

Colina, treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno

**Primero:** don **RODRIGO ANDRÉS ORELLANA MEDINA**, chileno, casado, cesante, con domicilio para estos efectos en calle E. Mac Iver 125, Piso 17, Santiago, interpuso denuncia en procedimiento de tutela laboral, despido injustificado y cobro de indemnizaciones, recargos y prestaciones, en contra de **CONDominio LOS BOSQUES DE PIEDRA ROJA**, representado por **CENTRAL DE PROCESOS Y ASESORÍAS S.A.**, sociedad representada por don **José Pablo Hurtado Acuña**; y asimismo por el Presidente Comité de Administración (Directiva)

Condominio Los Bosques de Piedra Roja, Señor **Adrián Calabuig Orsin**, todos con domicilio en Avenida Padre Sergio Correa N° 8.100, Colina, Región Metropolitana.

Expuso que ingresó a trabajar al Condominio Los Bosques de Piedra Roja el día 06 de julio del año 2015, en virtud de contrato de trabajo de duración indefinida suscrito con esa misma fecha, desempeñándose como jefe de instalación o Mayordomo, al interior del Condominio Lo Bosques de Piedra Roja, manifestando que su última remuneración ascendió a la cantidad de \$1.129.889.- brutos.

Indicó que en el condominio en el cual trabajaba, siempre tuvo una muy buena relación con la mayoría de los propietarios. Sin embargo, a fines del año 2018, cuando asumió el nuevo Comité de Administración del Condominio, comenzó a recibir muy malos tratos por parte de dos de tres personas que componen la Directiva, estos son el Señor Adrián Calabuig, Presidente de la Directiva, y el Sr Cristian Lavín, Tesorero de la Directiva.

A modo de ejemplo, expuso que el Señor Adrián Calabuig, le citaba a todas las reuniones de comité, las cuales duraban hasta las 00:00 horas de la noche, donde su aporte era prescindible. Además, todos vivían en ese lugar menos él, quien luego se demoraba más de una hora en volver a su casa, en tanto que aquello estaba totalmente fuera de su horario de trabajo y no le pagaban horas extras.

De otra parte, manifestó que dichas personas le perseguían injustificadamente, le denostaban como persona, e insinuaban constantemente que mantenía “arreglos” con proveedores del Condominio, acusaciones que dañaban su imagen y su honra.

Añadió que en una reunión de comité, don Adrián Calabuig dijo a todo el comité: “*Cristián Lavín desde ahora será la marca personal de Rodrigo Orellana*”. Es decir, insinuó que a partir de ese momento no cometería más irregularidades, puesto que no se lo permitirían por la férrea fiscalización de don Cristián Lavín, indicando que éste último, desde que asumió como tesorero comenzó a acusarle infundadamente de actos que jamás cometió, acusándole que se “estaba arreglando” con el proveedor eléctrico del condominio, apropiándose de parte de lo que le pagaban al eléctrico, afirmando que como nunca pudo acreditar tales hechos, luego de exigírselo el Comité, Cristián Lavín debió pedirle las disculpas del caso.

Manifestó que otro hecho con Cristián Lavín ocurrió el año 2018, cuando se acercó a su persona y le aseguró que el Comité había decidido despedirle, por lo que le



recomendó se fuera preparando para su retiro del condominio, cuestión que le reiteró dos veces. Luego, indicó que conversando con alguno de los integrantes del comité, le negaron totalmente esos hechos.

Agregó que en más de una ocasión, don Cristián Lavín le citó a su casa, por vía whatsapp, ya fuera de su horario de trabajo (22:00 hrs aprox.), cuando ya estaba próximo a retirarse, señalándole, textualmente, lo siguiente: “Ven a mi casa ahora”, asegurando que era tan evidente el hostigamiento de cual estaba siendo víctima, que varios miembros del Comité, le hicieron ver, de forma escrita y verbal en varias oportunidades a Cristián Lavín, que la forma en como estaba actuando no era la correcta, y le pidieron que cesara el maltrato hacia él y hacia doña Érika

Mujica, en ese entonces la administradora del condominio.

Expuso que todas las situaciones expuestas le llevaron a concluir que en realidad estaba siendo víctima de acoso laboral por parte de su empleador, circunstancia que nunca en su vida había sufrido, por lo que aquello gatilló en él un grave cuadro de stress que sufrió a comienzos de 2019.

Explicó que fue así como el 01 de marzo del año 2019, ingresó a la Mutual de Seguridad, por problemas de stress laboral, donde le prescribieron reposo, en cama, otorgándole la correspondiente licencia médica por 15 días, las cuales, dada su condición de salud, se las fueron renovando, siendo diagnosticado con trastorno ansioso depresivo, asociado a insomnio de conciliación, crisis de pánico y cafelea tipo tensional frecuente, según se certificó por la mutual y con los médicos que le fueron tratando.

Añadió que en un principio, la Mutual de Seguridad declaró su enfermedad como de tipo común. No obstante, a raíz de esta determinación se dirigió a la SUSESO para apelar, la cual finalmente resolvió que su enfermedad fue de origen Profesional. Es decir, a causa del acoso del cual estaba siendo víctima.

Señaló que luego de su última licencia, se reincorporó el día 13 de mayo 2019 a sus funciones en el condominio, asegurando que los actos de persecución y acoso se intensificaron.

Sostuvo que con fecha 05 de diciembre de 2019, la Mutual de Seguridad le informó a su empleador la recalificación de su enfermedad como origen laboral, por instrucción de SUSESO, oficio N° 58470 del 12-11-2019, indicando que estaba expuesto a riesgo: ***“Liderazgo disfuncional expresado en un trato indebido en la relación laboral mantenido por tiempo suficiente para explicar la presencia de la afección señalada”*** ***“El empleador debe cambiar de puesto al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional”***. Añadiendo que a pesar de aquello, la situación no cambió en lo absoluto, sino que por el contrario, comenzaron a generarse diferentes tipos de persecución laboral hacia él, las cuales fueron escalando, hasta terminar con su desvinculación del condominio.

Relató que el 16 de diciembre de 2019 el Sr. José Pablo Hurtado Acuña prestador de asesorías a condominios (Central de Procesos y Asesorías S.A), le entregó



un documento denominado “Protocolo de Trabajo” el cual indica nuevas instrucciones para el desempeño de sus funciones, entre las cuales se establece que debía salir de cualquier grupo de WhatsApp que diga relación con el condominio, como asimismo, que a partir de esa fecha sólo la nueva administradora del condominio, doña Camila Beiza, es quien le puede entregar información relativa al mismo, como que sólo ella podía entregarle las instrucciones, semanales y mensuales sobre sus labores, prohibiéndose a cualquier funcionario entregarle información y requerimiento.

