para poner término al contrato de trabajo por la vía del denominado **despido indirecto**, cuya consecuencia es dar por extinguida con efecto

inmediato la relación laboral respectiva, además de otorgar al trabajador que accionó en tal sentido el derecho al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso 4º del artículo 162 del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicio establecida en el inciso 1º del artículo 163 del mismo cuerpo legal o la de su inciso 2º, según corresponda, aumentadas en la forma allí también prevista.

#### **4.5. Otras indemnizaciones**

De acuerdo a la normativa en análisis, el trabajador que ponga término a su contrato de trabajo por la causal de acoso laboral, tendrá derecho a reclamar de su empleador, además de las ya indicadas y en forma simultánea, otras indemnizaciones a que pudiere tener derecho.

#### **4.6. Sanciones para el trabajador**

Cabe hacer presente, por último, que en conformidad a la modificación efectuada por dicha normativa al inciso sexto de la citada disposición legal, las sanciones allí establecidas en caso de haber invocado el trabajador falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, que esta última ha incurrido en conductas de acoso sexual en su contra, se hacen extensivas también a las conductas de acoso laboral que se hubieren invocado

en los mismos términos y condiciones y siempre que el tribunal respectivo hubiese declarado la correspondiente demanda carente de motivo plausible. En tal caso, el trabajador estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado, quedando, además, sujeto a las otras acciones legales que procedan, en el evento de haber invocado maliciosamente alguna de dichas causales.

## **CAPITULO 5**

### **JURISPRUDENCIA POST - LEY N° 20.607**

#### **Caso 1<sup>31</sup>**

##### **Descripción del Caso:**

**Partes: Andrade Vera c/Ministerio Público**

**Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

**Fecha: 26 – ene-2013**

**Cita: RIT T- 547-2012 RUC: 12- 4-0038138-9**

**Dictada por doña Karina Mendieta Cortés, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Comparece doña LUGARDA ANDREA ANDRADE VERA, quien interpone

---

<sup>31</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la relación laboral vigente, en contra del MINISTERIO PÚBLICO, FISCALÍA NACIONAL, representada legalmente por don SABAS IVÁN CHAHUAN SARRAS, Fiscal Nacional del Ministerio Publico.

Para contextualizar la acción de tutela laboral, la demandante hace presente que el 01 de septiembre del año 2009 ingresó a trabajar a la Fiscalía Nacional del Ministerio Público tras haber ganado un concurso público. En dicho contexto, el Fiscal Nacional del Ministerio Público suscribió su contrato de trabajo, siendo el empleo que asumió el de profesional de la **División de Estudios de Evaluación, Control y Desarrollo de la Gestión** de la Fiscalía Nacional del Ministerio Público, asignándole el **grado VII** según el escalafón de dicha institución. Refiere que por la naturaleza de su trabajo es de su esencia relacionarse habitualmente con las diversas fiscalías regionales, a fin de recolectar información para posibilitar la realización de su trabajo técnico en la definición de metas institucionales de gestión, etc... En su calidad de trabajadora que se desempeña bajo un criterio profesional y técnico, analiza estas peticiones junto con el gerente de división, señor Lillo, y concluyen, que para ciertos casos que vulneraban la normativa vigente comunicada por la autoridad, no era pertinente hacer excepciones puntuales de determinados criterios de medición, ya que con aquello se afectaría la credibilidad tanto interna como externa del sistema global de medición, el cual desde su creación

había sido aplicado de manera uniforme para la totalidad de las fiscalías regionales, y cuyo objetivo era mostrar información que fuese fidedigna y comparable, ajustada a la normativa vigente, que a su vez sirviera para conocer el desempeño real de gestión al interior del Ministerio Público.

Esta decisión produjo como consecuencia que se le estigmatizara como "**Rígida**" y "**extremadamente estructurada**" en la institución. Razón por la cual se vio imposibilitada de postular al cargo de Subgerente de la División vacante desde marzo de 2012, con el consecuente aumento de grado que implicaba, y tampoco pudo, eventualmente, postular a cargos en Fiscalías Regionales u otras instituciones relacionadas. La estigmatización le produjo cuestionarse sus competencias y prácticas laborales, provocándole inseguridad para postular a otras instituciones y relacionarse con sus compañeros de trabajo y regiones con fluidez, pues se le excluía de ciertas reuniones y luego le remitían los documentos de trabajo que de ellas emanaban para que efectuara una revisión técnica y sugiriera ajustes directamente al Gerente de la División y éste los informara, pues al resto de sus compañeros de trabajo y/o profesionales de regiones les resultaba incómodo que ella opinara sobre su gestión...

En cuanto a los **actos que constituyen la vulneración que reclama**, sin

perjuicio de los actos de acoso laboral ya señalados, señala los siguientes: 1) Al concluir su licencia completa el día 1° de octubre del presente, se dispuso por parte de su psiquiatra tratante que debía tener una licencia parcial por 15 días, lo que importaba sólo trabajar media jornada, la que se concreta en la mañana de lunes a jueves de 8:30 a 13 horas, y el día viernes de 8:30 a 12 horas; 2) Al llegar a su oficina, constata que el jefe de división Sergio Lillo había renunciado a su cargo, y que lo había reemplazado en calidad de suplente don Claudio Ramírez, que tiene un grado inferior al de ella dentro del organigrama institucional. Al llegar el señor Ramírez, durante el tiempo de su licencia parcial, no le comunicó formalmente sus funciones, sí informalmente le señaló que las tareas que ella tenía las había distribuido de manera permanente a otras personas, y que tenía pensado entregarle "otras funciones" que no le especificó en dicho momento, argumentando que estaba muy ocupado en otras tareas. De hecho le indicó que se reunieran el día martes 16 de octubre para tratar sobre la materia. En el intertanto se encontró con **que no tenía asignada labor alguna**, por lo que durante ese periodo de tiempo sencillamente permanecía sentada en su escritorio sin que nadie la contactara o le requiera para hacer las labores para las que fue contratada. De hecho ninguno de sus superiores o del departamento de recursos humanos se le acercó para hablar con ella o ver que funciones concretas asumiría. Tanto fue la sensación de aislamiento y desprecio hacia su trabajo que se generó a partir de esta situación, que nuevamente se le otorgó una licencia entre los días 9 a 12 de octubre por una afectación



generada por su estado de angustia extremo; 3) Llegado el día 16 de octubre, y al concluir su licencia parcial, integrando a jornada completa a su trabajo, se concretó la reunión con el señor Ramírez a fin de definir cuáles serían sus labores al interior de la División. En dicha ocasión el señor Ramírez le indicó que él pretendía que se incorporara al área de procesos que la División de Estudios debía asumir al desvincularse el Gerente de Informática, pues él dirigía personalmente el tema. Conforme a lo conversado **se le eliminaban totalmente las funciones que tenía en el cargo de Coordinadora del Sistema de Control de Gestión y Estadísticas y se le señala que las nuevas funciones serían incorporarse al equipo de Procesos de Trabajo en un rol de carácter de asesor metodológico coordinado por un Abogado**, de menor grado que el de ella, y en el cual también participaría como par un Ingeniero de la División, también de menor grado que el de ella, con conocimiento en la operación local. **Se trata claramente de una función absolutamente distinta a aquella para la cual fue contratada mediante un concurso público, que implica para ella un retroceso en su desarrollo profesional y que se encuentra dirigida por personas que tiene un grado inferior al que tiene dentro de la institución.** En el intertanto, aún dicho cambio a "procesos" no se concreta, y ha seguido sentada en su escritorio todo el día sin que se le asigne trabajo concreto alguno, recibiendo sólo el mandato claro de que no haga nada de aquello para lo cual fue contratada: 4) En reunión que sostuvo con el señor Claudio Ramírez el día 22 de octubre de 2012,

conversan sobre la pretensión que le expresó a través de un correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2012, en cuanto a reformular sus metas individuales de desempeño como trabajador, a partir de las cuales se califican a los trabajadores dentro de la institución. Es así como se planteó que debían "conversar" sobre el ajuste de metas nuevas, para lo cual se generaría una propuesta, lo que claramente era una presión para que aceptara el cambio de función en un contexto en que se le mantenía aislada y sin ningún trabajo concreto. Lo anterior además se produce en un contexto en el cual tiene expresamente prohibido por sus superiores realizar las actividades conducentes a cumplir las metas inicialmente pactadas, por lo que ninguna evaluación de su trabajo actual podría resultar desfavorable, ya que uno de los índices a cumplir consiste precisamente en la generación de productos tangibles que dieran cuenta de los compromisos o metas que asumió para el año 2012 en el contexto del cargo para el cual fue contratada. Así las cosas, o se mantiene en su posición actual para la cual fue contratada y que se le impide realizar, más allá que se le mantiene aislada en una oficina y sin ningún trabajo concreto que pueda realizar, o acepta bajar de manera radical e inaceptable en sus funciones, realizando una labor sustantivamente diversa de aquella que desarrollaba normalmente hasta ante de los incidentes relatados. En definitiva lo que se quiere es que renuncie a su trabajo.

Manifiesta que los hechos relatados, al tratarse de actos que han sido

ejercidos por quienes obran en calidad de representante legal de su empleador en el contexto de una relación laboral vigente (artículo 486 del Código del Trabajo), lesionando gravemente el pleno ejercicio de garantías y derechos fundamentales amparados por este instituto jurídico, de manera absolutamente desproporcionada y arbitraria, lesionado su contenido esencial.

Dentro de los derechos lesionados se encontraría el de la **integridad psíquica**, según el artículo **19 N° 1 de la Constitución Política de la República**, luego de fijar el alcance que le otorga la doctrina y jurisprudencia a tal garantía, refiere que en la especie la vulneración de esta garantía se concreta a partir de los actos ejecutados por su empleador, ya que se generan a partir de la circunstancia de haber cumplido su trabajo con profesionalismo y rigor técnico, reiterando su rechazo desde dicha perspectiva a la modificación arbitraria y parcial de los mecanismos de evaluación de las metas institucionales.

