



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

FALLO INTEGRAL SOBRE MOBBING.-

Especial de www.prevelexchile.cl

Rancagua, veinticuatro de septiembre de dos mil siete.-

VISTO:

A fojas 1, doña **LUZ AVELLO CALDERON**, Asistente de Párvulo, domiciliada para estos efectos en Rubio N° 285, oficina N° 310 de esta ciudad, deduce demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de **INMOBILIARIA EDUCACIÓN Y DESARROLLO S.A.**, representada por don **ALFONSO REYES VARGAS**, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Recreo N° 710, de esta ciudad.

Funda su demanda en las circunstancias consistentes en haber ingresado a prestar servicios, cuyo contrato se encuentra vigente a la fecha, desde junio de 1994, en labores de Asistente de Párvulos. Agrega que, hace tres años atrás, la señora María Isabel Villalobos Medina, directora del Colegio Rancagua, perteneciente a la Sociedad demandada, comenzó a presionarla en forma moral para obtener su renuncia al trabajo, entre las cuales, se encuentra la constante e injustificada descalificación de su desempeño laboral, los insultos y malos tratos de palabra que afectaban su autoestima, no sólo dirigidos en su contra en forma privada, sino que lo hacía en presencia de otros trabajadores y apoderados del Colegio, no se le permitía realizar su colación normal en el Colegio, de hecho tenía que ocultarse en los baños para poder comer y no ser hostigada por la Directora del Establecimiento, lo que desencadenó una grave crisis en su salud psicológica y la obligó a tomar licencias médicas a partir del mes de mayo de 2005, situación que motivó la ira de la señora María Isabel Villalobos, quien se negó en 2 oportunidades a recibir sus licencias médicas, denostándola públicamente, tratándola de floja y loca, e instándola a renunciar al trabajo en atención a lo que ella calificaba como su condición de loca.

Manifiesta que, a raíz de lo anterior, se encuentra afectada de un grave cuadro depresivo, trastorno de pánico y fobia laboral severa, todo ello producto del mal trato que ha recibido de parte de la persona antes indicada, todo lo que configura un acoso moral.

Por lo expuesto y disposiciones legales que invoca, concluye solicitando se condene a la demandada a indemnizar por el daño moral que le ha causado la conducta abusiva, permanente y reiterada de la directora y dueña de sociedad demandada, condenándola al pago de la suma de \$15.000.000.- por éste concepto o por la suma que se estime de justicia, con los intereses y reajustes legales, y con expresa condenación en costas.

A fojas 14, doña **VIVIANA BARROS ÁLVAREZ**, Abogado, en representación de la demandada, evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas; esgrimiendo al efecto que, es efectivo que la demandante presta servicios para su representada desde junio de 1994, en las funciones de asistente, pero no de párvulos, ya que hace más de tres años que el Colegio no tiene párvulos, y a solicitud de esta no se le finiquitó y quedó como asistente de patio, debiendo preocuparse entre otras funciones a fines de la recepción, salida y cuidado de niños en los recreos, lo que queda demostrado en su fecha de reintegro el día 24 de febrero de 2006, fecha de término de su licencia y no el día 27 del mismo mes, con el resto del profesorado. Además, es efectivo que desde el mes de mayo de 2005, hasta el 24 de febrero del 2006, la actora ha presentado licencias médicas por diversas razones, pasando de bronquitis aguda, síndrome depresivo severo, depresión ansiosa, depresión mayor severa, depresión mayor a trastorno de pánico, durante este periodo. Agrega que, la demanda se basa únicamente en dichos sin razón, que la demandante lleva 11 años en la Institución y que indica sufrir menoscabos los últimos tres años, sin perjuicio de lo cual ha seguido trabajado en forma ininterrumpida, y aún más, según se demuestra en resolución de licencia médica hay un periodo de 220 días acumulados, con fecha 24 de febrero de 2006, se reintegró y se encuentra actualmente desempeñando sus



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

funciones en horarios y condiciones normales. Manifiesta que, en cuanto a que la directora del Colegio se negara a recibir licencias médicas, es falso, ya que se demuestra en resoluciones médicas que todas han sido tramitadas oportunamente por los demandados, y aún más, cuando la demandante entregó directamente las licencias médicas en la FUSAT, ésta parte lo hizo presente y reclamó a la Institución respectiva regularizándose la situación.

