



CONCLUSIONES JURÍDICAS

DERECHO FUNDAMENTAL 302/2016/173

I.- ANTECEDENTES:

Sindicato de Profesionales y Supervisores de Codelco, División Salvador, representado por sus dirigentes, presenta denuncia en contra de la empresa Codelco, División Salvador, por conductas que constituirán acoso laboral en contra de un conjunto de sus socios.

II.- DENUNCIA

Dirigentes, denuncian por conductas de Acoso Laboral a la empresa Codelco, División Salvador, específicamente a Gerente de Recursos Mineros y Desarrollo don Ricardo Miranda Díaz, por los siguientes hechos:

1.- Señala que don Ricardo ejerce actos de acoso , que se traduce en críticas excesivas y con lenguaje grosero, ridiculiza a los trabajadores bajo su mando, agregan que sostenido tres reuniones con la gerencia de la división con el objeto de denunciar estas situaciones, específicamente en el mes de marzo de este año se reunión con el abogado de recursos humanos don Jorge Valenzuela, pero la actitud del denunciado no ha disminuido, indican que en esta reunión se dejó en conocimiento que el señor Miranda tiene varios reclamos en su contra de parte de trabajadoras que se sientes humilladas por su trato y frases ofensivas como " me han visto el rabanito"

2.- Señalan en resumen que existen situaciones en las que ha cambiado a trabajadores de sus funciones sin aviso y en forma arbitraria, ejemplo profesional sap 101, le señala que era un mentiroso, descalifica su trabajo y de regreso de sus vacaciones lo cambio de funciones como superintendente y le prohíbe al resto de sus compañeros hablarle, luego en reunión de fecha



25 de agosto que sostiene el sindicato con el denunciado nuevamente lo descalifica e indica que lo enviaría nuevamente de vacaciones

3.- Que el denunciado obliga a varios profesionales bajo su dependencia a cortarse el cabello, eliminar barba y cambiar su vestimenta de trabajo y les indica constantemente " están ordenaditos los huevones están aprendiendo, se ven bien en camisas"

4.- Que hostiga a trabajadores de años de experiencia y los cambio de funciones de proyectos sin aviso y sin justificación, perjudicándolos ya que los envía a proyectos o funciones que no tiene relación con sus competencias técnicas y conocimientos, a otros los presiona constantemente a cambiarse a otras gerencias con frases como " si no te vas tendrás que asumir"

5.- Que el denunciado ha colocado a cargo de la Planificación Minera a corto a memorista sin experiencia.

III.- INVESTIGACIÓN

Las diligencias tuvieron lugar en las dependencias de la empresa denunciada, diligencias que contemplaron entrevista a los dirigentes, representante del empleador y revisión documental de antecedentes relevantes para la investigación, gestiones que en conjunto dieron lugar a la elaboración de Hechos constados por el fiscalizador, los que se consignan en detalle en su informe y anexos, y de los cuales se tiene presente las circunstancias más relevantes del mismo, que son las siguientes:

1.- Que efectivamente don Ricardo Miranda, desde el 21 de septiembre de 2015, tiene a su cargo la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, y que a su vez de esta gerencia dependen 3 superintendencias Superintendencia de Geología, Superintendencia de Gestión Plan Minero, Superintendencia de Balance Metalúrgico Control Calidad.



Cabe destacar que Ricardo Miranda, tiene a su cargo en forma interina la Gerencia de Mina, existiendo en esta gerencia dos Superintendencias Mina Rajo y Superintendencia Mina Subterránea y el Proyecto San Antonio Baja Escala.

Este organigrama es orientador, puesto que debido a que la empresa se encuentra sometida a varios cambios no existe un organigrama definitivo de la misma, siendo la estructura ya señalada orientativa y confeccionada a partir de las declaraciones que se obtuvieron en la investigación.

2.- Se pudo constatar que los principales trabajadores afectados serían los siguientes:

- Trabajador Sap 101:

- Trabajador Sap 101, quien se desempeñó como Superintendente en la Gerencia de Recursos y Desarrollo Minero, hace aproximadamente un año y medio, habiéndose desempeñado anteriormente en distintas áreas dentro de la misma empresa, áreas como jefe de turno mina subterránea, proyectos y gestión asociados a la ubicación de personal y enfermedades profesionales, control producción, planificación largo plazo en la gerencia recursos mineros y desarrollo, de modo que su experiencia avala su desempeño como Superintendente de Gestión Plan Minero, cumpliendo con la experiencia que para el puesto exige el perfil de cargo, el que indica requerirse de una experiencia de a lo menos 10 años en la dirección, gestión procesos y personas.
- Que respecto de este trabajador, se verificó que efectivamente en su calidad de Superintendente de Gestión Plan Minero, tenía a su cargo a entre otras tareas planificación y supervisión de corto y largo plazo todos los trabajos relacionados con esta área debían pasar por su revisión, preparación programa mensual y anual, recibir turnos con el comité ejecutivo y producción de novedades.



Se verifica que si bien en papel existe un Superintendente de Gestión Plan Minero, en la práctica existen dos Superintendentes paralelos, esto es Sap 101 y don Hugo Adrián quien se desempeñaba en un principio al ingresar a la empresa como ingeniero de largo plazo, luego la mayoría de los entrevistados coincide en señalar que casi la totalidad de las funciones que realizaba el trabajador Sap 101 como superintendente del área, en la práctica son realizadas por don Hugo Adrián, específicamente este último se hace cargo de la Superintendencia desde que el trabajador Sap 101 hizo uso de sus vacaciones en el mes de junio, trabajadores indican que el gerente del área don Ricardo Miranda les señala que el nuevo Superintendente de Gestión Plan Minero es don Hugo Adrián, además trabajadores del área coinciden en indicar que don Hugo Adrián realiza planificación a corto plazo, planes mensuales y anuales, funciones que antes eran realizadas por Sap 101, además varios trabajadores señalan que su jefatura en un principio siempre fue Sap 101 y que así figura en el sistema, pero que en la práctica se encuentran bajo la jefatura de Hugo Adrián, siendo este último quien realiza la evaluación de desempeño, a su vez el mismo Hugo Adrián en su declaración se reconoce como Superintendente.