Expuso que dicha situación, más que facilitar sus labores fue un obstáculo gigantesco para el desempeño eficiente de sus funciones, puesto que ya no recibía información de ninguna persona del condominio, sólo de doña Camila Beiza (primera administradora con la que tuvo inconvenientes, puesto que antes tuvo buena relación con el resto de las administradoras), quien le informaba muy poco de lo que ocurría, por lo que cada vez comenzó a tener menos control sobre las tareas del condominio, imposibilitándole, de esta forma, cumplir sus labores como se debe.

Indicó que así, todas las labores correspondientes al condominio, que dependían de sus funciones, se las comenzaron a encomendar a don Patricio Garrido, quien era el mayordomo nocturno del condominio, el que comenzó a concurrir a cumplir labores en su jornada de trabajo, añadiendo que doña Camila Beiza, comenzó directamente con el hostigamiento laboral hacia él, asignándole tareas con plazos realmente imposibles de cumplir, como solicitarle 15 minutos antes de su salida de la jornada laboral, trabajos que no son urgentes y que no se encontraban a su alcance, para cumplirlas dentro de su jornada laboral. Por ejemplo indicó que: El día 25 de marzo de 2019 a las 11:35 horas, por contingencia de COVID-19, le indicó la administradora que se debía retirar a las 12:00 horas del día y, acto seguido, le solicitó notificar 80 casas por botar agua de piscina en perímetro, exponiendo que el trabajo lo realizó, no obstante tener que abandonar el recinto a las 13:30 horas. Sin embargo, expuso que al día siguiente la Sra. Camila Beiza, le indicó lo siguiente: “Pero si no era necesario realizar ese trabajo”.

Agregó que doña Camila Beiza no le hacía partícipe de los trabajos que se realizaban en el condominio, y que de acuerdo a sus funciones él tenía la obligación de coordinarlos, debiendo enterarse de ellos recién en el acto, por los mismos contratistas que llegaban a realizar trabajos al condominio, cuestión que aseguró le produjo una tremenda incertidumbre, puesto que si él no tenía la información de los trabajos, no podría coordinarlos ni controlarlos, lo que le llevaría a dejar de cumplir con sus obligaciones, razón por la que se produjeron descoordinaciones totalmente evitables.

En vista de ello, manifestó que con fecha 20 de marzo de 2020, le envió un correo electrónico a doña Camila Beiza, solicitándole que describiera cuáles iban a ser sus funciones y sus roles dentro del condominio (descripción de cargo), para no caer en incumplimiento de sus deberes, quien respondió dicha solicitud, con fecha 24 de marzo 2020, pero sin hacerse cargo de su pregunta, y simplemente se limitó a adjuntar tres cartas de amonestación en su contra, las cuales, carecen de fundamento, veracidad y de la gravedad que se requiere para amonestar a un trabajador, agregando que nunca había habido una evaluación de su desempeño por parte de doña Camila Beiza, ni de manera



verbal, ni escrita, por lo que le sorprendió que simplemente se haya limitado a enviar por correo electrónico dichas comunicaciones.

Agregó que lo que más llamó la atención de dichas cartas es que sólo se enviaron en formato Word, como borrador, sin firma y sin acreditar ninguna notificación a la Inspección del trabajo, por lo que concluyó que aquellas se redactaron y se las enviaron simplemente con el objeto de continuar hostigándole.

Relató que dichas comunicaciones señalan lo siguiente:

a) **Primera carta:** “Hemos podido constatar que el día 21-03-2020 no ha velado por el control de acceso a residentes como exige el mencionado protocolo”.

Respecto de ello, mencionó que los hechos dicen relación con un propietario que pasó por debajo de la barrera a cargo de los guardias de seguridad del condominio, mencionando que la Sra. Camila Beiza, le increpó en la oficina, asegurando que había revisado videos donde aparecía diciendo que no estaba “ni ahí con la seguridad”. Sin embargo, aseguró que sí estaba pendiente de la seguridad, aun cuando su función no es la de guardia, por lo que le indicó a don Pedro Allendes, guardia del condominio, que no podía dejar pasar a ningún propietario por debajo de la barrera, de manera que fue aquel quien no hizo el control de acceso correspondiente.

b) **Segunda carta:** “Hemos podido constatar que el día 21-03-2020 usted no ha respetado una orden directa que presentó la administradora como lo exige su contrato laboral, la cual indicaba coordinar con los vecinos de los Robles el corte de los riegos automáticos, orden la cual no se cumplió”.

Ante ello, expuso que dicho trabajo sí lo realizó junto al guardia César Garrido en móvil, en el cual constataron que no había riesgos de humedad, ya que los riegos son por goteo y no aspersor. De esta forma, aseguró que sí se cumplió la orden indicada.

c) **Tercera carta:** “Hemos podido constatar que usted con fecha 19-03-2020 no ha respetado la revisión de alarmas de cercos vigentes como lo exige el mencionado protocolo”.

Al respecto, sostuvo que el Sr. Patricio Garrido, mayordomo nocturno, en el libro de acta del día 19-03-2020, indicó que al parecer no se revisó el sector n°5 del cerco. Sin embargo, la administradora no confirmó con él la información, siendo que el cerco si lo había revisado y se encontraba operativo, lo cual fue indicado en el libro de novedades el día 20-03-2020, lo que acredita la falta de fundamento de la tercera carta enviada.

Posteriormente, explicó que la Sra. Camila Beiza, le ordenó al personal de guardia que no le dieran información de los hechos ocurridos en el condominio, por lo cual se vio claramente afectado su desempeño laboral, porque le omitían información, no pudiendo resolver los problemas, incluso estando en su jornada laboral. A modo de ejemplo, relató que el día 21 de abril de 2020 el Sr. Pedro Allendes, guardia de seguridad, no le informó un hecho ocurrido con el ingreso de un vehículo desconocido al condominio, el cual fue informado a las 19:00 horas al mayordomo del siguiente turno,



situación de la que se enteró por el libro de novedades y que aseguró se repitió constantemente.

Expuso que dicha instrucción también se extendió al personal de aseo del condominio, explicando que doña Camila Beiza, quien era la única persona designada para relacionarse con él, tenía una evidente antipatía, toda vez que en reunión del Comité de marzo 2020 (que es más amplio que la directiva), doña Camila Beiza, comenzó a exponer sus comentarios respecto de cada uno de los trabajadores del condominio, asegurando que cuando se refirió a él, comenzó a criticarle sólo con apreciaciones personales, sin un argumento objetivo de fondo, que revelara alguna mala gestión en su trabajo, terminando su comentario señalando que: “Mi recomendación es sacar a Rodrigo Orellana y cambiarlo por Patricio Garrido”. Agregó que luego de ello, en comité del 21 de abril de 2020, aquella en el último punto de su exposición, sin argumento nuevamente, dijo: “Yo no me siento cómoda con Rodrigo y quiero cambiarlo”, situación que fue duramente criticada con posterioridad por los miembros del Comité.