Respecto del acoso moral, no cabe más que indicar que, no tiene fundamento ni razón alguna, ya que la directora del Colegio a quien ella aduce su comportamiento, es una profesional capacitada, sin haber reclamos de ningún respecto de su comportamiento o trato, además, no se puede entender en que se basan las licencias médicas, ya que la demandante dejó de asistir al colegio en el mes de mayo de 2005, por bronquitis aguda, y posteriormente y sin causa justificada ni mucho menos sin volver a trabajar comenzaron las licencias por depresión, terminando casi nueve meses después del trastorno de pánico.

A fojas 17, se recibió la causa a prueba y se citó a las partes a comparendo de rigor.

A fojas 53, rola acta de comparendo de estilo el que se llevó a efecto con la asistencia de la demandante y del representante de la demandada, ambos asistidos por sus apoderados. Conciliación no se produjo y se procedió a recibir las pruebas que rolan en autos.

A fojas 63, se citó a las partes para oír sentencia.

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO: Que, de los escritos fundamentales de demanda y contestación, pormenorizados en la parte expositiva de este fallo, lo que se da expresamente por reproducido, es dable colegir que, la controversia fundamental estriba en la efectividad que la demandante fue objeto de las presiones y conductas que señala en su libelo, por parte de demandada, hechos que la configuran, fecha y circunstancias en que ello sucedió, y al efecto, se rindió en estrados las siguientes probanzas:

De la demandante

Testimonial.

Declaraciones de los testigos **Marcela Carolina Tapia Contreras y Reinaldo Jesús del Valle Parra**, quienes a fojas 54 y 54 vuelta, respectivamente, exponen al tenor de los puntos respectivos del auto de prueba de fojas 17, lo que se da expresamente por reproducido.

De la demandada

Documental.

a.- Fotocopia simple de Registro de Asistencia de la demandante, correspondiente al mes de febrero de 2006- fojas 6 y 7-

b.- Fotocopias simples de cartas dirigidas a FUSAT por parte de la demandada, informando de la irregularidad en la presentación de licencias médicas –fojas 8 a 13-

c.- Fotocopias simples de liquidación de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses de febrero a mayo de 2005, octubre de 2005, y febrero a julio de 2006, además de carta poder otorgados por la demandante para retirar su sueldo –fojas 27 a 39-

d.- Fotocopia de Egreso Médico, otorgado por la Mutual de Seguridad, y Resolución, con fecha de emisión el día 01 de junio de 2006, respecto de la demandante, con diagnóstico de limbociática temporal, la que debe tratarse de acuerdo a la previsión de salud, no otorgándole licencia médica por enfermedad profesional, no siendo causa de un origen laboral –fojas 40 a 42-

e.- Fotocopia de Orden Médica de Reposo Laboral de la demandante desde el 07 de abril de 2006 hasta el 13 de abril de 2006 –fojas 43-

f.- Fotocopia de Resolución de Apelación ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, realizada por la demandante – fojas 44-

g.- Fotocopia simple de Resolución Médica emanado de Isapre FUSAT –fojas 45 a 51-

h.- Fotocopia simple de Licencia Médica de la demandante – fojas 52 y 52 vuelta-



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

SEGUNDO: Que, de las probanzas reseñadas precedentemente, consistentes en documentos, no objetados de contrario de falsos o faltos de integridad, y testimonial rendida por la demandante, apreciadas por el Tribunal conforme a las reglas de la sana crítica, permiten establecer que efectivamente la actora fue objeto de malos tratos en el ejercicio de sus funciones por parte de su empleador, en efecto, respecto del primer punto del auto de prueba de fojas 17, las declaraciones de los testigos Marcela Tapia Contreras y Reinaldo Del Valle Parra, resultan decidoras, al señalar el primero de éstos que: *“es verdad que la demandante sufría malos tratos verbales”*, para agregar a continuación, y contestando la pregunta del apoderado de la demandante ¿si presenció las agresiones verbales a las cuales hizo referencia?, que: *“a la demandante le gritaban por su nombre, en voz alta, fuerte para que hiciera las cosas que le mandaban, y que quien le gritaba era don Alfonso el era como el sub-directo.”*, además señala que: *“vi muchas veces a la demandante llorando por los malos tratos que le hacían, por la humillación”*. Por su parte, el segundo de los testigos señala que: *“cuando estaba en la hora de clases e iba al baño, la Sra. Luz estaba en el patio, cuando se encontraba la directora del colegio, y ella le decía que tenía que hacer labores que no eran de ellas, como hacer aseo en los baños, ir a buscar a la nieta al colegio”*, refiriendo también que: *“en dos ocasiones la encontró almorzando en el baño ya que no le daban hora de colación”*, agregó que, la maltrataban psicológicamente ya que le hacían cumplir labores que no eran de ellas, que la insultaban frente a todos, que le decían *“que no servía y que era una tonta”*, además que la directora del colegio, habría tratado en varias oportunidades a la demandante de *“tonta”*, que no servía para el trabajo, de que era pobre, y que era un *“cacho”*, palabras que, según el testigo, habrían sido proferidas a la actora, frente a apoderados y alumnos del establecimiento, señalando, además, que el maltrato le consta porque fue alumno del colegio y los presencié. Finalmente señala que los hechos, habrían ocurrido desde el año 2000 al 2003. Testimonio este último que llevan