Que en cuanto a la situación actual de trabajador Sap 101, trabajadores coinciden en señalar que este, al regreso de sus vacaciones en el mes de junio estuvo alrededor de dos semanas sin realizar función alguna, ya que estas fueron asumidas en su mayoría por Hugo Adrián, situación que se mantiene hasta el día de hoy, puesto que actualmente Sap 101 si bien tiene algunas funciones se encuentra abocado a la operación de rajo y subterráneas, siendo este más bien un ámbito relacionado a operaciones ámbito totalmente distinto a la planificación minera de la que se encargaba cuando realizaba funciones de Superintendente del área de Gestión Plan Minero, esto es se trata de funciones de menor complejidad y que abarcan



un espectro mucho menor de responsabilidades, encontrándose la planificación a cargo actualmente en manos de Hugo Adrián.

- Que en cuanto a la existencia de malos tratos verbales y descredito a la actividad profesional de trabajador Sap 101, se constata por medio de la declaración de trabajadores del área siendo en su mayoría testigos directos de los hechos, que don Ricardo Miranda, Gerente de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, ha ejercido maltrato verbal respecto del trabajador en cuestión los que se traducen en amenazas " *te voy a cortar la raja*" , trato despectivo frente a colegas como indicar " *que es mal profesional*" frases como " *tú que estás haciendo acá? Si debes ser invisible*" se refería al trabajador como un " *mentiroso*" " *un culiao*" un traidor " *que no le servía*" " *gerente le salvaba la corta de raja , que por él lo habría echado*", " *Putá este hueon me tiene chato, le voy a cortar la raja*" , " *que solo se dedica a hacer dibujitos* , en reuniones señala abiertamente que echaría Sap 101 del cargo, que su trabajo valía rabanito, además de indicar a los asistentes que al trabajador Sap 101 lo tenía "congelado" debido a gestión.

Finalmente trabajador es enviado a un coaching, para que desarrolle aptitudes conductuales que según gerente el trabajador no tenía, esto en atención a que Gerente estima que el trabajador no comunicaba a la jefatura todo lo relacionado a sus labores, esto es, no comunicaba todas las decisiones.

Trabajador Sap 107:

- Ingreso a trabajar a la empresa en mayo del presente año, como ingeniero senior, haciéndose cargo de corto plazo de rajo su jefe directo es don Hugo Adrián, pero tiene contacto con el gerente Ricardo Miranda en las distintas reuniones que este realiza en su calidad de gerente del área, respecto de este trabajador compañeros de trabajo señalan que han sido testigos de los



distintos maltratos verbales, como *"tu no haces bien tu trabajo"* *"tu trabajo vale callampa"* *"tu trabajo no me gusta"*, colegas señalan haber sido testigo de reuniones conflictivas donde se vio afectado al trabajador.

- Que los compañeros de trabajo concuerdan en indicar, que trabajador fue sometido a mucha presión, pues indican que Ricardo Miranda le comenzó a exigir una serie de trabajos que no decían relación con el corto tiempo que el trabajador llevaba en la empresa, entre las tareas que se le asignaron fue la de hacerse cargo de la planificación minera, función que anteriormente realizaba Sap 101 en su calidad de Superintendente, es así como notaron que estaba colapsando pues se quedaba hasta altas horas de la madrugada, eso concuerda con lo declarado por el trabajador quien indica que los planes semanales los entregaba a las 5 de la tarde con el objeto de que Hugo Adrián los visara, enviando este último las observaciones a las 11 de la noche, debiendo realizar las correcciones señaladas, se suma a esto el hecho de que tuvo un inconveniente con Hugo Adrián ya que este último se molesta con el, pues ambos realizaron proyecciones distintas, lo que trajo como consecuencia que algunos de los trabajos que eran de su competencia, los termina realizando Hugo Adrián específicamente este asumió todo el corto plazo de rajo, esto a finales de agosto del presente año.

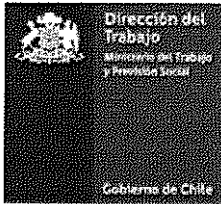
Que en este punto es importante señalar que sus compañeros de trabajo, indican haber notado cambios en el ánimo del trabajador, lo notaron abrumado con el trabajo y colapsado del trato agresivo de don Ricardo Miranda quien cuestionaba constatemente su gestión en distintas reuniones.

- Que efectivamente el trabajador presento licencias médicas, desde el 28 de agosto al 03 de septiembre, desde el 14 de septiembre al 16 de septiembre, y del 20 al 30 de septiembre, esta última licencia según indica el mismo trabajador obedecen a un cuadro de estrés, estas licencias coinciden con los



periodos de conflicto que mencionan sus compañeros. En este punto se debe señalar que antes de presentar la segunda licencia médica, el trabajador no asistió a su trabajo por varios días, sin tener nadie noticias de él, es así como dirigente del sindicato don Rodrigo Gonzalez con fecha 14 de septiembre envió correo a don Carlos Avendaño, gerente de la división Salvador, comunicándole su preocupación por desconocimiento de la situación de Sap 107, quien luego de esto fue encontrado enfermo en su habitación.