De otra parte, aseguró que nada de lo que ordenó la Mutual de Seguridad se ha cumplido laboralmente: No ha habido desplazamiento en sus funciones y el menoscabo hacia su persona se intensificó los últimos meses, razón por la que se ha visto afectada su integridad física y psíquica, junto a su honra, derechos fundamentales que se encuentran expresamente garantizados por nuestra Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 1 y 4 respectivamente.

Expuso que por los hechos relatados, se vio en la obligación de concurrir a la Inspección del Trabajo e interpuso una denuncia por vulneración de garantías fundamentales, por acoso laboral.

Agregó que, en virtud del acoso laboral del que estaba siendo víctima, es que con fecha 23 de abril de 2020, activó fiscalización RPM-171-1323 ante la Inspección del Trabajo, para que se investigue y se regularice su situación laboral, y de esta manera hacer cesar los malos tratos de los cuales estaba siendo víctima, razón por la que dicho día reenvió la información a uno de los integrantes del Comité del condominio a objeto que supieran de su denuncia, para que se enteraran que por estos lamentables hechos de los cuales estaba siendo víctima, es que se había visto en la obligación de recurrir al Órgano Administrativo y así comenzaran desde ya a tomar medidas al respecto en su favor, situación que fue informada a miembros del Comité y a personas muy cercanas a la Directiva. No obstante lo anterior, aseguró que, en lugar de tomar medidas al respecto, de esperar a que vaya el fiscalizador y ver de qué manera mejorar su trato al interior del condominio, la denunciada procedió a despedirle mediante carta de fecha 12 de mayo de 2020, haciendo alusión a la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, todo esto sólo dieciocho días después de su denuncia a la Inspección del Trabajo.

De otra parte, sostuvo que la carta de despido enviada es absolutamente precaria en cuanto a su contenido, haciendo referencia sólo al nombre de la causal “Necesidades de la empresa establecimiento o servicio” con motivos de “racionalización”, sin expresar,



en qué consiste ésta, ni de qué manera su cargo es el que se debería ver afectado con aquello, fundamentando que el legislador establece como requisito indispensable, que la carta de despido señale los hechos en que se basa.

Indicó que en atención a lo relatado queda en evidencia que, en realidad el empleador procedió a despedirle lisa llanamente como una medida de represalia ante la activación de fiscalización realizada por él ante la Inspección del Trabajo, razón por la que se dan los presupuestos que le facultan para recurrir al Procedimiento de Tutela Laboral, tanto por el acoso laboral del cual fue víctima, como por la lesión a su garantía de indemnidad, por parte del empleador y denunciado.

En cuanto al derecho, manifestó que existen indicios de evidente vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica por los actos de acoso laboral de los cuales fue víctima, derechos expresamente garantizados por la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 1, inciso 1°; y el derecho a la honra y a la de su familia garantizado en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, actos que constituyen acoso laboral, según lo prescrito en el artículo 2 del Código del Trabajo, agregando que el artículo 2 del Código del trabajo, define 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 de empleo.”*

Asimismo, indicó que el autor alemán Heinz Leymann, ha conceptualizado el acoso laboral en los siguientes términos: *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico una vez por semana) y durante largo tiempo (por lo menos 6 meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social.”* (citado en Torres Mesías, César y Otazo Carrasco, Oscar (2005) *“Acoso Psicológico Laboral”*).

Por último, mencionó que cabe tener en consideración la definición del profesor Claudio Palavecino, quien define el acoso como: *“Actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima”*.

Afirmó que de acuerdo a lo expresado, el acoso laboral está compuesto por los siguientes elementos: 1) Actos de agresión, los que deben entenderse como comportamientos que tienen el poder de provocar en la víctima una alteración penosa de su ánimo, una emoción desagradable, un malestar o un sufrimiento; 2) Múltiples y reiterados en el tiempo; 3) Que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima.



En cuanto a la vulneración, aseguró que el derecho a la integridad física y psíquica de las personas es consustancial al ser humano y que el individuo por el sólo hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral, es decir, implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales y a desarrollar la vida de acuerdo a sus convicciones, afirmando que en el caso de autos, producto de los insultos, malos tratos, injurias y acoso laboral de los que fue víctima, fue diagnosticado con trastorno ansioso depresivo, asociado a insomnio de conciliación, crisis de pánico y cefalea tipo tensional frecuente, según se certificó por la mutual y con los médicos que le fueron tratando, situación que se provocó, de acuerdo a lo certificado por la Mutual, como consecuencia directa de los malos tratos de parte de su jefatura, vulnerándose con ello su garantía fundamental establecida en el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

De otra parte, mencionó que las injurias y calumnias de las cuales ha sido víctima en las reuniones de comité y en otras instancias, han afectado enormemente su honra, la cual se encuentra garantizada en el numeral 4° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, añadiendo que el hostigamiento laboral del cual fue víctima vulneró lo ordenado en el Libro II del Código del Trabajo titulado “De la Protección a los Trabajadores”, en el que se regula sustantivamente la protección que debe otorgar el empleador a los trabajadores, bajo su exclusiva responsabilidad.

Citó el artículo 184, inicial del Título II, que dispone: *“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”*. Señalando que en el caso particular, tanto la directiva como la administradora no solo no adoptaron medidas algunas para protegerle, sino que fueron los principales causantes de estos malos tratos, por lo que dicha situación agrava el asunto.

Aseguró que en el ámbito laboral, el legislador dispuso que las relaciones laborales deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, según ordena el artículo 2 inciso 2° del Código de Trabajo, materializándose en el artículo 5 inciso 1° del mismo cuerpo legal, el reconocimiento de la plena vigencia y eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, consagrando la función limitadora de ellos respecto de los poderes empresariales.

Expuso que conforme lo indicado en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados por las represalias ejercidas por parte del empleador en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, afirmando que en el caso de marras existen suficientes indicios de evidente vulneración a mi Garantía de Indemnidad.



Asimismo, expuso que la Garantía de indemnidad ha sido definida por la doctrina nacional, como el derecho que tiene todo trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como consecuencia de las actuaciones de Organismos Públicos en la materia; tanto judiciales como administrativos, manifestando que dicha garantía no sólo es la expresión de la facultad que le asiste a toda persona de ejercer legítimamente sus derechos y ser protegido en su ejercicio, como lo asegura nuestra Constitución Política en el artículo 19 N° 3, sino que además se vincula a otra garantía, como es la contenida en el 19 N° 14 de nuestra Carta Fundamental, concebida como el derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que es la de proceder en términos respetuosos o convenientes, derecho que en definitiva ejerce un trabajador cuando pone en conocimiento de la Inspección del Trabajo, hechos que le afectan en su relación laboral solicitando que se tomen medidas para remediarlos.