**Explica que los daños físicos y psíquicos concretos a su persona, le causaron estados de angustia y enfermedades severas, derivadas del dolor e incertidumbre que tales conductas han provocado en su persona.**

A continuación, indica que se ha vulnerado su **derecho a la honra**, establecido en el artículo 19 número 4° de la Constitución Política de la

República, entregando doctrina para definirlo, exponiendo que **los actos descritos han tenido como finalidad atacarla en su honra y estima, como profesional y trabajadora, denostando no sólo su posición formal al interior de la organización que obra como empleador, sino que además denostar su imagen como profesional, afectando de manera concreta su honra a partir actuaciones ilegales y arbitrarias.**

Finalmente, denuncia haber sufrido **actos discriminatorios**, de acuerdo al **artículo 2° del Código del Trabajo**, la norma referida específica dentro de las conductas que atentan la dignidad de la persona en el **contexto de una relación laboral el denominado "acoso laboral" también conocido dogmáticamente como "mobbing"**, realizando una descripción del origen de aquel, la forma como se produce, los intervinientes. Explica que sería evidente que el conjunto de actuaciones que se han ejecutado a su respecto tienen por finalidad generar un escenario de tal presión sobre su persona que se le haga imposible continuar con el empleo para el cual fue contratada...

#### **Razonamiento del Tribunal:**

Sobre la demanda de Tutela Laboral, el Tribunal señala que un requisito esencial de toda acción de tutela es la *afectación de los derechos*

*fundamentales*, y que se ha de tener en consideración que la acción impetrada establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal, la actora ha fundamentado su demanda en la vulneración de ambos tipos, ya que se le habría lesionado los derechos consagrados en el artículo **19 N° 1° y 4 de la Constitución** Política y el de la **no discriminación fundado en el artículo 2° del Código del Trabajo**, atendido que se habrían efectuado **actos de hostigamiento laboral** por parte de la denunciada.

Luego se enumeran los indicios presentados en juicio, de los cuales se destaca como antecedente que confirmaría el **hostigamiento laboral**, por las nulas funciones asignadas a la trabajadora, ya que el área de proceso aún no se habría concretado, por lo que aún no se le asignaría a la demandante un trabajo concreto, circunstancia que es admitida por el señor Pedro Bueno, quien manifestó a la fecha de la audiencia de juicio, esto es, casi tres meses después de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, que aún no existía en la División de Estudios aquella área.

También se menciona como indicio de acoso laboral, el hecho que el señor Claudio Ramírez le planteara a la demandante la necesidad de ajustar sus metas individuales, para lo que se generaría una “propuesta”. El planteamiento

realizado por el señor Claudio Ramírez, sobre la necesidad de ajustar las metas de la trabajadora, se encuentra demostrado con cadena de correos enviada por doña Lugarda Andrade a don Claudio Ramírez y viceversa, de fecha 17 y 18 de octubre de 2012, especialmente el enviado por Claudio Ramírez a Lugarda Andrade, de fecha 18 de octubre de 2012, a las 15:22 horas, donde se le precisa que las nuevas metas de desempeño individual comenzaría a regir desde que la actora se reincorporó de su licencia médica, lo que sin lugar a dudas constituye una medida de presión.

El Tribunal establece que los hechos acreditados en las motivaciones anteriores, constituyen **indicios suficientes** y graves para crear la sospecha razonable que la demandada ha sido víctima de **acoso laboral** por parte de la demandada, quien a lo menos durante 15 días de trabajo no le otorgó funciones, la cambia a labores a un área que aún no están dentro de su Departamento, para finalmente hacerle presente la necesidad de revisar las metas, las que regirían desde su incorporación de la licencia, es decir, incluido el periodo en el que no se le ha otorgado ningún trabajo y se le ha manifestado la intención de modificarle sus funciones, sin que el área al que se pretende asignar se haya incorporado al Departamento, relegándola a revisar documentación, que muchas veces ya ha sido revisada, tal como se desprende del correo electrónico, incorporado por la denunciada, enviado por Álvaro Murcia a la demandante y la correspondiente respuesta de la actora, ambos de

fecha 06 de noviembre de 2012. Todo lo anterior, indica Tribunal, sin lugar a duda ha vulnerado el derecho a la integridad psíquica de la trabajadora, afectación que durante la generación de esta sentencia estaba siendo tratada por la Mutual de Seguridad, toda vez, que la Institución médica particular en la que se atendía, habría considerado que el origen de la afectación psicológica de la trabajadora, sería de carácter laboral.

El Tribunal analiza también la vulneración del derecho a la honra alegada por la demandante, sin embargo, concluye que no se indica de qué manera se afectó y a cuál dimensión de la honra se habría vulnerado, toda vez que el derecho a la protección de la honra posee dos dimensiones: la primera consistente en el heteroestima *constituida por el aprecio de los demás por nuestros actos y comportamientos* y la segunda correspondiente al *autoestima* dada por la conciencia de la autenticidad de su accionar, protegiendo la verdad e integridad de la persona y sus actos y comportamientos societales. Por todo lo anterior, **no es posible considerar que la trabajadora ha sido afectada en su derecho a la honra.**

Finalmente, concluye el Tribunal, que los hechos que se han tenido como acreditados, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, y por ello al efecto, la demandada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, tenía la carga de explicar y acreditar que su decisión de elegir en el puesto de gerente a un funcionario de grado inferior

que el de la demandante; el no otorgar tareas a la denunciante desde el día 1° de octubre de 2012; el modificar las funciones y las metas de la trabajadora, son decisiones que se deben considerar justificadas, proporcionadas y legítimas.

La parte demandada, cumple con justificar la decisión de elegir en dicho puesto de gerente a un funcionario de menor rango, el Tribunal concluye “En virtud de lo señalado, se tendrá por justificada la decisión de la denunciada de nombrar como subrogante del Gerente de la División de Estudios a don Claudio Ramírez”.

Sin embargo la demandada no es capaz de justificar la decisión de no otorgar trabajo a la demandante durante un período importante de tiempo: “la empresa no ha entregado una explicación satisfactoria que avale su decisión de no otorgar trabajo a la denunciante desde su reincorporación ocurrida hasta el día 01 de octubre de 2012, a lo menos hasta el 15 de igual mes y año”.

En cuanto a las nuevas funciones asignadas a la demandante, la sentenciadora tiene por probado que las nuevas funciones asignadas a la denunciante involucra un retroceso profesional para ella, por lo que la trabajadora se vería afectada con la modificación de sus labores, no siendo suficiente justificación la redacción general de la cláusula primera del contrato



de trabajo suscrito entre las partes y el artículo 4° de la Ley Orgánica del Ministerio Público, ya que la misma normativa aplicable a los funcionarios del Ministerio Público, contiene limitaciones a dicha facultad, al prohibir que las funciones se cambien cuando aquella circunstancia menoscabe a los trabajadores.

Se encontró probado también, que a la fecha la trabajadora no tendría asignada ninguna función determinada, limitándose su función a revisar documentos, tal como ocurrió antes de la última licencia médica, limitándose su capital profesional.

El último indicio de vulneración, fue que el señor Claudio Ramírez le planteara a la demandante la necesidad de ajustar las metas individuales de la trabajadora, justo en el período que se le indicaba que sus funciones serían cambiadas, lo que habría sido considerado por la trabajadora como una forma de presión para que aceptara las modificaciones a sus labores.

El Tribunal, basado en las pruebas y testimonios del caso, acoge la postura de la demandante y considera que “hablar de la modificación de las metas es una presión para que acepte el cambio de funciones, toda vez, que de acuerdo a correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2012 enviado por Claudio Ramírez a la denunciante, se le indica que será evaluada desde su

reincorporación, la que ocurrió el día 1° de octubre de 2012, por lo que a esa fecha, habrían transcurrido dieciocho días de evaluación sin que ella concretara una labor determinada, ni tuviera función asignada”.

Por lo tanto, en el contexto de hostigamiento laboral que estaba viviendo la trabajadora desde su reincorporación, sin lugar a duda que el planteamiento de modificar las metas individuales de ella, se debe considerar como otro indicio de la vulneración por denuncia en su libelo.

### **Conclusiones:**

En mérito de lo expuesto, el tribunal acoge la acción de tutela con relación laboral vigente, toda vez que a la trabajadora ha entregado indicios suficientes de la afectación sufrida a su derecho a la integridad psíquica, al ser víctima de actos de acoso laboral reiterados por parte de la demandada, desde la fecha de su reincorporación ocurrida el día 1° de octubre de 2012.

El Tribunal indica además que los hechos que se han tenido como acreditados, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, debiendo la denunciada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, el explicar y acreditar que la decisión adoptada fue justificada, proporcionada y legítima, asunto que no ocurrió en este caso. Motivo

por el cual, se da lugar a la acción impetrada, ordenándose que a la trabajadora se le asigne funciones, siendo aquellas las mismas que tenía con anterioridad al día 01 de octubre de 2012 y en las que se desempeñó desde que ingresó a trabajar para la denunciada.

Como se observa en este caso, tampoco se plantea la definición de “Acoso Laboral” que fue definida en la ley 20.607. Sin embargo, la demandante ha puesto especial atención en cumplir los requisitos que de alguna manera esta ley establece como necesarios para considerar la existencia de “mobbing” dentro de una relación laboral.

En definitiva, se entiende por acoso laboral: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro y 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 su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

Cuando la ley indica “cualquier conducta”, evidentemente la definición amplia abarca comportamientos activos, pasivos, directos e indirectos. También significa el uso de cualquier medio, por ejemplo, medios escritos (cartas, emails), verbales, simbólicos y también no-verbales.

En este sentido, la actora demandante presenta como medio probatorio una serie de emails donde se manifiestan los hechos que ella indica como vulneratorios. También, la inexistencia de emails en un determinado período de tiempo, le sirve a esta demandante para probar que no se le asignó tarea alguna, hecho que también funciona como indicio del mencionado “acoso laboral”.

Es importante también considerar que para que se configure “mobbing” debe existir una agresión u hostigamientos reiterados. Es decir, el legislador ha dejado en claro que una conducta aislada no constituye acoso laboral.

En este sentido la demandante también logra integrar circunstancialmente diversos episodios que, en conjunto, dan indicios de la existencia de acoso. Otro punto relevante al analizar la sentencia, es que se observa en la nueva ley la exigencia de resultado, es decir, que se compruebe un efecto lesivo en la persona de la víctima.