- Que trabajador se siente abrumado puesto que indica que constantemente fue presionado para que renunciara, señala que lo amenazaron constantemente con que se encontraba en una lista de despidos, si bien estas conversaciones fueron de carácter privado, coincide con lo indicado por compañero de trabajo quien señala que Hugo Adrián le comunico que Sap 107 estaba renunciando y que no volvería al equipo, y que por lo tanto en las semanas siguientes Sap 107 no trabajaría más con él, indicándosele que esta habría sido una decisión del gerente Ricardo Miranda, a su vez, Hugo Adrián en la investigación reconoce haber señalado al trabajador que buscara otro trabajo de forma tranquila, señalándole además que sus habilidades no estaban en línea con la planificación ya que no estaba teniendo buen desempeño.
- Que trabajador afectado es parte de sindicato desde principios septiembre de este año, señala que comunico verbalmente a los dirigentes del mismo lo que le estaba ocurriendo, a su vez, decide denunciar la situación, a través, de plataforma Ethic Ponits (codelco.ethicspoint.com), esta es una plataforma habilitada para realizar acusaciones de cualquier índole que vayan contra la probidad, la ética y las políticas corporativas de la empresa. El trabajador ingresa denuncia en esta plataforma, denunciando textualmente “ *malos tratos de parte de Ricardo Miranda hacia sus subordinados Rol A, indicando que el trato es grosero y agresivo, generándose un ambiente laboral tenso y poco grato*”



Respecto de este tipo de denuncias, estas son investigadas por un organismo externo a la empresa, pero en el caso concreto trabajador a la fecha de la investigación aun no era notificado de los resultados de la misma, de modo que no se aprecia que la empresa haya tomado en la práctica alguna medida ante los hechos denunciados.

3.- Respecto de la situación del resto de los trabajadores, en la investigación realizada, se constata lo siguiente:

- Que en lo referente al **ambiente laboral**, la mayoría de los trabajadores del área entrevistados señalan , que existe un mal ambiente laboral, que este mal ambiente se produce por el constante trato agresivo y descalificador del gerente Ricardo Miranda, quien en las reuniones mensuales encuentra todos los trabajos malos y en forma reiterada descalifica sus trabajos con frases como “ ustedes son el arrocito solo acompañan yo voy a traer filete” “ su trabajo vale rabanito” “ su trabajo vale callampa”, “ Si no estás de acuerdo te corto la raja ” “ puta que son callampa”, “ *te vamos cambiar porque te has portado mal*” “ *no me aportas*” “ *la pega que hacen no está bien hecha*”, “ *puta hueon como se te ocurre hacer eso*”, amenazas de despidos en medio de reuniones, estas actitudes han generado presión constantemente debiendo trabajar al límite de la tolerancia, se puede observar un sentimiento generalizado de angustia el que se traduce en el temor de ser en cualquier momento despedidos, al punto de que algunos trabajadores señalan haber optado por evitar enfrentarse a Ricardo Miranda para así no ser tratados en forma grosera y a su vez evitar conflicto, por otro lado la presión también se manifiesta en que trabajadores señalan que no se atreven a salir de sus trabajos al finalizar su jornada, ya que son criticados por el gerente con frases “ como ya te quieres ir” esto es, retirarse significa “ no estar comprometido con el trabajo”, se suma a esto el trato abusivo



con las trabajadoras a quienes les hace comentarios fuera de lugar, finalmente algunos trabajadores señalan que han perdido la motivación para trabajar.

Se aprecia que existe un desorden importante ya que la salida de sap 101 como superintendente del área, ha generado que los trabajos quedarán inconclusos, y que se le entregaran las mismas tareas a dos personas distintas, a modo de ejemplo existen trabajadores que se encuentran a cargo de dos líneas oxido y sulfuro en corto y mediano plazo, lo que les genera más atraso lo que los obliga a quedarse después de sus horario de trabajo, generando un colapso a nivel personal, esto debido a que funcionaria que realizaba o se encontraba a cargo de línea oxido fue trasladada a otro proyecto, sin mayor justificación.

- En lo relativo a la **situación de los memoristas**, específicamente la memorista Pamela Aciares, testimonios de trabajadores coinciden en indicar que a esta memorista se le dieron atribuciones de mando que se manifestaron en :
 - Que fue presentada a dos trabajadores Rol B como la nueva jefa producción corto plazo por parte de Hugo Adrián
 - Envió de correos solicitando información relativa a la planificación a corto plazo, siendo el evento más evidente el envío de correo electrónico a 18 personas de Gerencia Recurso Minero y Desarrollo de el "Plan de Producción Semanal Minas Rajo" ,
 - Asistir a reuniones de supervisión , trabajadores señalan que memoristas como regla general no asisten a estas reuniones.



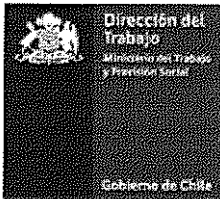
- Realiza reuniones de planificación en Mina y llama a operadores para coordinar planes de acción tarea que corresponde a un capataz o supervisor con experiencia.

Las situaciones descritas coinciden con lo señalado por la administración que reconoce que si les llegaron noticias sobre la labor de supervisión que estaría realizando la memorista en cuestión y al tenor de esto se realizaron indicaciones a Hugo Adrián para que la re instruyera.