Expuso que otro fundamento de dicha garantía, dice relación con el sistema de estabilidad relativa en el empleo que consagra nuestra legislación, en atención a que si bien se establecen causas legales que habilitan para poner fin a la relación laboral, finalmente, cuando un empleador debe decidir el despido de un trabajador, tiene la más plena libertad de hacerlo, principalmente, por la posibilidad de acudir posibles necesidades de la empresa, e incluso si gusta, hacer caso omiso de las causales de despido señaladas por el legislador y despedir al trabajador sin expresar causa legal, lo que acarrea el pago de diversas indemnizaciones, pero no impide que tal despido produzca sus efectos, según lo dispone el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

Añadió que el despido del que fue objeto, ocurrido el día 12 de mayo de 2020, vulneró su garantía de indemnidad en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo, porque ha sido consecuencia directa e inmediata del ejercicio legítimo del derecho a solicitar una fiscalización a su empleador infractor de las normas laborales, toda vez que comunicada dicha activación de fiscalización a integrantes del Comité de administración del condominio, provocó la más drástica de las represalias que puede adoptar un empleador, por parte de la Directiva, como lo es el despido.

En lo que concierne a la medidas de reparación e indemnización de la denuncia por tutela laboral, expuso que el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo dispone que en caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Ante ello, argumentó que atendida la gravedad de los hechos denunciados, como lo es el acoso laboral del que fue víctima y/o la vulneración a su garantía de indemnidad, según expuso, corresponde que este tribunal fije una indemnización equivalente a once meses y en lo que concierne a las medidas reparatorias solicitó: a) Que la demandada deba proveer una capacitación para todos los miembros de la Directiva del condominio, el Área de Vulneración de Derechos Fundamentales, a



realizar por la Inspección Comunal del Trabajo o la entidad capacitadora que se estime pertinente. b) Que la sociedad demandada le entregue una carta ofreciendo disculpas por todos los hechos que constituyeron acoso laboral, con copia a todos los propietarios del Condominio Los Bosques de Piedra Roja. c) Que atendido a que todo lo vivido le ha generado una tremenda depresión, angustia y sufrimiento, además de la indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, corresponde que, como medida de reparación, la demandada sea condenada a pagar una indemnización por daño moral por la cantidad de \$10.000.000.- o la suma que este tribunal establezca.

De otra parte, expuso que en el finiquito que le extendieron, consta que el empleador sólo pagó la suma de \$124.085.- por el mes de mayo de 2020, en circunstancias que le correspondía percibir la suma de \$451.956.- por sus 12 días trabajados en dicho mes, razón por la que se le adeuda la suma de \$327.871.-

En cuanto al descuento de la AFC, indicó que consta que el empleador le aplicó, a la suma total a pagar, un descuento imputable a lo aportado a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), por la suma de \$1.003.334.-, indicando que aquel solo procede cuando se acredita en el juicio respectivo que la causal de necesidades de la empresa ha sido justificada, sosteniendo que en el caso de autos, su despido claramente ha sido indebido, improcedente o injustificado, por lo que corresponde que, como consecuencia de la declaración, el demandado sea condenado a la devolución de la suma de \$1.003.334.- por concepto lo aportado a su seguro de cesantía.

Para fundamentar lo anterior, señaló que nuestra Excelentísima Corte Suprema, ha establecido en forma reiterada que si el término de contrato por necesidades de la empresa se declara injustificado, no corresponde el descuento de lo aportado a la AFC por el seguro de cesantía, pues así se estableció en sentencia de fecha 28 de abril de 2019, en causa rol 29.845-18, que dispuso lo siguiente: *“OCTAVO: Que tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. NOVENO: Que, por otra parte, para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2º del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía”.*

Además, indicó que los artículos 63 y 173 del CT., establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones,



indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios se reajustarán conforme a la variación que experimente el IPC entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. La suma así reajustada, devengará el máximo de intereses permitidos para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación, por lo que corresponde aquellos a todas las prestaciones demandadas, cuales son: 1) Diferencia entre el finiquito con lo que realmente le correspondía percibir el mes de mayo de 2020 por los 12 días trabajados, lo que asciende a la suma de \$327.871.-; 2) Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio de conformidad con lo prescrito en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código del Trabajo, lo que asciende a la suma de \$1.694.834.-; 3) Devolución de \$1.003.334.- descontados por el denunciado mi finiquito, por concepto lo aportado a su seguro de cesantía; 4) Indemnización adicional prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, a once meses de la última remuneración, lo que asciende a la suma de \$12.428.779.-; 5) Indemnización por daño moral, lo que asciende a la cantidad de \$10.000.000.-

Por tanto, en mérito de lo expuesto y de lo prevenido en las disposiciones antes citadas solicitó tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por acoso laboral y por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de indemnizaciones, recargos y prestaciones, en contra de Condominio Los Bosques de Piedra Roja, representado por Central de Procesos y Asesorías S.A., sociedad representada por don José Pablo Hurtado Acuña; y asimismo representado por el Presidente del Comité de Administración (Directiva) Condominio Los Bosques de Piedra Roja, Señor Adrián Calabuig Orsin, acogerla a tramitación, y después de rendida y ponderada la prueba, acoger la denuncia y la demanda en todas sus partes, declarando que:

1) Se han ejercido actos atentatorios contra la dignidad de su persona por acoso laboral ejercido en su contra, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo en relación con los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal;

2) Se ha producido la vulneración a su garantía de indemnidad con ocasión del término de su contrato de trabajo, verificándose, respecto a la denunciada, la hipótesis prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 485 del mismo cuerpo legal.

