



## CONCLUSIONES JURÍDICAS

Se ingresa denuncia formulada por Carolina Becker Correa, contra su empleador, Corporación Nacional Forestal, indicando ser objeto de malos tratos, a lo menos desde el mes de marzo de 2018, por parte de la Gerente de Desarrollo de Personas. Las conductas que denuncia dicen relación con faltas de respeto continuas, gritos constantes, entre otros.

Declarada admisible la denuncia, se procede a su investigación bajo el N° de Comisión 1350.2018.294, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de Servicio N°2, de fecha 29/03/2017, asignándole la fiscalización a doña Jocelyn Moreno, quien evacúa el correspondiente informe, de cuyo mérito se concluye que existen indicios de vulneración de derechos fundamentales en los términos señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo, según se pasa a exponer.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, los derechos y garantías de los cuales gozan los trabajadores, resultan lesionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, limitan el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial, lo que en el caso en comento se traduce en agresiones verbales y hostigamientos reiterados, ejercidos por la Gerente de Desarrollo de Personas, señora Fabiola Gonzalez, no sólo hacia la trabajadora denunciante, sino al personal en general, provocando un clima laboral hostil, que atenta contra la dignidad e integridad de los trabajadores dependientes de CONAF, llegando incluso a motivar la renuncia de un, ahora, ex trabajador.

Lo anterior de acuerdo al propio proceso de investigación que llevo a cabo la empresa y a las declaraciones prestadas por trabajadores de CONAF, ante la fiscalizadora a cargo de la investigación, quienes fueron contestes en describir los malos tratamientos de palabra ejercidos por la Gerente de Desarrollo de Personas, no sólo hacia la trabajadora denunciante, sino también al personal a su cargo. En este sentido declararon que: *"... presencié cuando le dije a Carolina que por ser ahora jefatura había perdido el horario de alimentación de su hijo, que si quería ser jefa tenía que aguantarse, no fue correcto... he visto a Carolina salir llorando muy afectada desde la oficina de Fabiola... creo que la secretaria Jacqueline replica las mismas conductas controladoras de ella, estando todo el tiempo pendiente de Carolina, si contesta llamados o no, lo que además ahora replica con Francisco, quien subroga a Carolina"; "Le pedía a Carolina hacer trabajos en su horario de colación, le pedía todo urgente para el mismo día, lo que la obligaba a quedarse tarde y perder su hora de alimentación para su hijo... antes que Carolina se fuera con licencia, estuve en una reunión donde Fabiola la desacreditó, le dijo que cómo no sabía sobre las decisiones que se tomaron en la administración anterior y que cómo podía estar en el cargo, todos notamos que fue tenso y que no correspondía su trato... frecuentemente Fabiola llamaba con gritos a Carolina para que fuera a su oficina, y creo que pasaba solo con ella, no sé por qué con los demás no. Desde que Fabiola llegó que el ambiente se volvió tenso, ella constantemente habla mal sobre la administración anterior, y nosotros fuimos parte de ese equipo de trabajo"; "Creo que es una relación álgida, creo que se relaciona con gritos, siempre exigiendo con presión y si no le gusta algo o se molesta, lo expresaba mal. Pedía cosas de un momento a otro y siempre criticando en forma negativa. Fabiola reiteradamente le gritaba a Carolina de una oficina a otra, yo no lo habría aguantado... a ella le pedía trabajos en su horario de colación, o le pedía que se quedara para terminarlas, quería todo para ayer. Veía muy afectada a Carolina siempre... Fabiola vigila a todos, no solo a Carolina. Estuve presente en una reunión donde Fabiola le increpó frente a todos ... incluso estando presente una empresa externa, y la desacreditó"; "Se llevan mal, y creo que influye mucho el cambio de administración con esta Gerencia. Vi que Fabiola llamaba mucho a Carolina, de hecho creo que la odia, y también a Ana María, que también es jefa pero de otra sección, y no entiendo por qué. He visto salir a Carolina muy afligida y nerviosa de su oficina. Esta situación también me afecta, pues a mí también me ignoran, no me convocan a reuniones donde van todos. Vi que a Carolina no la trataba bien, en reuniones, haciéndola callar, e incluso la vi haciéndola callar frente a otros trabajadores de otras áreas"; "He escuchado malos tratos de parte de la Sra. González hacia Carolina, y he sido testigo de situaciones personales que ella le ha dicho a la trabajadora. Por ejemplo, escuché a Fabiola decir que Carolina estaba con licencia médica por temas personales, como que Carolina se había separado, enterándome sin querer de ese tema íntimo... Decía constantemente que era engorroso trabajar con Carolina pues era lenta y no hacía bien su trabajo. Todo lo anterior, lo mencionaba en reuniones, no la vi hacerlo frente a Carolina, sino que ante nosotros. Antes de asumir la Sra. González como Gerente ellas tuvieron una discusión laboral, y desde entonces, para todos fue obvio que si Fabiola asumía como gerente, Carolina iba a salir y no tendría posibilidad de estar bien laboralmente... Antes de que Carolina se fuera con licencia, yo estaba con Fabiola en su oficina, vi y escuché como gritó al exterior a Carolina pidiendo información. Luego que ella le entregó, le gritó desde el punto de la secretaria que hasta cuándo se demora en entregar las cosas, que cómo es tan*