- En cuanto al hecho de que la **empresa tenía conocimiento de la situación**, efectivamente el sindicato sostuvo dos reuniones con don Ricardo Miranda, por Instrucción del Gerente de la división don Carlos Avendaño, una en el mes de marzo y otra en el mes de agosto del presente año, ambas tuvieron como objeto tratar quejas de algunos supervisores por los malos tratos en que habría incurrido Ricardo Miranda. En la reunión del mes de marzo estuvo presente don Jorge Valenzuela, Jefe de Relaciones Laborales de Codelco, en ambas reuniones Ricardo Miranda indica que su actitud se basa en su creencia de la falta de aporte técnico de los supervisores, pero que evitaría dichas situaciones.

Se observa a la fecha de la investigación que las reuniones no tuvieron resultado esperado puesto que trabajadores coinciden en declarar que el ambiente laboral sigue siendo malo y que se encuentran sujetos a constante maltrato verbal y descalificación de sus trabajos como profesionales, sin haber visto de parte de la empresa alguna acción de control o que solucionara la situación.

- Que cuando a la **imposición de Ricardo Miranda de cortase el pelo y utilizar camisa para trabajar**, se verifica que los trabajadores ingenieros y geólogos del área en cuestión realizan tareas de carácter administrativo y que en forma ocasional deben salir a terreno, no existiendo disposición alguna que



reglamentada la vestimenta para el trabajo en oficina, sin perjuicio, de que a empresa proporciona ropa corporativa. Se pudo observar de la revisión de documentación esto es Nota Interna , vigente desde el 27 de noviembre de 2015 (DSAL-GG-DSSO 128/2015) y según información aportada por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, que existe obligación de respetar normativa de seguridad en las salidas a terreno como por ejemplo utilizar manga camisa manga larga por la radiación UV, prohibición de utilizar barba en lugares de exposición a los agentes sílice, arsénico y otros, ya que barba altera funcionalidad de la mascarilla o protector respiratorio, siendo la línea de supervisión la que debe velar porque los trabajadores cumplan ciertos parámetros como los ya señalados, esto es, el supervisor en este caso Gerente de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo puede exigir cambio de vestimenta o barba adecuada, si entiende que no existe una buena utilización de los EPP.

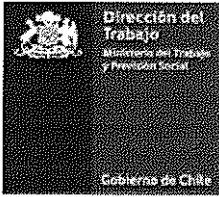
Trabajadores del área entienden aplicación y cumplimientos de las medidas de seguridad en cuanto a la vestimenta, pero señalan que la forma de solicitarlo no fue la adecuada y no se refería precisamente al cumplimiento de la normativa de seguridad, puesto en una suerte de broma reiterativa les indicaba que se rasuraran y que se cambiaran camisa , siendo esta una imposición que se repetía en las reuniones indicándoles a los colegas que se afeitaran, se vistieran mejor y se cortaran el pelo con frases como “puta hueon córtate pelo” “puta hueon hasta cuando estas chascón” , estas indicaciones se referían a la forma de vestir en la oficina no precisamente al trabajo en terreno como establece la normativa ya señalada, es mas en este punto Ricardo Miranda reconoce haberle dicho a Sap 101 que se rasurara la barba, ya que como jefe debía dar el ejemplo.

- Que en lo relativo a los **cambios de puesto y funciones**, se constata que estos se encuentran normados en la Norma Corporativa de Codelco NCC28, que dice relación con la provisión de cargos y esta vigente desde el



02.05.2016, esta Norma señala en su punto 5 titulado “Provisión de Cargos de Codelco” que básicamente la provisión de cargos se realizara a través de distintos mecanismos, siendo el área de Reclutamiento y Selección quien realiza el análisis para determinar mecanismos a seguir para el cargo a proveer, en este punto respecto de cambio de puesto de Sap 101 y la designación de Hugo Adrián como Superintendente, el cambio no ha sido informado a Recursos Humanos ni existe resolución final que haga efectivo dicho cambio, tampoco se le informa formalmente a funcionario Sap 101 del cambio que fue objeto, no siguiéndose en este punto con la formalidad establecida, lo mismo ocurre con el traslado de algunos trabajadores, como geólogos de producción de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo que fueron trasladados a Mina Subterránea como geo mecánica, sin realizarse o respetarse la formalidad del cambio en Recursos Humanos y el departamento de Reclutamiento.

4.- Otras situaciones constatadas: En entrevista sostenida entre Director Regional y el Sindicato, como gestión complementaria a la investigación que se llevó a cabo con el fin de aclarar ciertos puntos de la denuncia, el director del sindicato don Rodrigo Gonzalez hace presente la situación que afecto al trabajador Francisco Veliz, quien hasta mayo del presente año se desempeñó como Superintendente Interino de Geología (Superintendencia que depende de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo) puesto en dicho mes asume como Superintendente del área don Rodrigo Molina, dirigente indica que fue testigo al igual que el resto de sus compañeros que luego de que don Francisco Veliz dejara sus funciones como Superintendente y asumiera como geólogo , al igual que el resto de los trabajadores sufrió constatae maltrato verbal apuntado a criticar su trabajo, se agrega a esto el hecho de que debió cortarse el cabello como exigencia del gerente Ricardo Miranda , además de no otorgarle tareas por un largo periodo de tiempo, finalmente



es desvinculado de la empresa el día 13 de septiembre luego de más de 20 años de servicio en la misma.

III.- GARANTÍAS QUE SE CONSIDERAN COMO POSIBLEMENTE VULNERADAS.

- Constitución Política artículo 19 N°1 Derecho a la Integridad Física y Psíquica.
- Constitución Política artículo 19 N°4 Derecho a la Honra.
- Artículo 184 del Código del Trabajo

IV.-CONCLUSIONES.