3) Que en consecuencia, por el acoso laboral del que fue víctima y/o por la vulneración a su garantía de indemnidad, la denunciada deberá ser condenada al pago de los siguientes conceptos:

a) Diferencia entre su finiquito con lo que realmente le correspondía percibir el mes de mayo de 2020 por 12 días trabajados, lo que asciende a la suma de \$327.871.-

b) Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio de conformidad con lo prescrito en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código del Trabajo, lo que asciende a la suma de \$1.694.834.-



c) Devolución de \$1.003.334.- descontados por el denunciado en su finiquito, por concepto lo aportado a su seguro de cesantía.

d) Indemnización adicional prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, que solicita ascienda al máximo que considera la ley, esto es, a once meses de la última remuneración, lo que asciende a la suma de \$12.428.779.-

4) Que se condene a la demandada a las siguientes medidas reparatorias:

a) A una capacitación, en el Área de Vulneración de Derechos Fundamentales, a realizar por la Inspección Comunal del Trabajo o la entidad capacitadora que este tribunal estime;

b) Remitir una carta de disculpas, por la vulneración a la garantía de indemnidad de la que fue víctima.

c) Se condene a la denunciada al pago de una indemnización por daño moral, por la cantidad de \$10.000.000.-

5) Que se le aplique al denunciado una multa por el máximo legal, por parte de la Dirección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 505 y siguientes del Código del Trabajo o la cantidad que este tribunal estime conforme a derecho;

6) Que se ordene remitir copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

7) Todo lo anterior con intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

8) Las costas de la causa.

En subsidio de lo anterior, opuso demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de indemnizaciones, recargos y prestaciones en contra de su ex empleador, Condominio Los Bosques de Piedra Roja, representado por Central de Procesos y Asesorías S.A., sociedad representada por don José Pablo Hurtado Acuña; y asimismo representado por el Presidente Comité de Administración (Directiva) Condominio Los Bosques de Piedra Roja, Señor Adrián Calabuig Orsin, ambos con domicilio en Avenida Padre Sergio Correa N° 8.100, Colina, Región Metropolitana, Región Metropolitana.

En lo relativo a los hechos, solicitó, en atención al principio de economía procesal, tener por expresamente reproducido lo señalado en lo principal de su libelo, agregando que con fecha 12 de mayo de 2020, el empleador le comunicó el término de su contrato de trabajo invocando el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”, mencionando que aquella es absolutamente vaga en cuanto a su contenido, haciendo referencia sólo a “racionalización”, sin señalar cuál es la dotación actual y con cuántos trabajadores se quedarían, exponiendo que tiene pruebas suficientes para acreditar que las funciones de Jefe de Instalación o Mayordomo al interior del condominio se sigue ejecutando, por don Patricio Garrido, es decir, el cargo sigue existiendo al interior del condominio.



Manifestó que nuestra Excelentísima Corte Suprema ha señalado en reiteradas oportunidades y a modo de ejemplo en causa Rol 35.742-2017, que: *La causal de necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo sólo puede ser invocada por el empleador si es que alude a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una causal de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por*

*la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.*

*En consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.”*

Explicó que el legislador establece como requisito indispensable, que la carta de despido señale los hechos en que se funda, situación que en el caso de marras no concurriría, toda vez que los motivos expresados en ella, resultan totalmente vagos y fuera de los casos que permiten al empleador recurrir a la causal de despido por necesidades de la empresa.

Añadió que por su parte, el artículo 454 N° 1) del Código del Trabajo señala lo siguiente: *1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, por lo que se debe concluir que la demandada no podrá alegar posteriormente hechos distintos a los mencionados en la carta de despido, por cuanto los hechos del juicio quedan circunscritos a los indicados en la carta.*

De otra parte, explicó que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el Juez competente, dentro de plazo legal, para que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, e incluso carente de motivo plausible, ordenando el pago de las indemnizaciones por término de contrato, a saber: Indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo legal sobre ésta última, adicionando que si el empleador invoca como causal de despido alguna de las contempladas en el artículo 161 del código del ramo, y el despido es



declarado improcedente, el juez ordenará el pago de la indemnización por años de servicios recargada en un 30%, conforme lo prescribe la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Solicitó tener por interpuesta demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, devolución de descuento de la AFC y cobro de indemnizaciones, recargos y prestaciones en contra de Condominio Los Bosques de Piedra Roja, representado por Central de Procesos y Asesorías S.A., sociedad representada por don José Pablo Hurtado Acuña; y asimismo representado por el Presidente Comité de Administración (Directiva) Condominio Los Bosques de Piedra Roja, Señor Adrián Calabuig Orsin, acogerla a tramitación y, en definitiva, acogerla declarando que:

1. El despido es indebido, improcedente o injustificado.

2. La demandada debe pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a) Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio de conformidad con lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, lo que asciende a la suma de \$1.694.834-, o la suma que este tribunal determine.

b) Devolución de \$1.003.334.- descontados por el denunciado en el finiquito, por concepto de lo aportado a su seguro de cesantía, o lo que este tribunal estime en derecho.

c) Todo lo anterior con intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

d) Las costas de la causa.

**Segundo:** don **SERGIO ANTONIO MONTES LARRAÍN**, abogado, cédula de identidad N°13.457.653-7, en representación, de **CONDominio LOS BOSQUES DE PIEDRA ROJA**, persona jurídica bajo las normas de la ley de copropiedad inmobiliaria, RUT N° 56.081.770-3, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Padre Sergio Correa N° 8100, comuna de Colina, Región Metropolitana, contestó la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones deducida por don **Rodrigo Andrés Orellana Medina**, ya individualizado, solicitando su rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Como primer punto, opuso excepción parcial de caducidad, argumentando que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, resulta indispensable distinguir entre la acción de tutela laboral con relación laboral vigente (establecida en el artículo 485 y 486 del Código del Trabajo) y la acción de tutela laboral con ocasión del despido (establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo), explicando que en el primer caso, la denuncia se debe interponer dentro de los sesenta días hábiles desde que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales; en cambio, en el segundo caso, el plazo de sesenta días hábiles para deducir la demanda, inicia desde la separación del trabajador (12 de mayo para el caso de autos).



Indicó que en su libelo, el actor denuncia, en primer lugar, la conculcación de derechos fundamentales producto de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, subsumibles, por lo tanto, en la acción de tutela laboral con relación laboral vigente, propia del artículo 485 y 486 del Código del Trabajo, añadiendo que la mayoría de los hechos descritos por el demandante como constitutivos de vulneración de derechos, son de fechas cercanas a fines de 2018 e inicios de 2019, por lo que, en dicho contexto, encontrándose extinto el vínculo laboral, y considerando la fecha de interposición de la demanda –15 de junio de 2020 -, se debe concluir, necesariamente, que la acción para denunciar los supuestos hechos vulneratorios acaecidos durante la relación laboral entre las partes, se encuentra irremediabilmente caduca, pues transcurrió largamente el plazo de 60 días hábiles entre la ocurrencia de dichos hechos, y la interposición de la denuncia de autos.

En este sentido, alegó que conforme lo dispuesto en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, caducó la acción para denunciar hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación laboral sobreviviendo, únicamente, la acción del artículo 489 del Código del Trabajo.