A la definición establecida por ley, no le basta la mera intencionalidad en el uso de los medios objetivamente comprobables, sino que dichas acciones tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada. Esto es muy importante en el momento de reunir los medios de

prueba en una acción de este tipo.

En el caso que observamos, por ejemplo, la demandante logró comprobar dicho menoscabo, a través de los daños psicológicos que le han causado angustia y enfermedades severas, fenómeno que justificó debidamente mediante licencia médicas. De esta forma, el día 17 de julio de 2012, un psiquiatra le extiende licencia bajo el diagnóstico de “trastorno adaptativo mixto” derivado de su situación laboral, que calificó como “mobbing”.

A medida entonces, que la ley ha ido especificando el significado y características del acoso laboral, los demandantes o afectados, tienen mayor probabilidad de hacer una análisis más específico en torno a su realidad y lograr recabar medios de prueba que puedan ser efectivos al momento de decidir si existe, o no, “mobbing”.

## **Caso 2<sup>32</sup>**

### **Descripción del Caso:**

**Partes: Karina Andrea Bugueño Sagua c/ Revisiones Técnicas Ovalle Limitada.**

**Tribunal: Tercer Juzgado de Letras de Ovalle con competencia Laboral.**

---

<sup>32</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

**Fecha: 29 – ene-2013 inicio, Sentencia 03- may- 2013**

**Cita: RIT T-1-2013. RUC: 13-4-0003590-8.**

**Dictada por Cristián Arturo Alfonso Durruty, Juez Suplente del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle con competencia Laboral.**

Comparece doña KARINA ANDREA BUGUEÑO SAGUA quien interpone demanda principal de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de su ex empleador, REVISIONES TÉCNICAS OVALLE LIMITADA.

La demandante señala que trabajó con vínculo de subordinación para la demandada, y que desde su inicio en el trabajo tuvo problemas de trato con don Patricio Ortiz, supervisor, puesto que éste acostumbraba a poner sus manos en los hombros de las compañeras de trabajo, a abrazarlas y tener otras actitudes de acoso hacia el personal, lo cual repudió abiertamente, manifestándole, incluso, a él mismo, que no le gustaba esas actitudes y que por lo menos a ella no le faltara el respeto, lo que le molestó, pero pese a ello pudieron mantener una relación de trabajo en forma normal, durante 5 años.

Los hechos de acoso laboral, refiere, comenzaron cuando, en diciembre de 2.011, llega a hacer un reemplazo como administrativa a la Planta de Revisiones Técnicas, doña Lorena Castro Castillo, con la cual mantuvo una

buena relación de trabajo hasta septiembre de 2012, cuando don Patricio Ortiz es ascendido a supervisor de planta y éste a la vez asciende a doña Lorena Castro a jefe administrativa, lo que llamó su atención y la de sus compañeros de trabajo ya que por antigüedad y conocimiento en los procesos de la Planta de Revisiones Técnicas lo lógico era que la demandante ascendiera y no una persona que llevaba solo 9 meses en la planta. Dice que no obstante ello no le molestó porque le gustaba su trabajo como cajera y como mantenía buena relación con doña Lorena Castro no se preocupó. Dice que sin embargo desde este ascenso doña Lorena cambio su actitud hacia la actora y comenzó a acosarla laboralmente.

Señala que en el mes de agosto del año 2012 llegó una compañera de trabajo, doña Diana Guerrero, a quien don Patricio Ortiz le pide que se acerque más a doña Lorena Castro y se aleje de la demandante, prohibiéndole que tuviera contacto con la demandante, que conversara temas personales, prohibiéndole incluso, que se fuera con la actora a la salida del trabajo; es más les prohíbe a sus compañeras que le hicieran consultas técnico-laborales, señalándoles que era una mala persona. Todo esto -añade- fue generando un clima de trabajo hostil que fue dañando su estabilidad emocional. Agrega que don Patricio Ortiz en reiteradas ocasiones, les entrego orientación al personal administrativo que debían dedicarse a su trabajo y no mantener relaciones de amistad con la demandante, que no le hablaran, lo que le fue aislando en el

trabajo al grado de no hablar con nadie durante toda su jornada laboral.

El día 15 de septiembre de 2.012 en una convivencia laboral, nuevamente don Patricio Ortiz les señala a sus compañeros de trabajo que la demandante era una mala persona y que no debían acercarse a ella, misma conducta que tuvo el 23 de octubre ante Paulina Ulloa, quien era compañera de trabajo, señalándole que no hablara con la demandante y tuviera cuidado con lo que le contaba...

Agrega que en efecto, las actitudes de sus jefes le llevaron a estar desmotivada, distraída en el trabajo, dormía mal, tenía pesadillas, lloraba, estaba triste, le dolía la cabeza e incluso manifestó una falta de atención hacia su hijo de 2 años, todo lo cual motivó a que interpusiera una denuncia a la Inspección del Trabajo de Ovalle, con fecha 25 de octubre de 2012, por vulneración de sus derechos fundamentales y acoso laboral sufrido de parte de sus jefes directos.

Añade que la entidad administrativa laboral acogió la denunciada efectuada, iniciando un proceso investigativo (N° 0402/2012/845), el cual determinó: *"... De lo anterior fluye que las acciones emprendidas por el empleador a través de sus representantes en la empresa es contrario a la dignidad de la trabajadora denunciante, pues son conductas que, como ha quedado reflejado en la*



*fiscalización investiga realizada por este servicio, son agresiones reiteradas en contra de la Srta. Bogueño, realizadas de manera solapada, y que han tenido como resultado para la afectada su menoscabo y además la amenaza y perjuicio de su situación laboral. En tales términos, se aprecia que las conductas desplegadas por los representantes del empleador constituyen una clara situación de acoso laboral, y han afectado los siguientes derechos fundamentales de la trabajadora denunciante: vulneración del derecho a la integridad psíquica de la denunciante como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, artículo 19 N°1 Inciso 1° de la Constitución en relación al artículo 485 del Código del Trabajo y vulneración a la libertad de opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, artículo 19 N° 12 inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile, según consta en oficio emitido por la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 29 de noviembre de 2012”. En audiencia de mediación de fecha 03 de diciembre de 2.012 se describe los hechos constitutivos de vulneración de derechos fundamentales, hechos que a juicio de la Dirección del Trabajo, constituyen vulneración de los derechos fundamentales que se indicaron en cada caso.*

Indica que la audiencia de mediación finalizó en un acuerdo, toda vez que su intención era seguir trabajando por cuanto le gustaba su labor, la Dirección obliga entonces al empleador a adoptar medidas con respecto a la capacitación

de trabajadores en clima laboral, respeto a derechos de los trabajadores, que cesen los actos de acoso y se reintegre de forma plena a la trabajadora en su puesto.

Lamentablemente, al regresar la trabajadora a su puesto luego de la licencia médica de 30 días, se encontró con que estas actitudes no habían cambiado (enumera diversos hechos), por el contrario, las actitudes de aislamiento y acoso laboral fueron peores, por cuanto habían decidido cambiar sus labores, sacándola de su función de cajera para pasarla a una función meramente administrativa. Producto de esto, la demandante decidió colocar término al contrato de trabajo a través del despido indirecto, el 02 de enero de 2013.

Dice que por las vulneraciones de derechos fundamentales de que fue objeto, el acoso laboral sufrido el día 31 de diciembre de 2.012, se vio obligada a hacer uso de la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, poniéndole término a su contrato de trabajo, a contar de ese día, en atención a los graves hechos relatados anteriormente, fundándolo en lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra F del Código del Trabajo.

Señala además que el día 02 de enero de 2.013, envió carta de auto despido a través de carta certificada a su ex empleador, en la cual expresó su intención de poner término a las relaciones laborales que los unía, señalándole en la

misma los hechos que fundamentaban la causal invocada, dejando copia debidamente timbrada en la Inspección del Trabajo de Ovalle.

La demandante indica que este empleador vulnera sus garantías constitucionales contempladas en el artículo 19 N°1 de la Constitución República de Chile, esto es, el **derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona**, debido al **acoso** que ha sufrido lo cual le ha llevado a sufrir trastornos psicológicos, episodios de angustia, caída de pelo; artículo 19 N° 12 inciso 1° del mismo cuerpo legal, esto es, **vulneración a la libertad de opinión y la de informar sin censura previa**, en cualquier forma y por cualquier medio, al aislarla de sus compañeros de trabajo, prohibiéndoles conversar con ella o comentar algún tema personal y por último el artículo 19 N°16 referido a la **libertad de trabajo y su protección**, en cuanto se le ha discriminado, al no comunicarle de cambios o modificaciones en su labor de cajera, por razones que no se basan en su capacidad ni idoneidad personal, sino que únicamente basados en un evidente interés de su ex empleador de separarla de sus funciones y del ejercicio natural del cargo que detentaba y por último una vulneración al artículo 2° inciso 2 y 3 del Código del Trabajo, es decir, **acoso laboral y discriminación**.

La demandante señala en específico, la Vulneración a los derechos establecidos en el artículo 2 inciso 2 y 3 del Código del Trabajo, esto es, "las

*relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contraria a ella, entre otras conductas..., el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amanece o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".* Estima que las conductas constitutivas de acoso laboral desplegadas por su empleador, han ocasionado menoscabo y maltrato hacia su persona, manifestado en herir su dignidad y amenazar o perjudicar su situación laboral, ocasionando su ex empleador un perjuicio o daño laboral directo al interior de la empresa, pero además conscientemente ha ocasionado un ambiente hostil y ofensivo en el trabajo, que le ha llevado a auto despedirse por no soportar más la situación laboral.

### **Razonamiento del Tribunal:**

El Tribunal declara improcedente la demanda de Tutela Laboral con ocasión del despido.

Pero sí acoge la demanda subsidiaria por despido indirecto, ya que estima suficientes los medios testimoniales y probatorios presentados por la

demandante.

También estima que ha quedado acreditado en el juicio que las personas que actuaban en contra de la demandante acosándola laboralmente, buscaban su renuncia. En definitiva, estima como probados todos los hechos que la demandante señaló en su carta de auto- despido como formas de acoso laboral: “De esta forma, sólo cabe concluir que la actora probó en juicio todos y cada uno de los hechos señalados en su carta de aviso de auto despido. Asimismo, se estableció que la demandante cumplió con las formalidades legales enviando dentro del plazo legal al domicilio de la demandada la correspondiente carta de aviso de auto despido; lo anterior conforme a la carta referida y de acuerdo al recibo de Correos de Chile”.