4.1 CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

1.- Que, los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador. Basta para esto, citar al efecto, el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone: *“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.”*

En este sentido, dentro de los derechos fundamentales inespecíficos que parecen más sensibles a su lesión en el desarrollo de la relación laboral, el Derecho a la Dignidad Humana, se reconoce en el artículo 1º inciso 1º de la Constitución Política de la República, al disponer que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”,* lo que a su vez supone que *“el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”.*

Como afirma Carlos Colautti, *“la dignidad no sólo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad”.*

2.- El Tribunal Constitucional chileno ha señalado, situando a la dignidad como valor principal en el artículo 1º, inciso primero de la carta política, Las personas nacen libres e iguales en derechos , que por ser la base del sistema constitucional imperante en Chile a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser



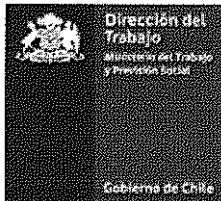
humano que lo hace acreedor siempre de un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados (Rol 943-07), así mismo NOGUEIRA postula que el valor y principio de la dignidad humana tiene un carácter absoluto y de obediencia irrestricta; constituye un mínimo invulnerable del ser humano y todos los derechos fundamentales tienen en ella su fundamento y base sustantiva ya que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana

3.- Llevado al ámbito del contrato de trabajo, como afirma Cristina Mangarelli, en éste *"el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a tratarlo con respeto"*, Consecuente con ello, el artículo 2° inciso 2° parte primera del Código del Trabajo, dispone: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona."*

4.- El acoso laboral es una modalidad de violencia psicológica que se ejerce en el ámbito laboral. Este hostigamiento busca, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, etc.) para canalizar una serie de impulsos. Proyectado este comportamiento a una dimensión jurídica, el hostigamiento se concreta siempre en un atentado contra la dignidad del trabajador y los derechos que están asociados a ésta.

5.- Considerando los derechos evaluados como posiblemente vulnerados una vez ingresada la denuncia y evaluada como admisible, tenemos que señalar que:

- En relación al derecho a la **integridad psíquica**, entendemos que de acuerdo al artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos se señala: 1.- Que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, 2.- Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- La **integridad moral** es un elemento esencial de la integridad personal. La inviolabilidad del cuerpo relativo a la integridad física y psíquica garantiza la

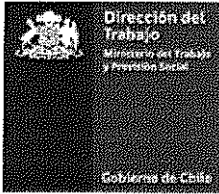


integridad de la persona frente a comportamientos tendientes a producir un deterioro o disfunción de sus órganos. Por su parte, la inviolabilidad del espíritu, relativa a la integridad moral, garantiza el respeto a la persona en sí misma considerada frente a conductas tendientes a humillarla y degradarla. Su correlativo dice relación con la prohibición de tratar a la persona en forma degradante. Además entendemos que este derecho se traduce en la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales de la persona.

- **Derecho a la honra**, es decir, “un derecho que emana directamente de la dignidad con que nace la persona humana, un derecho personalísimo que forma parte del acervo moral o espiritual de todo hombre y mujer, que no puede ser negado o desconocido por tratarse de un derecho esencial propio de la naturaleza humana”, está estrechamente ligado con el derecho a la integridad psíquica de la persona, amparado por el numeral 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, vínculo que adquiere especial relevancia al determinar las consecuencias que derivan de la vulneración del derecho a la honra, que si bien pueden significar una pérdida o menoscabo patrimonial, la generalidad de las veces genera más que nada una mortificación de carácter psíquico, un dolor espiritual, carente de significación económica mensurable objetivamente

6.- Que en lo que se refiere a la protección de los derechos fundamentales del trabajador, el legislador nacional, con la reforma introducida con la Ley N° 20.087, ha conformado un modelo de tutela de los derechos, que tiene por objeto recabar la protección jurisdiccional en contra de las prácticas lesivas de los derechos fundamentales protegidos, entregado al ente jurisdiccional en complemento con la administración, quienes actúan en fases sucesivas y combinadas.

Por otro lado la definición de la figura de Acoso laboral en el Código del Trabajo específicamente en el artículo 2 inciso 2º, introducida por la ley 20.607 publicada el 02 de agosto de 2012, define el acoso laboral como ***“Toda conducta constitutiva de agresión u hostigamiento reiterados, ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado par el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o***

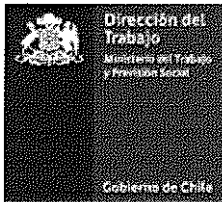


perjudique sus situación laboral o su oportunidades de empleo", esta definición se centra en dejar claro que el acoso laboral es contrario a la dignidad

7.- La normativa contenida en el Código del Trabajo, además de contener el artículo ya señalado en el párrafo anterior que define el Acoso Laboral, contiene algunas disposiciones que sirven de base para establecer el claro respeto a la dignidad del trabajador en el marco de las relaciones laborales, acorde con la noción de "ciudadanía en la empresa" que valoriza y acepta la plena vigencia de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en la empresa.

En este sentido, la norma más general es la contenida en el artículo 2 inciso 1° CT., conforme a la cual: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". La disposición citada fue incluida en el Código del Trabajo por la Ley N° 20.005 que incorporó normas que proscriben el acoso sexual, y buscó reforzar la vigencia y relevancia del respeto a la dignidad, como aquel valor fundamental a partir del cual deben construirse y desarrollarse las relaciones laborales en las empresas.