necesariamente a concluir que la situación de maltrato denunciada por la actora, habría sido sostenida en el tiempo.

Por su parte, se encuentra acreditado en el proceso que durante la relación laboral, a la actora le fueron extendidas diversas licencias médicas, las que comenzaron con un cuadro de bronquitis aguda, lumbociáticas y posteriormente trastornos depresivos. Que respecto de estas últimas, especial atención merecen las resoluciones de licencia médica folio 2409, 2265, 1745, 1302 (rolante en autos a fojas 45, 46, 48 y 49 respectivamente) la primera por la licencia médica extendida desde el día 06 de marzo de 2006 al 04 de abril de 2006, cuyo diagnóstico, señala **Neurosis Laboral**; la segunda resolución de licencia médica por la licencia extendida desde 09 de febrero de 2006 al 23 de febrero de 2006 cuyo diagnóstico del médico, señala **Trastorno de Pánico**; la tercera resolución de licencia médica por la licencia extendida desde 25 de enero de 2006 al 08 de febrero de 2006 cuyo diagnóstico médico señala **Depresión Mayor**; y por último, la cuarta resolución de licencia médica, por la licencia extendida desde 10 de enero de 2006 al 24 de enero de 2006, cuyo diagnóstico médico señala **Trastorno de Pánico**.

TERCERO: Que atendido lo señalado precedentemente, Y haciéndose cargo este sentenciador de los dichos de la defensa referentes al acoso moral (punto 5 y 6 escrito de contestación de la demanda fojas 14), en el sentido que la directora del colegio es una profesional altamente calificada, que dirige el colegio hace ya 38 años, que trabaja con más de 25 funcionarios entre docentes y alumnos, sin haber recibido reclamos de ningún tipo, es necesario precisar que para que se produzca una situación de acoso laboral o "*mobbing*", en contra de un trabajador, nada tienen que ver las aptitudes profesionales del superior, ni tampoco el hecho que la demandante siga prestando servicios en el establecimiento, por lo cual, se desestimaran todas las alegaciones hechas por la demandada en este sentido; En lo referente a las licencias médicas presentadas por la actora, es necesario hacer presente que el acoso laboral puede atentar contra distintos bienes jurídicos del



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

trabajador distintos a su integridad física y psíquica, como por ejemplo, contra su honor, su vida privada, su derecho a no ser discriminado etc, o no causarle necesariamente una incapacidad o invalidez que origine el derecho a las prestaciones de la Ley 16.744. en cuyo caso el trabajador puede recurrir al Tribunal con el objeto de solicitar se le indemnicen los perjuicios ocasionados dentro del marco de una relación laboral plenamente vigente, o sea, prestando aun el trabajador servicios para el empleador, como ocurre en el caso sub-lite.

CUARTO: Que, atendido lo acreditado precedentemente a juicio de este sentenciador, se encuentra plenamente acreditado que la trabajadora fue victima en el desempeño de sus funciones de **acoso laboral**, el que en definitiva le produjo trastornos psicológicos, sufrimiento, angustia, entre otros, y que la inhabilitaron temporalmente para desempeñar sus funciones.

QUINTO: Que, el “acoso laboral” conocido también en doctrina como acoso moral, violencia psicológica, hostigamiento laboral o con el vocablo ingles “*mobbing*”, y al que se hizo mención en el considerando tercero, se define como la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador, recibiendo éste, una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años; cuyo fin es hostigar, intimidar, o perturbar al trabajador, hasta que este haga abandono del trabajo.