**El sentenciador cita la Ley 20.607 para señalar y justificar que dicha normativa incorpora al acoso laboral como figura legal y la establece como causal válida de auto- despido: “La misma Ley 20.607 incorpora en el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, en la letra f), las “conductas de acoso laboral”, las que siempre deben ser graves para poder avalar el quiebre de una relación laboral; estableciendo dicha causal como una de aquellas que habilita para dar aplicación al instituto del auto despido o despido indirecto establecido en el artículo 171 del Código del ramo”.**

También, muestra la definición que se da en la ley al acoso laboral: *“asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituye agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Luego, para hacer la sentencia aún más específica, el juzgador enumera los elementos que deben concurrir para calificar ciertos hechos como acoso laboral:

- i.- Agresiones u hostigamientos reiterados ejercidos por el empleador o uno o más de sus trabajadores en contra de otro u otros trabajadores;
- ii.- Que el resultado de las conductas descritas sea el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El Tribunal, por tanto, establece este como el marco conceptual sobre el cual se basa su sentencia y partir de ello establece si existe o no por parte del empleador la causal de caducidad del artículo 160 N° 1 letra F) del Código del Trabajo.

En este sentido señala que en cuanto al primer punto, esto es, la existencia de agresiones u hostigamientos reiterados realizadas en perjuicio de la demandante, estos fueron plenamente establecidos y consistieron en las constantes y reiteradas acciones realizadas por los representantes del empleador y jefes directos de la trabajadora, señores Patricio Ortiz y Lorena Castro, consistente en las instrucciones dadas al personal destinadas a evitar que se le realizase a la actora consultas técnico – laborales, así como entregarles orientaciones en orden a que no debían conversar con la demandante cosas personales, evitando tener con ella relaciones de amistad; todo lo que importó el aislamiento de la trabajadora.

Luego de nombrar otros hechos que han quedado probados en juicio el Tribunal estima que se encuentra establecida la existencia de agresiones y hostigamientos reiterados realizados en contra de la demandante doña Karina Andrea Bugeño Sagua.

En cuanto al segundo punto exigido por el legislador como necesario para estar frente a un caso de acoso laboral, consistente en que el resultado de las conductas activas sea el menoscabo, maltrato o humillación del trabajador, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; el Tribunal estima que el mismo resulta también plenamente concurrente en la especie.

Señalando que las conductas de los representantes del empleador realizadas en perjuicio de la actora destinadas a aislarla, produjeron como resultado el menoscabo de la trabajadora que trajo como consecuencia una afección a sus salud psíquica por la situación vivenciada en razón del ambiente hostil de trabajo creado en su contra. La prueba vertida en juicio ha sido múltiple, precisa y unívoca en tal sentido, indica el sentenciador.

### **Conclusiones**

En este caso, a diferencia del anterior, sí se especifica la definición de acoso laboral establecido por la legislación y es usado por el sentenciador para evaluar la existencia o no de “mobbing”.

La demandante en este caso, también tuvo la cautela de presentar debidamente sus medios de prueba, con el fin de que los hechos quedaran acreditados ante el Tribunal. De esta manera, en su carta de auto despido enumera claramente los diversos episodios que configuran el acoso laboral que alega.

Asimismo, logra acreditar el menoscabo que estas acciones generaron en su persona, a través de bastantes medios de prueba médicos, testimonios e



informes de la Inspección del Trabajo.

**En este caso, la ley 20.607 ha permitido una clara elaboración y juzgamiento de un caso de acoso laboral, que cumplía todos los requisitos para ser considerado como tal, pues se cumple la reiteración de los hechos de hostigamiento, el menoscabo en la persona víctima, psíquico y en cuanto a sus oportunidades laborales.**

### **Caso 3<sup>33</sup>**

#### **Descripción del Caso:**

**Partes: PAULINA ANDRES VALDÉS ANDRADES c/ SOCIEDAD FASA CHILE S.A. REPRESENTADA POR CRISTIAN ACEVEDO MONTECINOS.**

**Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Talca**

**Fecha: 15 de abril 2013.**

**Cita: RIT T-3-2013. RUC N° 13-4-0002082-K**

**Dictada por doña Lis Rondinella Aguilera Jiménez, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.**

Son partes en este juicio, en calidad de demandante Paulina Andrea Valdés Andrades, guardia de seguridad, y como demandada, sociedad FASA Chile S.A.

---

<sup>33</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

persona jurídica privada.

La demandante interpuso acción tutela por vulneración a sus derechos fundamentales y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora FASA Chile S.A. a objeto que en definitiva, se declare que ésta vulneró sus derechos fundamentales a la vida e integridad física y/o psíquica, su libertad de trabajo y su garantía de indemnidad.

Sostuvo que en el establecimiento en el cual cumplía sus funciones, se desempeña como reponedor para la misma empleadora FASA Chile S. A, el señor Víctor León, quien desde que ingresó a prestar sus funciones, nunca le simpatizó, y comenzó a ejecutar en contra de la demandante una serie de actos de hostigamiento, malos tratos de palabra, insultos, que se traducían en proferir hacia su persona en forma permanente expresiones tales como "te voy a quemar viva"; "que los guardias no sirven para nada"; indica también, que cuando la veía dirigirse al baño, le decía que no tenía por qué ir al baño y tenía que esperar a que llegara el otro guardia; no la saludaba y sólo se dirigía a ella para ofenderla delante de cualquier persona que estuviese presente.

El último hecho ocurrió dos semanas antes del despido, cuando en medio de una discusión, la empujó del pecho.

Fue entonces cuando tomó la decisión de poner en conocimiento de sus superiores directos, la situación de acoso laboral, informando al Jefe Zonal, don Marcelo Veliz Guzmán, y al Jefe de Local, don Mario Chandía.

Al plantear la situación que la aquejaba a sus superiores y que estaba deteriorando su estado de ánimo y su autoestima, se sintió en un primer momento acogida, por cuanto don Marcelo Veliz se mostró comprensivo y empático con lo que le estaba ocurriendo, señalándole que tomaría medidas para disponer su traslado a otro local de la empresa.

Frente a esta predisposición por parte de su superior por escucharla, se atrevió a señalarle a don Mario Chandía, Jefe de local, que interpondría una denuncia ante la Inspección del Trabajo y le exhibió un borrador con una carta que tenía redactada, procediendo el señor Chandía incluso a formular algunas correcciones en el texto de la misma, señalándole "Haz lo que tengas que hacer".

Tras haber concretado su denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 24 de octubre de 2012, dos días después, fue despedida argumentando la demandada la procedencia de la causal de Necesidades de la Empresa, expresándose en la referida carta de despido, lo siguiente: "Por medio de la presente, comunicamos a usted que con fecha de hoy, 26 de Octubre de 2012,

hemos resuelto poner término a su contrato de trabajo, de fecha 02 de Noviembre de 2011, en virtud del cual desempeñaba las funciones de Guardia de Seguridad, en el local N°515, ubicado en Uno Norte N°1472, Talca...”

No sólo se le produce entonces daño por el maltrato recibido, sino además porque se le hace entrar en confianza para que indique que medidas iba a adoptar, como el hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo y luego advertido de esto la parte empleadora la despide.

Todo ello lleva a que a la fecha de esta presentación la demandante se encuentre en terapia psicológica por el perjuicio sufrido en este sentido.

A nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso lo, del Código del Trabajo, el que señala que "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos".

En la especie, la demandante señala que fue víctima de acoso moral laboral de carácter horizontal, por cuanto el victimario fue un compañero de trabajo. Frente a esta situación, de pleno conocimiento de su ex empleadora, ésta faltó a su deber de protección general consagrado en el artículo 184 del Código del

Trabajo y al inciso segundo del artículo 2, relativo a que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

En este sentido, el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, que fue modificado por la **Ley 20.607** publicada en agosto de 2012, señala que **"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro 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 su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"**.

El acoso moral o mobbing, al decir del profesor Gamonal, comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando incluso su renuncia, acompañada muchas veces de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicósomáticos.

La empresa demandada con su proceder cometió un acto vejatorio en contra de dos de los derechos fundamentales de la trabajadora: su integridad psíquica y su derecho a la libertad de trabajo, toda vez que además de haber tenido que

sufrir de manera permanente los hostigamientos, burlas y críticas de parte del señor Víctor León, fue "castigada" por la empresa al momento en que ésta toma conocimiento de los hechos, procediéndose a su despido por una causal que no tiene ningún asidero fáctico ni jurídico.

Es más, señala la demandante, la empresa demandada, entre los meses de noviembre y diciembre procede a la contratación de nuevos guardias de seguridad, contratando uno para el local ubicado en calle Uno Sur N°1472, y otro guardia para el local de calle Uno Sur N°1399 de Talca.

En el caso de marras, la libertad de trabajo se vio afectada desde el punto de vista de la demandante, en el sentido de que fue privada de su fuente laboral, de la única actividad remunerada que se encontraba desarrollando, invocándose por la empresa una causal de despido improcedente, la cual buscaba encubrir u ocultar, la verdadera motivación de la ex empleadora para prescindir de los servicios de esta trabajadora, que era, deshacerse de una trabajadora que le traería conflictos por efectuar una denuncia ante la Inspección del Trabajo.

En este sentido las conductas sancionadas y consideradas como lesivas de derechos fundamentales, están contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo "Si la vulneración de los derechos fundamentales a que se refieren los

incisos 1° y 2° del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido..."; en relación con el artículo 485, del Código del Ramo, que prescribe: "El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19... N° 1 y N°4... cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador".-

Además, las agresiones cometidas contra la honra y la integridad síquica de ésta trabajadora han vulnerado los artículos 2 inciso segundo del Código del Trabajo, que señala que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, y el artículo 184 del mismo texto que contiene el deber de cuidado y protección del empleador de la vida y salud de sus trabajadores.