Refuerza también la idea del respeto debido a la dignidad de la persona del trabajador en el marco de las relaciones laborales, la norma contenida en el artículo 153 inciso 2 CT., en materia de Reglamento Interno, en cuya virtud: "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores". Este precepto también es producto de la reforma sobre acoso sexual y tiene una especial significación, pues impone un deber al empleador de asumir una actitud asertiva y positiva para que el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales en la empresa tenga lugar en un clima de respeto. De esta manera, entonces, no pueden resultar indiferente para el empleador situaciones de conflicto o tensión derivados de actos de hostigamiento -sexual o moral- y debe utilizar las potencialidades que le ofrece el reglamento interno para normar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores durante su vida y permanencia al interior de la empresa, con miras a materializar un ambiente laboral en el que prime el respeto. Lo interesante, es que esta disposición, a pesar de su carácter esencialmente declarativo, abre las puertas para que los empleadores se conviertan en agentes activos de un cambio del tradicional modelo gestión del personal, de corte esencialmente autoritario, para sustituirlo por uno que ponga énfasis en la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores.



8.- Por otra parte, cabe tener en cuenta la disposición contenida en el artículo 184 CT que consagra el deber general de protección del empleador. En lo que dice relación con el respeto a la vida e integridad física y síquica del trabajador (artículo 19 N° 1 C.Pol.), la norma referida impone al empleador no sólo un deber de abstención, sino que además, una actitud positiva, activa, de prevención y protección. Concretamente, el artículo 184 coloca al empleador en una posición de garante de la vida y salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de la garantía del artículo 19 N° C.Pol.. En efecto, en virtud del contrato de trabajo el empleador debe asumir la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, de lo que cabe colegir, la obligación específica de mantener un ambiente laboral libre de acoso moral, pues este tipo de hostigamiento afecta no sólo la integridad física del trabajador, sino que el derecho a la salud en su globalidad. A su vez, es indudable que el "mobbing" representa un claro riesgo sicosocial, siendo éstos uno de los principales riesgos emergentes en las nuevas formas de organización laboral.

9.- La buena fe en el sistema jurídico logra plasmar valores generales que modelizan la conducta de los individuos titulares de derechos e inspiran la aplicación de toda su normativa. Sin perjuicio de que no existe un concepto unívoco de este principio, la buena fe se traduce en una obligación de los individuos que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar u "oscurecer" lo acordado, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación. En el fondo, se hace referencia a valores tradicionales y esenciales para el ordenamiento jurídico como confianza, la lealtad, la honradez o la rectitud. Estos deberes son recíprocos y expresan un espíritu de colaboración y confianza aplicables a cualquier disciplina jurídica.

10.- Es importante hacer presente, que la Inspección del Trabajo debe verificar la efectividad o indicios de los hechos que son denunciados administrativamente como vulneración de derechos fundamentales, y una vez estimada su existencia, se debe efectuar la denuncia ante el órgano jurisdiccional.

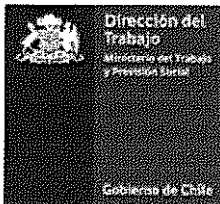


El informe de fiscalización es el antecedente fundante de la denuncia ante tribunales, y atendida su trascendencia, para el caso que no se haya constatado lesión de derechos fundamentales, fuerza es concluir que la denuncia deberá ser desestimada, sin perjuicio que la parte denunciante podrá interponer la denuncia ante tribunales, y actuará en tal caso como parte en el proceso.

IV CONCLUSIONES FINALES.

Del análisis de los hechos denunciados, latamente investigados y observados por esta fiscalía, quien suscribe a llegado a la conclusión de que los antecedentes recabados dan cuenta en la especie de la existencia de indicios suficientes que se manifestarían atentados contra la integridad psicológica y el honor de los trabajadores, indicios que se verifican mediante los hechos señalados en el numeral II del presente documento, hechos que se traducen en lo siguiente:

Atentado a la integridad psicológica de los trabajadores Sap 101 y Sap 107: Si esta es entendida como el respeto a la persona en si misma considerada frente a conductas tendientes a humillarla y degradarla. Su correlativo dice relación con la prohibición de tratar a la persona en forma degradante, esto se ha verificado específicamente y con más claridad respecto de dos trabajadores denominamos a lo largo de la investigación como Sap 101 y Sap 107, respecto de trabajador Sap 101 quien se desempeñaba como Superintendente fue objeto por parte del Gerente de la Gerencia de Recursos y Desarrollo Minero don Ricardo Miranda de constante mal trato verbal con frases como “te voy a cortar la raja” entre otras, además de dichos a terceros que buscan dejar entre dicho la calidad profesional del trabajador y su calidad como ser humano al tratarlo de “mentiroso” “traidor” “mal profesional”, esto frente a compañeros de trabajo y en reuniones, compañeros indican que esta conducta era reiterada hacia el trabajador, se suma a esto el hecho relacionado con el cambio unilateral y sin aviso de funciones que este sufriera, por parte del gerente Ricardo Miranda, ya que trabajador al regresar de vacaciones, se encontró sin poder realizar sus funciones, sino que además fue relegado solo a realizar funciones de operación luego de estar dos semanas sin recibir instrucción alguna, las nuevas



tareas asignadas que dicen relación con operación son de menor competencia y muy distintas a las de planificación que realizaba como superintendente, habiendo disminuido considerablemente su espectro de funciones, ya que estas fueron asignadas en la práctica a Hugo Adrián y sus colaboradores Sap 107, este último se hizo cargo de la planificación mina corto plazo, existiendo en teoría dos Superintendentes en el área, pero solo uno Hugo Adrián es quien, hasta fecha, tiene en la práctica atribuciones de Superintendente así lo reconoce los trabajadores del área, esta seguidillas de situaciones descritas en detalle en el punto II de este documento, creadas por el gerente del área han tenido como resultado un ambiente hostil hacia el trabajador, puesto que no existe una justificación clara para el cambio de funciones, sino que por el contrario pasando por alto el alto grado de preparación y experiencia del trabajador, se le humilla con trato despectivo y se cuestiona de mala forma su capacidad profesional, junto con poner en duda su calidad como persona al ser tratado de traidor y mentiroso, esto evidentemente atenta contra estabilidad emocional y quiebra el ánimo del trabajador al ser expuesto sin respeto su dignidad como ser humano y luego como profesional.