Al respecto, indicó que resulta útil citar la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, en virtud de la cual se acogió un recurso de nulidad y aplicó la regla del artículo 486 inciso final en una denuncia deducida (formalmente) en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo: *“Tercero: Que en parecer de esta Corte, la acción tutelar presentada por el demandante aparece presentada una vez vencido el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, ya que la vulneración alegada por el actor la fija temporalmente durante la vigencia de la relación laboral, misma que se desarrolló hasta el mes de agosto de 2.017, época desde la que el trabajador hizo uso de licencia médica, por la que la afectación no pudo llevarse a efecto durante ese período; y, la presente acción de tutela laboral fue entablada en mayo de 2.018, esto es, una vez vencido el plazo de 60 días a que se refiere la norma legal precitada... Cuarto: Que a mayor abundamiento del examen de los antecedentes aparece de manifiesto que la vulneración de derechos fundamentales denunciada no se produce "con ocasión del despido" del actor, sino durante el transcurso de la relación laboral y que el sentenciador precisa entre los meses de abril a agosto de 2017, tal como se recoge en el Motivo 10° del fallo en revisión, y no se advierte, desde la terminación de los servicios, como ésta, consensuada entre la denunciante y la Municipalidad, (vencimiento del plazo convenido en el contrato) pudo configurar un panorama vulneratorio de garantías constitucionales". Quinto: Por lo anterior, se debe recoger la excepción de caducidad alegada por el demandado, respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales”.*

En virtud de ello, aseguró que se hace necesario acoger la presente excepción parcial de caducidad, declarando -en definitiva- caduca la acción para demandar por hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

En subsidio de lo anterior, manifestó que de todas formas el juicio no puede versar sobre las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales acaecidas mientras se mantuvo vigente la relación laboral entre las partes, por cuanto, tal como consta de la simple



lectura de la demanda, el actor ha ejercido la acción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, consistente en una tutela con ocasión del despido, razón por la que la parte demandante se encuentra procesalmente vedada de reclamar, a estas alturas, por supuestas vulneraciones de derechos fundamentales ocurridas durante la relación laboral, sobre todo si es que se tiene en consideración que éstas datan del año 2018 de principios del año 2019.

Reiterando que los denunciados en este tipo de materias deben escoger cuál es la acción que ejercerán, y cuál la que descartarán. Pues bien, habiendo el actor interpuesto la acción de tutela por supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, restringe el campo de aplicación de su denuncia a la situación regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Por tanto, en el presente juicio sólo cabe considerar los hechos constitutivos del despido del demandante, no pudiendo considerarse hechos acaecidos durante su relación laboral, puesto que -tal como está explicado- no se interpuso su acción en conformidad al artículo 485 y 486 del Código del Trabajo.

Fundamentó su argumento en que aquel es el criterio mayoritario de nuestra jurisprudencia, siendo clarificadora la sentencia definitiva pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe el 17 de agosto de 2010, al resolver: *“Que, tratándose la presente acción de una de tutela laboral con ocasión del despido no resultan atendibles para la resolución de este conflicto, los hechos o actos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, por cuanto ha sido la propia actora quien ha denunciado la violación de su derecho fundamental a la integridad física y psíquica ocurrida con ocasión del despido, en consecuencia, este tribunal no ponderará ni evaluará los hechos, circunstancias y pormenores que hubieren ocurrido mientras se encontró vigente el vínculo contractual entre las partes -cumplimiento o incumplimiento por parte de la demandada del deber de seguridad según lo prescrito en el artículo 184 del Código del Trabajo, circunstancias que rodearon el accidente sufrido por la actora- sino que únicamente se analizaran aquellos que derivan del despido sufrido por la demandante”*.

Indicó que en similares términos se pronuncia la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso de 19 de marzo de 2010, que resolvió: *“Que, tratándose la presente acción de una de tutela laboral con ocasión del despido, no resultan atendibles los hechos o actos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, por cuanto ha sido la actora quien ha denunciado la violación de sus derechos fundamentales, a la integridad física y psíquica y a la honra, ocurrida con ocasión del despido, en consecuencia, esta sentenciadora no ponderará ni evaluará los hechos, circunstancias y pormenores que hubieren ocurrido mientras se encontró vigente el vínculo contractual entre las partes, sino que únicamente los que se derivan del despido sufrido por la demandante”*.

En consecuencia, aseguró que ni los hechos a probar que deberá fijar éste tribunal en la audiencia preparatoria, ni la prueba que se rinda en autos, podrá tener relación con lo sucedido con anterioridad al despido del demandante, el que tuvo lugar con fecha 12 de mayo de 2020.



En cuanto al inicio y término de la relación laboral, indicó que con fecha 6 de julio de 2015, don Rodrigo Orellana Medina, ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para el Condominio Los Bosques, desempeñándose en el cargo de “Jefe de Instalación” o “Mayordomo”, indicando que la naturaleza de dicho cargo, es de exclusiva confianza del empleador, pues dentro de las funciones que debía ejecutar, se encontraban, entre otras, las siguientes: 1. Supervisión, de acuerdo de las directrices del administrador, de las actividades de mantención, del recurso humano y la operación del condominio de tal manera que se realicen en forma satisfactoria y eficiente. 2. Atención en terrero de las necesidades diarias de los residentes, sus visitas y proveedores en relación con los procedimientos o bienes comunes. 3. Especial supervisión del cumplimiento de protocolos por parte de la empresa de seguridad asignada. 4. Chequeo periódico del condominio. 5. Chequeo diario de los elementos del condominio, tales como el sistema de monitoreo de alarmas y el control de acceso y barreras. 6. Revisión del funcionamiento de los jardineros. 7. Supervisión del cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Copropiedad del Condominio. 8. Reporte diario del estado del Condominio. 9. Atención de requerimientos de los propietarios o sus visitas. 10. Apoyo en el control de supervisión de obras, mejoras y proyectos en el Condominio.

Explicó que la relación laboral entre el actor y el Condominio Los Bosques de Piedra Roja concluyó con fecha 12 de mayo de 2020, en virtud de la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliendo su representada con todas las formalidades legales, razón por la que las partes suscribieron finiquito de contrato de trabajo con fecha 25 de mayo de 2020, el que fue ratificado por el trabajador ante ministro de fe, percibiendo el demandante la suma de \$5.798.573 (cinco millones setecientos noventa y ocho mil quinientos setenta y tres pesos) , según el siguiente desglose: Sueldo líquido mes de mayo de 2020: \$124.085.- Años de Servicio: \$5.649.445.- Indemnización mes de aviso previo: \$1.129.889.- Feriado Legal anual proporcional: \$498.488.-

Afirmó que la denuncia de autos junta, como si fueran una misma cosa, prácticamente todos los tipos de vulneraciones de derechos fundamentales con ocasión del despido, pues pasa de referirse a lesiones de derechos específicos (vida e integridad física), a hablar de acoso u hostigamiento, para luego rematar hablando de lesiones a la garantía de indemnidad. Sin embargo, indicó que la “amplitud” de la denuncia no hace otra cosa que poner en relieve no solo su total falta de argumentos, sino que un grave defecto procesal insaneable.