Con respecto a la garantía de indemnidad vulnerada. La parte demandante estima que el acto ejecutado por la empresa, al adoptar la decisión del despido dos días después de haberse concretado la denuncia ante la Inspección del Trabajo, puede llegar a constituir además, una represalia en contra de la trabajadora, y haber sido una consecuencia directa de la denuncia efectuada por esta persona, ante la entidad administrativa fiscalizadora,

vulnerándose con ello la garantía de indemnidad que le asiste, amparada en el artículo 485 del Código del Trabajo que establece que en igual sentido de conducta lesiva de derechos fundamentales, "se entenderán las represalias ejercidas contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales".

La parte demandante también quiere recalcar que, producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales. En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio.

Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de



terminarse el fuero laboral por negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia ante la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es sólo un indicio, pero suficiente, de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada, esto en palabras del profesor Ugarte.

Para la parte demandante, algunos de los hechos que son indicios de haber existido una efectiva vulneración de la garantía aludida son, entre otros:

- Denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo
- El reconocimiento efectuado por el representante de la empresa en la audiencia de conciliación ante la Inspección del Trabajo del día 12 de Noviembre de 2012, de haber estado en conocimiento del hostigamiento y malos tratos que denunciaba la actora.
- Despido de la trabajadora ocurrido el día 26 de Octubre de 2012.
- La contratación efectuada entre los meses de Noviembre y Diciembre de un guardia de seguridad para el local de la demandada ubicado en calle Uno Sur N°1472, y otro guardia para el local de calle Uno Sur N°1399 de Talca.
- Certificado psicológico que da cuenta del daño que en este aspecto ha sufrido la trabajadora.

Estos indicios, entre otros nombrados en el caso, a juicio de la demandante son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se ha

vulnerado su garantía de indemnidad. Por tanto, hacen procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que "Cuando de los antecedentes aportados por la 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".

Además de todo lo anterior, la demandante realiza acción conjunta de despido injustificado, considerando el artículo 489 inciso 7°, que dispone: "si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de Tutela Laboral, de que trata éste párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio". Sin embargo, en el caso de autos, por no tener la actora una antigüedad laboral de un año o más, y habiéndose pagado por parte de la demandada la indemnización sustitutiva de aviso previo, se demanda únicamente por despido abusivo y atentatorio de derechos fundamentales conforme a lo previsto en el artículo 489 y 485 del Código del Trabajo.

### **Razonamiento del Tribunal:**

El tribunal indica en el caso de autos, se está en presencia de una demanda

por despido lesivo de derechos fundamentales, razón por la cual opera plenamente la regla del artículo 493, y por tanto, a la demandante le correspondió acreditar indicios suficientes de que el motivo de su despido ha sido la lesión de sus derechos fundamentales inespecíficos de origen constitucional y protegidos por la acción de tutela. Señala además que se acreditaron mediante la prueba circunstancial incorporada por la parte demandante, los indicios que han hecho surgir al Tribunal la sospecha fundada de que ha existido lesión al derecho de integridad psíquica de la demandante, por cuanto que consta en autos que con ocasión de su despido, ocurrido el día 26 de octubre de 2012, la actora presentó un trastorno mixto por estrés postraumático con sintomatología depresiva ansiosa producto de haber sido despedida de su trabajo en Farmacia Ahumada el mes de octubre de 2012.

Por otra parte, indica que se acreditaron los indicios de vulneración a la garantía de indemnidad y que permite el cumplimiento efectivo del derecho, pues a través de ellos, surge la sospecha de que el despido de la demandante fue adoptado por la parte demandada, en su represalia por haber deducido denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo, pues consta de los hechos acreditados en la causa y que convergen en esta sospecha de vulneración los siguientes:

a.-) el conocimiento que tenían los jefes de los establecimientos de la demandada, de la conducta hostil que le daba a la demandante su compañero

de trabajo. b.-) el conocimiento adquirido por el jefe del local N°515 en donde trabajaba la demandante y su jefe directo, del contenido del borrador manuscrito por aquella, fechado el 24 de octubre de 2012, en el cual, denunciaba el acoso laboral de su compañero de trabajo. c.-) la denuncia deducida por la demandante ante la Inspección Provincial del Trabajo el día 24 de octubre de 2012, por los mismos hechos relatados en su borrador. d.-) la fecha del despido de la demandante, concretado dos días después de la interposición de su denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo; y e-) la ausencia en la carta de aviso de término de contrato, de la descripción de hechos relativos a eventuales aspectos estructurales de instalación de la empresa que hayan provocado cambios en su mecánica funcional o de un deterioro económico que haya hecho inseguro el funcionamiento de la empresa, y que haya ameritado la racionalización y reestructuración interna del local N° 515 y desembocado en el despido de la demandante.

Además, el Tribunal estima que se encuentra acreditado con el mérito de la testimonial aportada por la propia demandada, consistente en los dichos de su jefe zonal Marcelo Véliz Guzmán y de la química farmacéutica Claudia Saavedra Barra del local N°515- lugar de trabajo de la actora- que el despido de la demandante fue decidido por el primero de los mencionados por su mal historial laboral consistente en atrasos reiterados, por ser generadora de problemas y reclamos, todas ellas situaciones que fueron acumulando en el

tiempo, fundamento que en lo sustancial, es ratificado por la segunda de las testigos mencionadas, al señalar que la demandante fue despedida por mal comportamiento.

### **Conclusiones**

El Tribunal señala que la demandante logró satisfacer el estándar probatorio indiciario exigido por la ley, pues, de los supuestos fácticos acreditados, hizo surgir en la sentenciadora una sospecha fundada de haberse lesionado los derechos fundamentales de la demandante con ocasión de su despido, y en consecuencia, procede acoger la acción tutelar por vulneración de aquellos y condenar a la demandada al pago de la indemnización adicional prevista en la ley laboral.

Concluye finalmente el Tribunal que se acoge la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por Paulina Andrea Valdés Andrades en contra de Fasa Chile .S.A representada por Cristian Acevedo Montecinos y en consecuencia de declarar que la demandada, con ocasión del despido de la demandante ocurrido el día 26 de octubre de 2012, vulneró su derecho a la integridad psíquica garantizado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República y su garantía de indemnidad asegurada en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo.

#### **Caso 4<sup>34</sup>**

##### **Descripción del Caso:**

**Partes: INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR C/  
TRAVERSO S.A.**

**Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel**

**Fecha: 19 de abril de 2013**

**Cita: RIT T-10-2013. RUC Nº 13-4-0004034-0**

**PRONUNCIADA POR PATRICIA AGÜERO GAETE, JUEZ TITULAR DEL  
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.**

Carolina González Muñoz, Inspectora Comunal de Santiago Sur, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, interpone demanda en procedimiento de tutela laboral en contra de la empresa Traverso S.A., por haber incurrido en actos vulneratorios de derechos fundamentales en perjuicio de la trabajadora doña Ada Jeannette Cepeda Peralta.

La demandante tiene por objeto que se declare que: 1º) La denunciada ha incurrido en actos atentatorios del derecho a la integridad psíquica respecto de la trabajadora 2º) Se establezcan indicaciones concretas de medidas a que se

---

<sup>34</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

encuentre obligada la empresa denunciada, dirigidas a obtener la cesación de las conductas lesivas y la reparación de las consecuencias derivadas de los hechos denunciados. 3º) Que se condena a la denunciada al pago de una multa, atendida la gravedad de la infracción, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo; 4º) Que se condena a la denunciada al pago de las costas; 5º) Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación, en virtud de lo que ordena el inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo.

Fundando su pretensión señala que con fecha 5 de noviembre de 2012, la trabajadora doña Ada Jeannette Cepeda Peralta, interpone denuncia ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, en contra de su empleador Traverso S.A, por haber ejecutado éste actos con ocasión de la relación laboral, cuyas consecuencias le han ocasionado perjuicio y secuelas en su salud síquica, vulnerando con ello lo establecido en el inciso 1º del artículo 485 del Código del Trabajo en relación con lo que preceptúa el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado.

Indica que a consecuencia de la denuncia administrativa interpuesta, se procedió a constituir la Fiscalía Laboral, investigación que concluye en la emisión del Informe de Fiscalización N° 1360.2012.190, de fecha 29 de noviembre de 2012, a partir del cual se elabora el Informe de Conclusiones Jurídicas, conforme al cual la Fiscalía actuante detecta indicios de la

vulneración denunciada.

Manifiesta que la trabajadora Ada Cepeda Peralta denunció una serie de actos de hostigamiento ejecutados por su empleador, los cuales habrían repercutido en su salud psíquica, acciones efectuadas por el Gerente Comercial de la empresa y su jefatura directa, don Mauricio Andrade Hume, declarando que dichos actos se manifestaban en que permanecía sola en su oficina, sus compañeros de trabajo no se acercaban a ella por temor a represalias, cada vez que solicitaba información a la Sra. Patricia Lagos, Gerente de Marketing de la empresa, ésta le manifestaba que debía pedir la mencionada información al Sr. Andrade, quien no accedía a entregarla, constituyendo información relevante para desarrollar su labores, denunciando a principios del mes de octubre a su empleador ante la Inspección del Trabajo, por no otorgar el trabajo convenido, lo cual fue verificado por el funcionario dependiente de este Servicio, Sr. Manuel Lavado, en Informe de Fiscalización N°1302/2012/1973.

Señala que la trabajadora conversó acerca de estos temas con el Gerente General de la empresa, don Renato Traverso, manifestándole las humillaciones de que había sido víctima por parte de don Mauricio Andrade, quien incluso la expulsó de una reunión, manifestando esta sus dudas acerca de la situación en la que se encontraba en la empresa.

La demandante indica que la trabajadora formalmente mantiene el cargo de Supervisora de Ventas, pero no ejerce las labores propias del mismo, por



cuanto el Sr. Andrade se lo asignó a otra persona, agrega que le han enviado cartas de amonestación en las que le representan conductas inapropiadas, sin haber incurrido en ningún incumplimiento y el Gerente de Recursos Humanos y Finanzas, constantemente le pregunta si ha decidido algo sobre su futuro o sobre su permanencia en la empresa y precisa que como consecuencia de los hechos descritos, a la fecha de la denuncia se encontraba en tratamiento psicológico por depresión severa.