En cuanto a la situación del trabajador Sap 107, su dignidad y estabilidad psicológica también fue afectada por el gerente del área, ya que ha sido presionado de forma constante por este último, esta presión se ha traducido como ya se indicara en la exigencia al máximo de tareas que no se condecían con el poco tiempo que llevaba en la empresa, alrededor de 6 meses, se suma a esta situación el trato agresivo del que fue objeto con frases como " tu trabajo vale callampa" entre otras, situaciones conflictivas en reuniones donde compañeros de trabajo señalan haberlo visto muy afectado, indicios de este quiebre de ánimo se pueden ver en las licencias médicas de las que fue objeto el trabajador entre finales de agosto hasta finales del mes septiembre, siendo uno de los diagnósticos stress laboral, también su afectación se puede ver en la decisión de denunciar no solo el maltrato a su persona sino hacia sus compañeros de trabajo, en la plataforma Ethicspoint de la empresa, denuncia de la cual el trabajador aun no es notificado de los resultados, esto último genera aún más incertidumbre en el mismo, quien a su vez señala ser presionado para renunciar lo que si bien fue parte de una conversación privada, contrasta con lo indicado por don Hugo Adrián actual Superintendente quien señala haberle dicho que buscara otro trabajo puesto que no tenía la capacidad técnica para las tareas encomendadas, esta opinión del Superintendente se materializa en el hecho que la



planificación a corto plazo de la que se hacía cargo Sap 107 finalmente la toma y lleva a delante Hugo Adrián, toda esta seguidilla de hechos en su conjunto han generado un quiebre en el ánimo del trabajador a quien se le ha cuestionado calidad profesional con presiones indebidas y mal trato verbal constante.

Finalmente se concluye que esta serie de indicios constituyen violencia psicológica y atentado en contra de su reputación personal y profesional, en contra de los dos trabajadores ya mencionados, violencia que se ha ejercido en el ámbito laboral en forma reiterada. Este hostigamiento ha buscado y ha generado intimidación, apocamiento, consumir, emocional e intelectualmente a la trabajadores, con vistas a eliminarlos de la organización.

Afectación integridad Psicológica trabajadores en general: Respecto del resto trabajadores del área, existe una afectación general a la integrada psicológica de los mismos, puesto que estos evidencian un mal clima laboral y en su mayoría declaran sentirse afectados por el trato grosero y violento del gerente del área, este mal trato los ha apocado profesionalmente ya que constantemente se les indica que son un simple acompañamiento denominándolos con la frase “ustedes son el arroz”, “puta que son callampa”, “tu trabajo no vale”, se sienten intimidados por la actitud agresiva del gerente puesto si alguien lo contradice la respuesta es “si no te gusta te vas” y la mala forma que utiliza para criticar el trabajo, la mayoría siente gran presión de perder su trabajo, estos no se atreven a salir en horario normal de salida por miedo a ser cuestionados, algunos de ellos indican sentirse desmotivados para trabajar.

Esta afectación psicológica, también estaría dada por la no valoración de la competencia de los trabajadores, puesto que en algún momento se designó a memorista como encargada de la planificación mina a corto plazo, existiendo incertidumbre al respecto puesto que se trataba de una persona sin experiencia en el tema, sintiendo los trabajadores un menoscabo puesto que no se tomó en cuenta los años de experiencia profesional que la mayoría posee debiendo recibir instrucciones y planificación de parte de una persona sin la más mínima experiencia. En este orden de ideas existe también presión en cuanto a la imposición de la vestimenta en la oficina, no existiendo normativa que obligue a los trabajadores a vestirse de una determinada manera, sino que esta obligación



solo esta para las salidas a terreno, se debe agregar que los cambios de funciones y de área de los trabajadores no han seguido conducto formal según regulación interna de la empresa ni han sido informados a Recursos Humanos ni al área de reclutamiento, evidenciando falta de formalidad ya que no se les avisa con la debida anticipación y son cambiados a áreas que no son de la competencia propia de los trabajadores o en donde no poseen mayor expertiz , lo que les perjudica y les agrega aún más ansiedad.

Acciones de la empresa y sus consecuencias : Que la empresa ha sumido una actitud pasiva y poco diligente con la situación a la que están sometidos los trabajadores, ya que existen evidencias de que esta, se encontraba en conocimiento de que los trabajadores del área se encontraban afectados por el trato y actitudes del Gerente del área don Ricardo Miranda, puesto que Sindicato comunica la situación a gerente de Codelco División Salvador sosteniéndose dos reuniones al respecto con don Ricardo Miranda, a su vez existe la denuncia realiza por medio de Ethicspoint la que aún no tiene resultado, la actitud pasiva de la empresa se evidencia en que si bien existieron reuniones, la empresa no tomo ninguna medida en resguardo de la salud , tanto física como psicológica de los trabajadores , tanto es así que luego de las reuniones sostenidas el ambiente laboral no experimento ninguna mejora al día de la investigación , es más la empresa no gestiona ninguna medida en resguardo de lo denunciado, se suma a esto el hecho de que la denuncia realizada por el trabajador Sap 107 no tiene a la fecha ningún resultado, lo que da cuenta de que los procedimientos no son los adecuados para la solución de los conflictos, incumpliendo con esto su deber de resguardo de la vida y salud de los trabajadores establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo , quienes no han recibido atención a sus demandas y han visto afectada con esto su integridad psicológica lo que se manifiesta en falta de ánimo, angustia, sentimientos de humillación que en algunos casos han afectado la salud física de los trabajadores encontrándose algunos con cuadros de estrés.