En cualquier caso, negó haber sido partícipe e incluso haber tenido conocimiento de hechos que pudieran, de cualquier forma, constituir vulneraciones de los derechos fundamentales del actor (o de cualquier otro trabajador) por parte de los integrantes del Comité de Administración o de la Directiva, e incluso por parte de los propietarios del Condominio, en la terminación del contrato de trabajo del Sr. Orellana, indicando que una alegación como la planteada por el actor no solo es falsa y carente de todo asidero, sino que también resulta derechamente inverosímil y completamente ajena al sistema de



trabajo establecido en el Condominio Los Bosques de Piedra Roja, el cual se caracteriza por proscribir los actos vulneratorio respecto de todos sus trabajadores.

Afirmó que el actor fue despedido producto de una “racionalización” interna que se habría dado en el Condominio, consecuencia de un profundo análisis de los estados financieros del mismo, realizado por el Comité de Administración.

Así en lo que respecta a la vulneración de los derechos fundamentales, aseguró que jamás se ha acosado u hostigado al Sr. Orellana, explicando lo siguiente:

En primer término, respecto a la imputación referida a que el actor habría sido víctima de acoso laboral constante, específicamente, por parte de don Adrián Calabuig, presidente de la Directiva, y de don Cristián Lavín, tesorero de la Directiva, reiteró que los hechos que se denuncian como constitutivos de acoso laboral datan de fines de 2018 y, por tanto, no debiesen ser considerado como constitutivos de la acción de tutela ejercida por el actor, asegurando que no es efectivo que miembros del Comité de Administración del Condominio hayan denostado, acosado ni perseguido injustificadamente al Sr. Orellana; que no es efectivo que doña Camila Beiza haya hostigado laboralmente al demandante; que no es efectivo que doña Camila Beiza haya impartido órdenes, tanto al personal de guardia como al personal de aseo, relativas a no entregarle información sobre los hechos ocurridos en el Condominio al Sr. Orellana.

Asimismo, indicó que el mismo actor reconoce que su supuesta enfermedad de carácter laboral data del 1º de marzo de 2019, reconociendo que con fecha 13 de mayo de 2019, fue dado de alta y se reincorporó normalmente a sus funciones en el Condominio, de manera que transcurrió un año completo entre dicha reincorporación y el despido del actor, e incluso más tiempo, entre el inicio de los supuestos actos vulneratorios y el despido.

De otra parte, expuso que no hay que olvidar que las acciones ejercidas en el presente juicio corresponden a la de acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, cobro de prestaciones y despido injustificado, y en ningún caso, se ha deducido demanda solicitando una indemnización por enfermedad profesional.

Manifestó que no se ha vulnerado la garantía de indemnidad del actor, ya que, al momento del despido, su representada no tenía conocimiento de la supuesta denuncia realizada por el demandante, toda vez que nadie en el Comité de Administración del Condominio conocía de denuncia alguna del señor Orellana al momento de su despido. En ese contexto, aseguró que es completamente falso que el Condominio haya procedido a despedirlo como “una medida de represalia ante la activación de la fiscalización realizada”, indicando que el actor solo se limita a señalar hechos inconexos como supuestos indicios.

Por último, añadió que el actor, al tratar de encuadrar su situación dentro de una tutela de vulneración de derechos con ocasión del despido, no expresa causalidad alguna entre los supuestos indicios de hechos vulneratorios y el despido mismo, sino que simplemente dice haber sido acosado laboralmente por los miembros del Comité de Administración en repetidas ocasiones, cuestión que niega.



De otra parte, expuso que el actor no enuncia en parte alguna de su demanda, cuáles serían aquellos hechos específicos constitutivos de tal vulneración, sino que simplemente se limita a señalar una serie de situaciones aisladas e inconexas, sin exponer indicios concretos y claros que permitan suponer, menos acreditar, tal vulneración de derechos.

Indicó que si bien es cierto que el artículo 493 del Código del Trabajo pone a la “víctima” de una vulneración de derechos en una posición más ventajosa, al señalar que “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, no es menos cierto que dichos indicios deben cumplir con el requisitos de suficiencia, cuestión que claramente no se da en el caso de autos, sosteniendo que resulta que no cualquier hecho constituye un indicio, sino que se tiene que tratar de hechos reales, concretos, indiscutibles y que deben ser probados fehacientemente por la parte demandante, por tanto, no basta con sostenerlos o afirmarlos, citando para tales efectos la sentencia pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, con fecha 23 de julio de 2019 en causa RIT T-1162-2018: *“Por ello, el denunciante no ha logrado demostrar sospecha alguna referida a que su desvinculación del servicio denunciado derivó de un motivo, causa o razón destinada precisamente a excluirlo dado una condición o posición política, por cuanto, sus testigos refieren en forma tangencial su simpatía política sin hacer referencia a hechos o indicios concretos y determinados que permitan concluir que fue excluido o desvinculado del servicio por detentar una determinada postura política, siendo que el fundamento de una diferenciación por razones políticas está dada precisamente porque a la persona se la excluye por su opinión o postura frente a la política o forma de gobierno. En consecuencia, de lo expuesto la acción de tutela no puede prosperar sobre aquella fundamentación fáctica ya que no se acreditó, ni siquiera indiciariamente, la discriminación alegada por el actor y consecuente con ello será rechazada la acción de tutela en forma íntegra”*.

Señaló que teniendo presente lo anterior, es claro que en el despido del Sr. Orellana, que es la piedra angular de este juicio debido a la acción ejercida, no se habría vulnerado derecho alguno, incluyendo entre ellos el derecho a la vida, el derecho a la integridad psíquica ni la garantías relativas al respeto de la honra de la persona y su familia, y a la indemnidad del trabajador.

En cuanto a la justificación del despido, expuso que con fecha 12 de mayo de 2020 el demandante fue despedido mediante carta de aviso de término de contrato que se le entregó con todas las formalidades legales, por la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, explicando que la carta de despido señala que la causal invocada se funda específicamente en una “racionalización del Condominio”, proceso que como señaló anteriormente, es consecuencia directa del análisis de los estados financieros del Condominio, que fue realizado por la Administración y que forzó a adoptar una serie de medias necesarias para bajar los costos, incluyendo el despido del



actor, argumentando que, entre otras cosas, se disminuyeron sensiblemente los gastos del Condominio en honorarios a terceros prestadores de servicios en asuntos eléctricos y de agua potable, afirmando que no se reemplazó al señor Orellana por otro trabajador, ni se contrató a nadie después de su despido.