La demandante también señala que sin perjuicio de que se constata que con fecha 16 de agosto de 2012, la institución competente estableció que el origen de la depresión de la trabajadora, no se encuentra en la relación laboral, es el mismo organismo quien determina la existencia de un problema relacional con su jefatura, lo que añadido al resto de antecedentes recabados en la investigación efectuada por la Fiscalía actuante, en particular considerando la fecha de pronunciamiento de la calificación ya señalada, ha llevado a establecer que si bien es posible que en un principio el padecimiento de corte síquico que aqueja a la trabajadora, no tuvo su origen en la relación laboral, éste se vio agravado por los malos tratos propiciados a la denunciante en su ámbito de trabajo, por parte de su jefatura directa, el Sr. Mauricio Andrade y, en especial, el hecho que, no se le otorgue el trabajo convenido.

Se destaca que el Gerente Comercial de la empresa denunciada, Mauricio Andrade, ha incurrido en actos tales como expulsar a la dependiente de las reuniones de trabajo de supervisores de ventas, no otorgándole el trabajo convenido. También se denuncia la actitud pasiva del Gerente General, quien tomando conocimiento de estos hechos no adoptó ningún curso de acción, todos estos actos constituyen una infracción al artículo 19 N°1 de la Constitución Política de Chile.

Que el solo mérito de la prueba documental incorporada en la presente causa permite tener por acreditado que, en la especie, si bien la trabajadora doña Ada Jeannette Cepeda Peralta padece una depresión, y en tal sentido se encuentra afectada su salud síquica, dicha afección en caso alguno puede ser considerada consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. En efecto, tal como consta de los diagnósticos iniciales que datan del mes de abril de 2012, la trabajadora antes señalada padece de un episodio depresivo mayor el que aparece asociado a un “duelo complicado”, tal como se lee de la licencia médica N°35556768, el que luego deviene “duelo patológico” según consta de la licencia médica N°35556778 y que tiene su origen en la muerte del cónyuge de la demandante, acontecimiento este que, conforme ella misma señala al absolver posiciones, tuvo lugar en el mes de febrero de 2011.

Que, a mayor abundamiento, del análisis de la resolución N°2012060004062

emitida por el Instituto de Seguridad del Trabajo, no pasa inadvertido que la trabajadora antes señalada solo concurrió a dicha institución con el objeto que su patología fuera declarada como enfermedad profesional, con fecha 20 de junio de 2012, luego que la Isapre Consalud comenzó a rechazar sus licencia médicas, las que si bien en definitiva fueron autorizadas, requirieron de un reclamo ante el Compín, lo anterior según consta de los documentos a aparejados a oficio remitido por dicha Institución a este Tribunal.

### **Razonamiento del Tribunal**

Finalmente la sentenciadora concluye que, en la especie, no concurren los requisitos necesarios para acoger la acción de tutela impetrada en la presente causa, toda vez que, si bien la trabajadora doña Ada Jeannette Cepeda Peralta tiene afectada su salud síquica, dicha afectación no es consecuencia directa de actos o vulneraciones ocurridas en la relación laboral, conforme lo exige la norma del artículo 485 del Código del Trabajo.

### **Conclusiones**

El Tribunal también señala que sin perjuicio de lo razonado en lo que antecede, con el mérito de la prueba testimonial incorporada en la presente causa, como asimismo de los correos electrónicos aportados por la denunciante y la trabajadora, ha quedado acreditado que el ambiente de trabajo dentro del

área en que se desempeñaba la actora no era el óptimo, por cuanto habían tratos inadecuados de parte del Gerente Comercial de la empresa, don Mauricio Andrade para con los trabajadores, entre ellos doña Ada Jeannette Cepeda Peralta, cuestión esta que era conocida por el empleador, sin que conste de los antecedentes que éste haya hecho algo al respecto.

Que si bien dichos tratos no son la causa directa de su afectación síquica y por lo tanto no quedan amparados dentro del ámbito de la tutela laboral, como se ha razonado en lo que antecede, ello no obsta a que estos puedan producir consecuencias jurídicas y dotar, eventualmente, a la afectada de acciones judiciales en contra de su empleadora, quien, como se ha señalado, tenía conocimiento de ellos.

En conclusión, el Tribunal rechaza en todas sus partes la denuncia interpuesta con fecha 1 de febrero de 2012, por doña Carolina González, Inspectora Comunal de Santiago Sur, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, en contra de la empresa Traverso S.A.

Pronunciada por Patricia Agüero Gaete, Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

## **Caso 5<sup>35</sup>**

### **Descripción del Caso:**

**Partes: Zulema del Carmen Vásquez Ramírez.c/ I. Municipalidad de Chépica**

**Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Santa Cruz.**

**Fecha: 28- marzo-2013**

**Cita: RIT: T-1-2013 RUC: 13- 4-0001097-2**

**Dictada por don MAURICIO NÚÑEZ ECHEVERRÍA, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Santa Cruz.**

Se inició esta causa R.I.T. T - 1 - 2013, en procedimiento de aplicación general, compareciendo doña ZULEMA DEL CARMEN VÁSQUEZ RAMÍREZ, profesora, quien interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHÉPICA, representada por doña Rebeca del Rosario Cofre Calderón, alcaldesa.

La actora señala laborar para la demandada desde el mes de septiembre de 1976, como profesora de educación general básica, en la Escuela Básica F-315 de Lima, actualmente Eugenio Ruiz Tagle Montes, de la comuna de Chépica;

---

<sup>35</sup> <http://laboral.poderjudicial.cl/SITLAPORWEB/InicioAplicacionPortal.do>

que el 02 de marzo de 1998 se le nombró como profesora encargada de dicha escuela, a través del Decreto Alcaldicio N° 471. Dicha función la desempeñó hasta el 16 de marzo de 2009, oportunidad en que asumió el cargo de Inspectora General en el Liceo Fermín del Real Castillo, mediante Decreto Alcaldicio N° 590 y Orden de trabajo N° 12 de fecha 12 de marzo del mismo año.

Explica que dio comienzo a su labor de Inspectora General de dicho establecimiento sin inconvenientes y de acuerdo a la función establecida en el proyecto institucional del establecimiento de acuerdo al Estatuto Docente, mientras el establecimiento estuvo a cargo del Director don Luis Sánchez Zamorano. Dice que en el periodo 2010, la alcaldesa doña Rebeca Cofré concurrió en varias oportunidades al establecimiento reuniéndose con todo el equipo directivo, sin considerarla en ninguna de esas oportunidades; en el mes de abril de 2010, celebrándose un acto por el cual el colegio Alemán efectuó una donación de equipos electrónicos al liceo Fermín del Real, la Sra. Alcaldesa la habría marginado de la actividad, solicitándole desocupara el lugar en donde ella estaba sentada, para posteriormente sentarse junto al resto del equipo directivo, desplazándola y humillándola frente al resto de los asistentes.

Posteriormente, el 28 de octubre de 2010, relata que se celebró una reunión extraordinaria con carácter de urgente, en la cual asistió el Director don Guido

Oyarzun, profesores y asistentes de la educación, ocasión en que el tema tratado fue “funcionamiento de Inspectoría General”; ese día aduce que se encontraba con permiso administrativo y no asistió. Que solicitó copia de las actas de reuniones hechas en su ausencia, y sólo le dieron una de dichas actas.

Señala que se le revocaron sus decisiones en la Inspectoría General, se le cuestionaron las iniciativas que planteaba en el consejo de profesores, se le desconocieron sus atribuciones de acuerdo al cargo que ejercía por parte de don Guido Oyarzun, perdiendo toda autoridad frente a las personas a su cargo. Sostiene que el 18 de noviembre de 2010, se le cita a una reunión en la que estaba presente don Guido Oyarzun, el jefe de la Unidad Técnico Pedagógica, don Luis Muñoz y la Orientadora doña Marta Urzúa, en la cual se le destina arbitrariamente a cumplir funciones a una unidad recientemente creada para ese fin. Según el memorándum N° 252 de fecha 18 de noviembre de 2010, don Luis Muñoz le presenta el proyecto de dicha unidad, la que nunca se ha creado en ningún establecimiento, ya que dichas funciones corresponden a parte de lo que realiza la Inspectoría General y se le obliga a firmarlo, amenazándola con despedirla, la cual interpreta como un acto para quitarle el cargo y ubicarla en un lugar que no interfiriera con las ordenes que daba doña Rebeca Cofré, ante lo cual, en diversas oportunidades dice haber solicitado entrevistarse con la Sra. Alcaldesa, sin obtener respuesta alguna. Posteriormente, en el mes de abril de

2011, dice haber sido destinada a la Unidad Técnico Pedagógica, en calidad de ayudante administrativa a cargo de la jefa de U.T.P., sin entregarle copia del instrumento que estipulaba el cambio de función; nuevamente intentó entrevistarse con doña Rebeca Cofré sin lograr ser atendida.

Añade que en el año 2011, notó de sus superiores el interés en prescindir de sus servicios, citándola varias veces para que presentara su renuncia junto a otras 7 colegas, lo que constituía una presión indebida. Y que el 03 de enero de 2012, junto al Directorio Comunal del Colegio de Profesores realizó una presentación ante la **Contraloría Regional de la República, por haber recibido el 50% de la remuneración y por la deuda de las cotizaciones previsionales de varios meses.**

Señala además, que la oficina que utilizaba tampoco era aseada, por lo cual debía realizar el aseo sin ser auxiliada por personal de aseo, lo que provocaba la burla del resto del personal del establecimiento. Estas expresiones ocasionadas por la autoridad del colegio, le causaban sentimientos de humillación frente a sus pares, demás funcionarios del establecimiento y alumnos del mismo.

Luego, el 06 de septiembre de 2012, en una reunión con la Sra. Alcaldesa y en presencia de diversos funcionarios, le indicó que el pago ordenado realizar



por Contraloría Regional se haría en cuotas mensuales desde el mes de septiembre a diciembre de 2012, sin hasta la fecha cumplirse con aquello y tampoco con restituirle el cargo de Inspectora General, desconociendo el Dictamen de Contraloría. Igualmente aduce otras irregularidades en el cálculo efectuado para el pago de las horas, debido a que le pagaban como docente de aula, pero, ella no hacía clases y la Contraloría establecía que su cargo era de Inspectora General, correspondiéndole una asignación, según lo dispone el Estatuto Docente.