Transgresión Principio Buena Fe: Finalmente se transgrede el principio de buena fe, puesto que la buena fe se alza, en primer lugar, como un mecanismo de juridificación de sus poderes y de limitación y control de sus atribuciones. Las facultades del empleador no deben ser entendidas como derechos omnímodos; por el contrario, dichas atribuciones sólo se entienden dentro de un ejercicio racional y funcional, en que la buena fe termina



circunscribiendo el verdadero alcance de las mismas. En definitiva, la buena fe permite pregonar la interdicción de discrecionalidad abusiva o discriminatoria, todo lo cual consigue estructurar la exacta dimensión de los poderes del empleador. Por cierto, no es que la buena fe amplíe o restrinja las atribuciones del empleador; lo que hace este principio es configurar adecuadamente los poderes empresariales dentro de los márgenes contractuales, constituyéndose en un instrumento de corrección y también de garantía para el trabajador. En el Derecho del Trabajo, y a diferencia de otros órdenes normativos, las atribuciones del empleador, en tanto acreedor, se encuentran fuertemente reguladas ya sea por la ley o por la negociación colectiva.

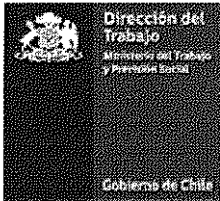
En el caso concreto el empleador vulnera la confianza que debe existir en todo tipo de relaciones como ya se indicara, especialmente en el ámbito laboral y, ya que ha excedido sus atribuciones de control, transformándose estas en una forma abusiva de ejercer la autoridad, ya que de forma unilateral se realiza cambio de funciones, sin comunicar previamente al afectado, sino que se le relega a la realización de funciones de menor competencia dificultando su desempeño laboral, se ejerce presión a través, de la asignación de funciones de alta responsabilidad a funcionarios nuevos, quienes sometidos a la presión colapsan, se utilizan frases inapropiadas para calificar el trabajo de los funcionarios, frases que tiene el carácter de humillantes y que buscan burlarse de los trabajadores, si bien el empleador está facultado para administrar el control de la empresa y puede realizar exigencias, estas deben realizarse dentro de un ambiente de respeto y profesional, utilizando los mecanismos de evaluación objetivos que existan al interior de la empresa, esto para efectos de resguardar la dignidad de los mismos, las actitudes constantes y repetitivas del empleador hacia los funcionarios de su dependencia han generado un mal clima laboral, caracterizada por un sentimiento constante de angustia y miedo a la descalificación ante una eventual equivocación. Si se toma en cuenta que el empleador goza de mayor ventaja por cuanto posee mayor poder económico, recursos y facultades que lo colocan necesariamente en una condición de superioridad frente a los trabajadores, cualquier desbalance en esta relación, y en el caso concreto el desbalance provocado por el mal trato no solo verbal, sino que nivel profesional altera de modo sustancial la frágil relación entre ambos, debido a la pérdida de confianza producida por la actitud del empleador.



Característica de la Conducta: Finalmente, la pluralidad de conductas desplegadas por el empleador, que a simple vista pudieran tener el carácter de sutiles o difíciles de percibir, sumadas revisten hechos graves, que se traducen en que potencialmente puede provocar daño psicológico y hasta físico, afectando con esto la dignidad de los trabajadores, puesto que esta conducta ha sido reiterada en el tiempo y que se mantiene hasta la fecha ha tenido la característica de ser:

- **Desproporcionada** ya que existían otras de modalidades menos gravosas de llamar la atención o de solicitar resultados.
- **Arbitraria:** Puesto que realización de cambio de funciones, llamados de atención agresivos, trato grosero obedece a la mera voluntad de la empleador, sin estar sujeto a una fundamentación clara o lógica
- **Injustificada:** Puesto que la actitud del empleador, en cuanto al trato y todas las situaciones ya descritas, no logran ser justificadas por la necesidad de tener resultados o por el hecho de travesar la empresa por una situación de cambio.

Que de lo expuesto, teniendo presente cada una de las circunstancias enumeradas en los considerandos anteriores y las consideraciones doctrinales y jurídicas recién referidas, cabe señalar que en cuanto a la denuncia por acoso laboral cuya investigación i se llevó a cabo, se concluye que esta vulneración se ha producido, que se ha afectado la integridad psicológica y física de los trabajadores así como su Honra al generar descredito profesional (art 19 N° 1 y N°4 de la C.P.R) ya que indicios constatados dan cuenta de la existencia de maltrato verbal recurrente, crítica constante y humillante al trabajo de los funcionarios descalificando su competencia profesional, cambios unilaterales y arbitrarios de puestos de trabajo sin aviso, imposición injustificada de vestimenta personal entre otras cosas, despidos, a su vez la empresa ha incumplido con el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, al tener una actitud pasiva frente a las denuncias que se le comunicaron referente al maltrato, exponiendo a los trabajadores a un mal ambiente laboral sin tomar medidas.



En consecuencia, a juicio de este Servicio, los hechos denunciados revisten el carácter de suficiencia exigido por el art. 493 del Código del Trabajo para calificarlas como una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

Por tanto, atendido lo expuesto precedentemente, se estima pertinente citar a las partes a una mediación obligatoria ante este Servicio, establecida en el artículo 486 del Código del Trabajo, a fin que ellas agoten las posibilidades de corrección de la vulneración constatada.



Jessica Toro Navia
Abogada
Inspección Provincial del Trabajo
Chañaral