SEXTO: Que, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, éste tiene siempre como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, y el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana, y esta obligación, en el caso en concreto, se traduce en una obligación de no hacer o de abstención: no dañar. Sin embargo, en lo que dice relación con el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, que en materia laboral se traduce de acuerdo al

artículo 184 del Código del Trabajo, “a la vida y salud del trabajador”, la legislación exige mucho más del empleador.

En lo referente a lo señalado en párrafo anterior, me permito citar al Profesor Claudio Palavecino Cáceres, en su artículo **“La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno”**. Rev. derecho (Valdivia), dic. 2004, vol.17, p.63-89, quien señala en su estudio: “...el Código del Trabajo impone al empleador no sólo aquel deber de abstención, sino además una actitud positiva, activa, de prevención y protección. La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de la garantía constitucional al interior de la empresa.”

“En virtud del contrato de trabajo el empleador asumirá la obligación legal de “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores” (art. 184, inc. 1º, CT). De esta obligación general del empleador es posible derivar la obligación específica de mantener un ambiente libre de acoso psíquico en los lugares de trabajo. Y es que, como observa la doctrina comparada, el ambiente laboral es fuente de riesgo no sólo para la integridad física del trabajador, sino que tiende a afectar el derecho a la salud en su globalidad. Y, sobre todo, son los riesgos “psicosociales” los que se configuran hoy como los principales riesgos emergentes en las nuevas formas de organización laboral.”

“Y no existe ninguna argumentación plausible, legal ni constitucionalmente, que impida a ese trabajador reclamar la reparación de todos los perjuicios que injustamente le haya causado el actuar negligente o malicioso de su empleador. Antes al contrario, el artículo 2.329 CC establece que todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta. Y la Constitución asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (art. 19 N° 3.º, inc., 1º CPR), lo que no puede ser de otro modo puesto que también asegura a todas las personas la igualdad ante la ley,



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

agregando que “en Chile no hay persona ni grupo privilegiados” (art.19 N° 2.º, inc.1º CPR). Por ende, toda interpretación legal que tuviese como resultado excluir a los trabajadores del derecho a reclamar la reparación in integrum resultaría inadmisibles constitucionalmente.”

“Las conductas constitutivas de acoso psíquico atentan contra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; en muchos casos también atacan otros derechos fundamentales y, en última instancia, ofenden siempre la dignidad de la persona.”

SEPTIMO: Que, la actora ha calificado la naturaleza jurídica de la responsabilidad que le atribuye a la demandada como contractual, fundamentada en las circunstancias que los derechos y obligaciones que desarrollan los artículos 2, 5, y 184 del Estatuto Laboral, y que se encuentran implícitos en su contrato de trabajo.

OCTAVO: Que atendido lo señalado en el motivo precedente, se hace necesario dilucidar dentro del ámbito de la responsabilidad contractual- si es posible considerar la pretensión de la demandante de obtener la indemnización por daño moral pretendida.

NOVENO: Que en nuestra jurisprudencia, hoy se encuentra un criterio uniforme en orden a aceptar la indemnización por daño moral en materia contractual, lo anterior, fundamentado en el artículo 2314 del Código Civil, que se refiere al daño, y el artículo 2319 del mismo cuerpo legal que declara indemnizable “todo daño”, de lo que se deduce por la amplitud del término que ha sido consagrado el daño moral.

Que, por su parte, es necesario hacer presente que las normas que regulan los efectos de los contratos contenidas en el Código Civil, son de aplicación común o general, y deben éstas aplicarse e interpretarse en armonía con el resto de la dogmática jurídica, en una interpretación sistemática.

De esta forma, un contrato de trabajo legalmente celebrado, no escapa al principio general de ser una ley para los contratantes, que obliga no sólo a lo que en él se expresa, sino a todo lo que

emana de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella, por lo cual, resulta plenamente valido si el empleador a causado “daño moral” al trabajador, en el marco de una relación laboral, por incumplimiento de su obligación de protección de la vida y salud de sus empleados, puedan estos hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador y consecuentemente solicitar la indemnización por daño moral en el marco de la responsabilidad contractual laboral.