Además, el 20 de diciembre de 2012, y en momentos en que el establecimiento comenzó el proceso de matrícula 2013, oportunidad en que todos los funcionarios poseían funciones, aduce que a ella la dejaron sin realizar función alguna, y que también, ocuparon su oficina otros docentes, doña Marta Urzúa, Orientadora y don Luis Peña, encargado de U.T.P., quienes estaban trabajando con un proyector el cual apuntaba directamente a su rostro, situación que la afectó profundamente, razón por la cual nuevamente desencadenó en una licencia médica, debido a una crisis nerviosa que no controlaba.

Agrega además, que se le adeudan cotizaciones previsionales y ahorros que realiza mensualmente ante la Coopeuch, lo que demuestra las humillaciones y arbitrariedades cometidas en su contra.

Todos los hechos expuestos denotan un acoso laboral, una afectación a sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la integridad síquica, a la honra, y a la discriminación, por lo que pide, se dé lugar a la denuncia interpuesta declarando que se han ejecutado conductas de acoso laboral, y que producto de lo anterior, se le ha provocado un daño moral, ordenando que doña Rebeca Cofré pida disculpas públicas a la actora, ante un consejo de profesores en el establecimiento donde la actora asistía a trabajar, respecto de todos los actos humillantes, faltas de respeto y conductas arbitrarias a las que fue sometida y reconozca que el cargo que ella detenta es el de Inspectora General y no ayudante administrativa, más las costas de la causa.

En el primer otrosí, dando por reproducidos los hechos de la denuncia, los cuales sirven de fundamentos a ésta, interpone demanda de indemnización de perjuicios por responsabilidad contractual en contra de la demandada, con costas.

Por daño emergente, producto de los diversos tratamientos seguidos ante el siquiatra don Hernán Rodríguez, los cuales debía costear en forma particular.

### **Razonamiento del Tribunal:**

Que, la actora en forma extensa y prolija fue exponiendo una serie de hechos que a su parecer demostrarían haber sido víctima de acoso laboral, que se le habría afectado en sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la integridad síquica, a su honra, y se le habría discriminado, todos estos hechos habrían provenido de su empleadora, doña Rebeca Cofré, Alcaldesa de la comuna de Chépica, y también del Director del Liceo Fermín del Real Castillo, don Guido Oyarzun.

Que, la actora manifestó que en el año 2010, cuando la alcaldesa de la comuna visitaba el establecimiento Fermín del Real, se reunía con todo el equipo directivo, pero a ella en calidad de Inspectora General y miembro según lo dispuesto en el Estatuto Docente como parte de dicho equipo, no era considerada para dichas actividades; sin embargo, y no obstante haberse incorporado abundante prueba, de ninguna pudo pesquisarse que una situación como la denunciada haya acaecido. Luego, la denunciante sindicó que en el mes de abril de 2010, se habría celebrado un acto por el cual el colegio Alemán efectuó una donación de equipos electrónicos al liceo Fermín del Real, y nuevamente la Sra. Alcaldesa la habría marginado de la actividad, solicitándole desocupara el lugar en donde ella estaba sentada, aquí, nuevamente, ni del

relato de los testigos de la demandada, pero, sobre todo ni de los relatos de don Benjamín Nelson Araneda González y María Fidela Lagos Escobar se pudo extraer que dicha situación hubiese acontecido.

También el Tribunal señala que, al deponer en juicio don Guido Oyarzun Cárdenas, reconoció que se celebró una reunión el 28 de octubre de 2010, en la cual se trataron los temas que aparecen señalados en el acta de igual fecha que incorporó la demandante al juicio. Preciso además, producto del terremoto la situación dentro del establecimiento educacional no era mejorada, habían muchas irregularidades que con el tiempo fueron disminuyendo; una de ellas, apuntaba a la disciplina y orden dentro del liceo, para lo cual se celebró dicha reunión, haciendo presente además, que la actora el día de la reunión se encontraba con licencia médica o permiso no recordándolo con exactitud, incluso puntualizó que la labor que aquella realizaba como Inspectora General era regular, atribuyéndolo a su parecer, al desconocimiento que poseía la actora en dicho cargo, puesto que sólo había laborado en escuela básica con baja matrícula. Señala el Tribunal que dicha reunión no puede suponer un hostigamiento ni trato vejatorio, sino sólo un asunto de carácter administrativo.

Que, tanto don Guido Oyarzun como doña Marta Urzúa dejaron ver en sus relatos en audiencia, que cuando la actora ejerció el cargo de Inspectora General se generaron diversos problemas que atentaban contra la convivencia

escolar, y que la Inspectoría General poseía cierta responsabilidad. Por su parte, tanto de la referida carta de fecha 12 de noviembre de 2010 suscrita por la demandante como los memorándum N° 63 y 65 que fueron remitidos por la actora al Director del Liceo Fermín del Real se percibe que la actora responsabilizaba otra área del establecimiento acerca de los desórdenes provocados en los cursos. Que, sin perjuicio que conforme al Decreto Alcaldicio N° 590 de fecha 16 de marzo de 2009, por el cual se destina a la actora a cumplir funciones en el Liceo Fermín del Real Castillo con 44 horas a contar del 16 de marzo de 2009, y que conforme a una orden de trabajo signada con el N° 012 se instruyó que su función sería de Inspectora General en dicho establecimiento, quedó asentado del testimonio de la propia actora, que en el año 2010, postuló por concurso público a dicho cargo, con el objeto de mantenerse en la función para la cual había sido destinada en el año 2009, pero, manifestó que no habría quedado seleccionada al no obtener el concurso a su favor. En razón de lo anterior, se estima que la alegación que ésta última efectúa posteriormente reclamando que no se respetaba su permanencia en el cargo de Inspectora General carece de fundamento, puesto que es ella misma quien reconoce que dicho cargo se sometió a concurso público, en el cual participó y no quedó seleccionada, coligiendo que necesariamente la alternativa que debía operar era una destinación a otra área, siempre y cuando no se provocara un menoscabo en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo, cuestión que se estima no haberse provocado con la destinación a la Unidad

Técnico Pedagógica, ya que dicha unidad en el área educativa es de alta importancia.

Que, en lo que expresa la actora relativo a que durante el año 2011, notó de sus superiores el interés en prescindir de sus servicios, citándola varias veces para que presentara su renuncia junto a otras 7 colegas, acusando una presión indebida, lo cierto es que si bien se reconocen por la demandada tratativas tanto con la actora como con otras docentes, aquellas iban destinadas a informar a los docentes en edad de jubilar, los alcances de la Ley 20.501, sin existir acreditado que dicha presión hubiese efectivamente existido; más aún, cuando la demandada incorporó la solicitud de la actora de fecha 27 de noviembre de 2012, en cuanto a acogerse a retiro voluntario en conformidad al artículo 9 transitorio de la Ley 20.501.

Que, en cuanto a que se habría ordenado por la dirección que la oficina de la actora no se aseara, no hubo prueba que acreditara dicha situación, y por el contrario, quienes utilizaban junto a la actora esa oficina, especialmente, don Luis Peña, manifestó que aquello no era efectivo.

En lo relativo a las instrucciones que determinó la Contraloría a través del Dictamen N°2.192, y que fuera refutado por la demandada, por cuanto éste no se encontraba firme, lo cierto es que el oficio 568 de fecha 22 de febrero de 2013, remitido desde la Contraloría Regional despejó cualquier duda acerca de

la ejecutoriedad de aquel, y que en definitiva desde el 17 de diciembre de 2012, la demandada se encuentra obligada a dar debido cumplimiento a las instrucciones que en el Dictamen aludido se contemplan, por lo que el pago ordenado a favor de la actora por la diferencia a su favor por el cálculo del valor hora que le corresponde ya posee apercibimiento para su pago, y por tanto, comprendidas las medidas compulsivas que el órgano contralor estime adoptar.

Que, en relación al último episodio, acaecido el 20 de diciembre de 2012, respecto a que a la actora se le habría marginado del proceso de matrícula 2013, en primer lugar, debe señalarse que a esa fecha se encontraba presentada ante la administración municipal su solicitud de retiro voluntario, por lo que lógicamente las actividades a las cuales fuera destinada la actora necesariamente debían disminuir si aquella no formaría parte del equipo docente del año 2013; además, si conforme a la planilla incorporada en juicio relativa a los docentes incluidos en el proceso de matrícula, no sólo la actora no estaba incluida, también no figuraban doña Marta Urzua ni Luis Peña, de modo que la circunstancia de estar incluida como parte del equipo de matrícula no puede llevar a concluir que dicha medida atentaba contra de la demandante, si también otros docentes no estaban incluidos.

El Tribunal concluye entonces que, con el cúmulo de antecedentes vertidos en la audiencia de juicio, se puede determinar que no se acredita que hubiesen

acaecido malos tratos verbales por parte de la Sra. Alcaldesa de la comuna de Chépica ni por el Director del Liceo Fermín del Real Castillo en contra de doña Zulema Vásquez Ramírez, y/o que a través de alguna de las decisiones administrativas adoptadas en contra de ésta última se le hayan lesionado sus derechos fundamentales, y por lo tanto, que dichas conductas puedan dar pábulo a condenar a la Municipalidad de Chépica a pagar alguna suma de dinero por concepto de daño moral.

Que, sin perjuicio de que en el libro V, Título I, Cap. II, párrafo 6°, que regula el procedimiento de tutela laboral, se otorga cierto alivio probatorio para el trabajador, lo cierto es que los antecedentes médicos aportados relativos a los informes del Dr. Hernán Rodríguez, Dra. Cecilia de la Carrera, Dr. Gabriel Pulgar, ni las copias de licencias médicas junto a los recibos de venta de medicamentos, como también los antecedentes del Compín, relativos a una apelación de licencia médica, permiten mutar la conclusión a que se ha arribado anteriormente.

Que, respecto de los demás documentos aportados por la denunciada y siendo una reiteración de aquellos incorporados por la denunciante, no se hará mención pormenorizada por innecesario y como se dirá en la resolutive la acción principal y del primer otrosí de fecha 10 de enero de 2013 serán rechazadas.