*lenta y siempre se demora en todo, pese a que las cosas estaban en su escritorio. Carolina quedó muy afectada, incluso tiritando. Dijo, yo no la puedo sacar del cargo, ella tiene que renunciar, que como se ganó un concurso tendrá que tenerla ahí por los 3 años. Además Carolina se quedaba sin almorzar, pues siempre le pedía cosas a último minuto y en ese horario. En más de una oportunidad la vi salir llorando de reuniones que tenía con Fabiola”; “...puedo comentar que Fabiola llamaba constantemente a Carolina mediante gritos. En ocasiones también Fabiola llamaba a Carolina mientras estaba en su horario de colación y la dejaba sin comer, porque le pedía volver a hacer cosas del trabajo. A veces ni siquiera almorzaba, y veía su comida todo el día al lado de su escritorio. He visto a Carolina afectada y llorando luego de comunicarse con Fabiola por temas de trabajo... Por ejemplo, a Carolina le decía que tomara un curso de manejo de estrés porque la notaba que tiritaban sus manos cuando escribía”; “...Fabiola gritaba a Carolina desde su oficina, le sobre exigía mucha carga de trabajo, en plazos difíciles de cumplir, y tratos que no corresponden en el trabajo, en forma negativa. Además, en muchas ocasiones Carolina salía afectada de las reuniones a la que era citada por Fabiola. Todos fuimos testigos de eso. Presencié ocasiones en que Fabiola cuestionaba en reuniones a Carolina, responsabilizándola de autorizar gestiones que se hicieron en la administración pasada, cuando no pasaban por sus decisiones sino por otras jefaturas. Además, le decía contradictoriamente, que ella no debía meterse en las decisiones que ella tomaba como su jefatura. Le increpaba que si no estaba de acuerdo con las directrices, significaba que no era apta para el cargo. Escuché y vi cuando le dijo a Carolina que la iba a mandar a un curso para trabajar bajo presión. Le dijo, ¿estás tiritando? Parece que te voy mandar a hacer un curso”; La Gerente va con frecuencia a vernos a nuestros puestos de trabajo, y aunque intenta bromear, dice frases en torno sarcástico, menoscabándonos como si no hiciéramos bien el trabajo. A nosotros nos pedía cosas de trabajo con mala actitud, y cuestionaba la forma en cómo llegamos a trabajar a CONAF, también me sentí afectado porque generalmente hacía comentarios respecto a quiénes debían irse, estábamos tensionados. Su secretaria Jacqueline es una extensión de la Gerente porque nos manda, nos pide explicaciones y todo dice que viene de orden de ella. Tenemos que dar explicaciones por todo, y se notaba que esa secretaria andaba pendiente de lo que hacía Carolina y se lo comentaba a Fabiola”; “Creo que hay otros trabajadores afectados, no solo nosotras, sino también Álvaro, Claudio y Francisco... creo que Fabiola es muy déspota y siempre dice que todo está mal pero no da opciones para mejorar, y pone en duda toda nuestra dedicación y profesionalismo”; “Creo que Fabiola es un poco soberbia y critica mucho, exige cosas y si se molesta te deja de hablar y se va. Creo que genera una mala atmósfera que me afecta también, pues no se puede trabajar en forma tranquila... también creo que Fabiola no tiene buen trato ni relación con la jefatura de presupuesto y remuneraciones, Ana María, entonces aísla a todo el grupo y los excluyen de las reuniones que Fabiola convoca”; “Conozco a Fabiola hace años, como varios de acá, tiene cambios bruscos, hace malos comentarios, la veo como una sicópata laboral, pues muchos trabajadores han reclamado por sus malos tratos, pero pocos se atreven a denunciarla públicamente. Cuando Fabiola no está, todos estamos bien, en cambio con Carolina, no teníamos problemas”.*

Al preguntar a los trabajadores respecto del clima laboral en la empresa, fueron claros en declarar que este es tenso, de un mal trato constante por parte de la señora Fabiola Gonzalez, lo cual no les permite trabajar en forma tranquila, ya que saben que por parte de la Gerente hay gritos, reproches de la forma de trabajo y su actuar es controlador.

Teniendo presente lo anterior, importante es recordar que en nuestro país no existe una regulación específica sobre el acoso laboral o *mobbing*, sin embargo, hay normas constitucionales y legales mediante las cuales el trabajador afectado puede obtener resguardo frente a los actos de acoso laboral de los que puede ser víctima. A nivel de la Carta Fundamental, podemos encontrar el inciso segundo del artículo 5°, 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 nivel legal encontramos el artículo 2 del Código del Trabajo que señala que acoso laboral es “*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*”.

La doctrina en palabras del profesor Sergio Gamonal, ha definido el acoso laboral 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*”.



DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO  
METROPOLITANA PONIENTE  
1350.2018.294

Por su parte la Dirección del Trabajo en el Dictamen Ord. 3519/034 de 09.08.2012, lo ha definido como *"...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"*.

Así las cosas, tanto la denunciante como los demás trabajadores dependientes de la denunciada, no sólo son titulares de derechos típicamente laborales al interior de la empresa, sino que también titulares de los demás derechos fundamentales, es decir, aquellos que emanan de su condición de persona y como tal, el empleador se encuentra impedido de efectuar actos atentatorios contra la dignidad e integridad síquica de los trabajadores, como los constatados en el informe de fiscalización y previamente enunciados. A contrario sensu el actuar de la empresa debe necesariamente encaminarse a hacer efectivo lo que se ha denominado ciudadanía en la empresa y por lo mismo promover el respeto de los derechos esenciales de la persona y el deber de cuidado de la vida y salud de los trabajadores consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo que no ha sucedido en el caso en comento.

Que, de esta forma es posible constatar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales contra la trabajadora denunciante así como respecto de los restantes dependientes de CONAF, quienes se ven expuestos constantemente y a través de la Gerente de Desarrollo de Personas a un ambiente de trabajo hostil y de trato indigno, carente de mutuo respeto, incurriendo en la conducta descrita en el artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo.

**MARIA TERESA ORTIZ**  
**ABOGADA**  
**UDF DRT PONIENTE**