DECIMO: Que, en el mismo orden de ideas, el derecho del trabajo toma muchas de sus instituciones y principios adecuándolos a la función social que el trabajo tiene para nuestra Sociedad, la que es reconocida en la Constitución Política de la República, y que obligan al Juez laboral a velar por el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

UNDECIMO: Que, atento lo señalado precedentemente, y concurriendo en la especie, los requisitos para hacer efectiva la responsabilidad contractual laboral, resulta necesario referirse a la indemnización por daño moral pretendida la actora, y al efecto, resulta procedente hacer mención a lo señalado por la Excelentísima Corte Suprema, en fallo de 3 de julio de 1951, en el que se señala que el daño moral, afecta a la psiquis, que se exterioriza en una angustia constante y permanente y añade el más alto Tribunal en sentencia de fecha 14 de abril de 1954, que el daño moral trae como resultado un sufrimiento espiritual, un dolor, sufrimiento, desesperación a veces ante una vida tronchada.

Como podemos observar, la conceptualización del daño moral se fundamenta en el sufrimiento, en el trastorno psicológico, en fin, en la afección espiritual, por tanto, de índole subjetivo, encontrando su fundamento en la naturaleza de la sicología del ser humano, de manera que puede decirse que tal daño se produce siempre en un hecho externo que afecta la integridad física y/o moral del individuo, y por lo tanto, su apreciación pecuniaria debe ser entregada a la estimación discrecional del sentenciador.

DECIMO SEGUNDO: Que, en el caso sublite, indudablemente, como consecuencia del “acoso laboral” sufrido, la actora



Primer Juzgado del Trabajo
Rancagua

experimentó sufrimiento, angustia, pánico, desesperación, lo que le desencadenó una crisis de salud psicológica, al ser, como se acreditó en el proceso, denostada en forma reiterada y pública por su empleador, con lo que se ha atentado gravemente contra de sus derechos fundamentales en cuanto persona humana, y que en definitiva, como ha señalado la Psicología laboral, y la experiencia en este tipo de casos, obliga a los trabajadores a recurrir a los Tribunales de Justicia, en un intento desesperado por lograr que el “acoso laboral” cese, sin que el trabajador pierda su empleo. Por lo mismo es que la legislación laboral, adecuándose a la evolución del mundo del trabajo, y reconociendo que actos de vulneración a los llamados derechos fundamentales, existen más comúnmente de lo que se cree, es que introdujo para la nueva justicia laboral, que entrará en vigencia en marzo del 2008, un procedimiento especial de tutela de Derechos Fundamentales, cuyo primer derecho protegido es el contenido en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, referente a la protección de la vida y la integridad física y psíquica de la persona, y que la protección a los derechos fundamentales sea ahora reconocida en un nuevo procedimiento laboral en espera, no quiere decir que el procedimiento en actual vigencia el Juez no tenga la obligación de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona humana, (Derechos Humanos) cuestión que este sentenciador ya ha señalado en diversos fallos al respecto, por todas las razones expuestas, se estima procedente acoger la demanda deducida, conforme se señalará en lo resolutivo del fallo.

DECIMO TERCERO: Que, las restantes probanzas allegadas al proceso por las partes, en nada alteran las conclusiones establecidas por el Tribunal en los considerandos precedentes.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la Republica, artículos 1°, 5°, 7°, 184, 420, 425 y siguientes, 439 y siguientes, del Código del Trabajo; artículos 342 y 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, y artículos 1698, 2314 y 2319 del Código Civil, se declara:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda deducida en lo principal de fojas 1, por doña **LUZ AVELLO CALDERON**, en contra de la **INMOBILIARIA EDUCACIÓN Y DESARROLLO S.A.**, representada por don **ALFONSO REYES VARGAS**, y se condena a la demandada, a pagar a la demandante, la suma de **\$15.000.000.-** (quince millones de pesos) por concepto de daño moral, sufrido a consecuencia del acoso laboral reiterado de que fue objeto la actora, conforme a lo razonado y concluido en este fallo; Cantidad que deberá solucionarse con más el reajuste e interés que prevé el artículo 63 del Código del Trabajo.

II.- Que, **SE CONDENA** a la demandada al pago de las costas de la causa, en razón de haber resultado totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese.

Del Rol N° 91.607/C.P.

Dictada por don **RICARDO ANTONIO ARAYA PÉREZ**, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Rancagua, en comisión de servicio en este Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Autorizada por doña **SYLVIA ALVARADO ESTAY**, Secretaria Interina.

En Rancagua, a veinticuatro de septiembre de dos mil siete, dejé constancia en el estado diario del hecho de haberse dictado la sentencia precedente.