### **Conclusiones:**

El Tribunal, como se observó, rechaza la demanda en su totalidad, debido a que no se pudieron probar los hechos que relató la afectada. El Tribunal no define el término “mobbing” ni hace referencia a la doctrina para referirse al caso, sin embargo, indica que no se prueban los hechos ni sus responsables, como para establecer que efectivamente este fenómeno existió y, por tanto, fueron vulnerados los derechos fundamentales que la actora alegó.

Tampoco se comprueba que la empleadora no haya otorgado el trabajo convenido a partir de las declaraciones de los diferentes testigos.

En el caso n° 2 de la jurisprudencia previa a ley 20.607, se utilizó una definición que hubiese sido útil también en este caso, como es que el acoso laboral no debe confundirse con otros fenómenos que se producen dentro de las organizaciones y en las dinámicas de las relaciones laborales, como el stress laboral, constituido a veces por malas condiciones de trabajo. Asimismo, tampoco es asimilable el fenómeno de acoso laboral con los conflictos que pueden generarse al interior de una organización entre sus distintos integrantes.

En efecto, la Ley 20.607 indica que la víctima debe especificar, de forma clara y precisa, los actos de hostigamiento de los que fue víctima, y quiénes lo

protagonizaron. En este caso el Tribunal evaluó los medios de prueba de estos acontecimientos, y definió que no fueron suficientes para acreditar la vulneración de derechos referida.

## **CONCLUSIONES**

La Ley 20.607 realizó modificaciones al texto del inciso segundo del artículo 2º, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo lo cual, como se pudo observar en la anterior jurisprudencia, no ha significado una herramienta sustancial para la defensa de los trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral. Principalmente, en ese contexto, se ha aplicado dentro de acciones de tutela laboral de derechos fundamentales.

Esta nueva normativa viene a sancionar el acoso laboral como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes.

Cobra particular relevancia en la prevención y represión del acoso laboral, la norma del artículo 184 del citado cuerpo legal, que establece el deber de protección en el ámbito laboral, en los siguientes términos: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la

vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Tal vez los mayores aportes de la ley dicen relación con precisar el concepto de acoso laboral y el carácter "disuasivo" que la nueva normativa pueda tener en las relaciones laborales, inhibiendo la proliferación de tales conductas.

Así, el informe de la Dirección del Trabajo citado en esta memoria infiere que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos.

La norma en comento también exige, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su

honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Asimismo son importantes los requisitos formales que debe contener una demanda, especialmente, en el sentido de que no basta señalar de manera general que alguien fue víctima de "*mobbing*", sino que se debe indicar de forma clara y precisa los actos de hostigamiento puntuales que lo constituyen y la persona o personas naturales que los realizaron. Así, entonces, el Tribunal manifiesta la necesidad de que se aporten elementos de prueba acerca de los actos de hostigamiento, sus sujetos y efectos.

En el análisis de las jurisprudencias, pre y post ley, hubo varias demandas rechazadas debido a que los hechos de hostigamiento no eran debidamente circunstanciados por la parte demandante.

También, se observa que la gran mayoría de las acciones pre y post ley 20.607 son realizadas mediante el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales (salvo las acciones de protección detalladas en el Capítulo 2.1). Los casos 1 y 2 (juicio ordinario del trabajo) de los casos pre-ley 20.607, fueron rechazados; por el contrario en el caso 3, la demanda de tutela laboral fue acogida, en el sentido en que se probaron los hechos alegados, y también se

reconoce la existencia de acoso laboral, que fue demostrado mediante pruebas médicas, testimonios y el informe de fiscalización de las condiciones adversas en que trabajaba la actora demandante. El caso 4 se acepta la demanda de Tutela laboral, en cuanto se comprobó la vulneración del derecho de indemnidad del trabajador, pero, se rechazó la existencia de acoso laboral, ya que no se hizo el adecuado relato circunstancial de los hechos.

El caso 2 post-ley es interesante, ya que se observa que el sentenciador cita expresamente la Ley 20.607 para señalar y justificar que dicha normativa incorpora al acoso laboral como figura legal y la establece como causal válida de auto- despido: “La misma Ley 20.607 incorpora en el número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, en la letra f), las “conductas de acoso laboral”. En este sentido el Tribunal rechaza la demanda por tutela laboral, pero acoge la demanda subsidiaria por despido indirecto con la causal de “acoso laboral” al amparo de la nueva normativa, sentando de esa forma un precedente de lo que debiera ser, en lo sucesivo, la correcta jurisprudencia al amparo de la la ley objeto del presente estudio y de su completa aplicación en aquellos casos que lo ameriten.

De cualquier forma, parece aventurado determinar o calificar el impacto concreto de la modificación en comento, en lo que respecta a la posición de la jurisprudencia o los instrumentos que se utilicen para determinar y sancionar

este tipo de conductas. Tal vez el aporte vaya, como se explicitó en el segundo trámite constitucional de la ley, en que se destacó ***“la importancia de contar con una normativa legal que se ocupe de este tema y lo sancione. La legislación es el sustento de la estructura fundamental donde están las normas de conducta social, y la judicatura se basa en ella para efectuar su labor.***

***EN CONSECUENCIA, ESTE PROYECTO DE LEY REPRESENTA UN PASO EXTRAORDINARIAMENTE IMPORTANTE, TAL COMO EN SU OPORTUNIDAD LO FUE LA INICIATIVA LEGAL SOBRE ACOSO SEXUAL, LA CUAL SE TRADUJO EN UNA POTENTE SEÑAL EN CONTRA DE ESTAS CONDUCTAS, LAS CUALES DISMINUYERON OSTENSIBLEMENTE. EN SU OPINIÓN, DICTADA QUE SEA ESTA LEY SOBRE ACOSO LABORAL, ES DABLE ESPERAR QUE INMEDIATAMENTE SE PRODUZCA EL MISMO EFECTO DISUASIVO QUE OPERÓ EN EL CASO DEL ACOSO SEXUAL. ELLO DEMUESTRA, POR TANTO, LA TRASCENDENCIA DE LEGISLAR EN ESTA MATERIA.”***

En esa medida al menos, en el eventual efecto disuasivo de la nueva normativa, nos parece se debe explorar e investigar el real aporte práctico de la ley 20.607 la cual, no debe olvidarse, actúa y sanciona también el acoso laboral “vertical”: PROTEGE TANTO A LOS TRABAJADORES COMO A SUS

SUPERIORES, VALE DECIR, BUSCA ARMONIZAR EL AMBIENTE LABORAL, LO QUE VA EN DIRECTO BENEFICIO DE LA PRODUCTIVIDAD, MÁS QUE CONSTITUIR UNA HERRAMIENTA UNILATERAL ESTABLECIDA EN BENEFICIO O PERJUICIO SÓLO DE UNA DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL.



## BIBLIOGRAFÍA

1. CAAMAÑO, EDUARDO. La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* [online]. 2011, n.37 [citado 2013-03-24], pp. 215-240 . Disponible en: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512011000200005&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0718-6851. doi: 10.4067/S0718-68512011000200005.
2. CASTRO, J. Y ZEBALLOS D. "El mobbing, un atentado a los derechos fundamentales". Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
3. Dirección del Trabajo (2012) Ordinario N° 3519/034 "Fija sentido y Alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2, del número 1 del artículo 160, y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo".
4. FUENTES, C. (2011) "Derechos Humanos en las relaciones laborales. La ciudadanía en la empresa". Gaceta Jurídica N°373 pág. 19-47.
5. GAMONAL, S. Y PRADO P. (2006). "El Mobbing o Acoso Laboral" (LexisNexis), Santiago, Chile.
6. Historia de la Ley N° 20.607 BCN. En Línea <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042709>
7. LÓPEZ, D. (2007). Marco Jurídico del Acoso Laboral en Chile.
8. PLANET, L. (2010) "Eficacia del procedimiento de tutela laboral como protección contra el *mobbing* en Chile". *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, N°1, 2010, pp.93-122.
9. ROMANIK, K. (2011) "El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral". Informe de Actualidad Laboral N° 2. Dirección del Trabajo (En línea [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100418\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100418_recurso_1.pdf)).
10. UGARTE, JOSÉ LUIS. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX* (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre [pp. 221 - 231] <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n39/a08.pdf>
11. XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, Septiembre 2012 CUESTIONARIO SOBRE EL TEMA II: ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.

## Jurisprudencia:

1. Rol de Corte N° 665-2006 de 06 de septiembre de 2006, Iltma. Corte de Apelaciones de Valdivia.

2. Rol de Corte N° 768-2012 de 06 de agosto de 2012, Itma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.
3. Rol de Corte N° 34-2012 de 17 de agosto de 2012, Itma. Corte de Apelaciones de Coyhaique.
4. Rol de Corte N° 15.720-2012 de 29 de junio de 2012, Itma. Corte de Apelaciones de Santiago.
5. Rol de Corte N° 235-2011 de 25 de mayo de 2011, Itma. Corte de Apelaciones de Valdivia.
6. Rol de Corte N° 1642-2011 de 23 de enero de 2012, Itma. Corte de Apelaciones de Concepción.
7. Rol de Corte N° 127-2011 de 25 de abril de 2011, Itma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.
8. RIT: T-38-2009, RUC: 09- 4-0024048-2 del 11 de enero de 2010, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
9. O-106-09, RUC: 09- 4-0013246-9, del 4 de noviembre de 2009, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.
10. T-113-10, RUC: 10- 4-0026207-7, del 9 de agosto de 2010, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
11. T-2-09, RUC: 09- 4-0018292-K, del 30 de noviembre de 2009, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
12. RIT T- 547-2012 RUC: 12- 4-0038138-9 del 26 de enero de 2013, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
13. RIT T-1-2013. RUC: 13-4-0003590-8, del 29 de enero de 2013, sentencia del 3 de mayo de 2013, Tercer Juzgado de Letras de Ovalle con competencia Laboral.
14. RIT T-3-2013; RUC 13-4-0002082-k, del 15 de abril de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.
15. RIT T-10-2013; Ruc 13-4-0004034-0, 19 de abril de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.
16. T-1-2013 RUC: 13- 4-0001097-2, del 28 de marzo de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Santa Cruz.