Señaló que niega expresamente lo señalado en la denuncia en relación a que las funciones y labores del denunciante hayan sido asignadas a don Patricio Garrido, quien continúa prestando los mismos servicios que prestaba antes del despido del señor Orellana, sosteniendo que la carta contiene el hecho que dio lugar al despido.

De otra parte, indicó que no hay que olvidar un hecho fundamental en el análisis de la terminación del contrato del demandante, toda vez que estamos ante un trabajador que ejercía un cargo de plena confianza del empleador (en este caso, de la Administración del Condominio), por lo que el demandante se encontraba en el supuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo que dispone: *“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*.

Aseguró que para los trabajadores de las características del demandante, no es necesario expresar hechos fundantes del despido, siendo procedente, a su respecto, el desahucio escrito del empleador, el cual se caracteriza por no requerir expresión de causa, de manera que, incluso en el evento que se determinase que no podría configurarse, respecto del demandante, la causal de necesidades de la empresa, su despido no sería injustificado, pues el propio Código del Trabajo autoriza que los contratos de trabajo de aquellos empleados que ejercen cargos de exclusiva confianza del empleador, puedan ser terminados sin expresión de causa, manifestando que por más que en la carta se invocó necesidades de la empresa, la realidad indica que estamos ante un trabajador cuya terminación de contrato no requería expresión de causa, por lo que el despido no puede ser declarado injustificado por esta razón, indicando que el Condominio Los Bosques de Piedra Roja dio al demandante explicaciones que no estaba legalmente obligada a darle.

Sostuvo que dicho criterio, ha sido recogido por la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, en la sentencia dictada con fecha 29 de junio de 2005 en la causa rol de ingreso número 179-2004, en la que se señaló: *“Octavo: Que se han establecido como hechos en la causa, los siguientes: a) como consta en el aviso respectivo la demandada despidió a la actora por la 14 causal de “necesidades de la empresa”, contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral”*. *“Undécimo:*



*Que siendo el cargo de gerente uno de los empleos que por expresa disposición del legislador, autoriza al empleador a finiquitar la relación laboral mediante el desahucio escrito, sin expresión de causa, no resulta lícito imponer a la demandada la carga procesal de invocar y probar la procedencia de la causal de despido esgrimida en la comunicación respectiva si, como ya se dijo, la demandada gozaba de amplias facultades para despedirla. Duodécimo: Que, por consiguiente, es la ley la que libera a la empresa empleadora de justificar su decisión, de manera que los errores en que pueda haber incurrido el empleador en la comunicación de despido no pueden significar más que una sanción administrativa en los términos del artículo 477 del Código del Trabajo, que no altera la especial condición de la demandante y la normativa aplicable a la situación planteada en la especie”.*

Finalmente, explicó que incluso en el evento en que se llegase a determinar que el argumento o hecho señalado en la carta no es suficiente para acreditar y fundar, por sí solos, las circunstancias y razones del despido los tribunales de justicia y la doctrina especializada están contestes en que ello no implica que dicho despido sea necesariamente injustificado, ni impide al empleador probar los hechos que alega en la contestación de la respectiva demanda, asegurando que existen múltiples fallos de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, entre ellos, citó la sentencia de fecha 30 de agosto de 2007 pronunciada por la Excelentísima Corte Suprema en la causa rol N° 3.329-06, que señala lo siguiente: *“(...) la falta de descripción en el aviso de los hechos constitutivos de la causal invocada para proceder al despido del trabajador, no acarrea la ineficacia de éste, ni coloca al dependiente en una situación de indefensión, por cuanto no queda impedido de demandar al empleador por despido injustificado y porque, en todo caso, sobre la demandada recae la obligación de probar en el juicio que la terminación del contrato de trabajo se produjo por hechos que 15 constituyen una o más de las causales establecidas en la ley y toca al tribunal de la causa, calificar si tales situaciones efectivamente la configuran”.*

Asimismo, afirmó que de la misma opinión es el profesor Fernando Tallar Deluchi, quien señala en su artículo “La omisión de los hechos en la carta de despido. Su efecto jurídico en el proceso laboral”: *“Ninguna disposición del Código laboral contempla que, frente a la omisión de los hechos en la carta despido, el efecto jurídico de ello sea la imposibilidad de hacerlos valer posteriormente (instancia administrativa o contestación a la demanda) y de rendir prueba en el juicio. Por el contrario, la sanción para ello se consagra en art.162 inc. 8° del Cód. del Trabajo. De acuerdo con esta disposición, los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones (carta-despido), no invalidan la terminación del contrato de trabajo y sólo generan las sanciones administrativas que indica el art. 506 del mismo Código (multas administrativas). Por consiguiente, ha sido la propia ley, la que ha considerado posible que la comunicación de despido al trabajador contenga "omisiones", esto es, algo que falta, entre las cuales pueden encontrarse los "hechos" que configuran la causal. Al validarse el despido, no obstante esta omisión, la ley se refiere, obviamente, al despido comunicado por el empleador y por la causal que éste ha señalado. De otra forma, se*



*estaría invalidando o privando de efectos jurídicos a la causal y con ello, al despido mismo, lo que es contrario al mandato legal”.*

En definitiva, aseguró que el hecho que se contiene en la carta de despido es el que efectivamente dio lugar a la terminación de la relación laboral, y que configura debidamente la causal de necesidades de la empresa que se invoca en dicha misiva. Sin embargo, en subsidio de lo anterior, reclamó que el despido del trabajador demandante era legalmente procedente sin expresión de causa, según el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que las eventuales insuficiencias en los hechos justificativos de la carta de despido no tienen relevancia alguna.

De otra parte, explicó que la acción interpuesta, no una acción de indemnización de daños, sino que una acción para declarar y tomar las medidas correspondientes ante un atentado a los derechos fundamentales del trabajador, que son cuestiones diferentes, luego, como medida de reparación cuando esa afectación ha sido con ocasión del despido, se establece una indemnización monetaria que compense los perjuicios sufridos en su esfera de derechos fundamentales, de modo tal que los daños que se producen con ocasión de una situación como la del caso, se encuentran ya tasados legalmente en el Código del Trabajo, estableciéndose allí una forma específica de determinación de la indemnización adicional por el ilícito constitucional que fue cometido en su oportunidad, esta tasación del daño es fuente de seguridad tanto para trabajador como empleador, dando certeza a ambas partes que la valuación del daño no excederá cierto monto, pero tampoco será menos de cierta cantidad, lo que sirve a ambas partes de la incertidumbre que genera dejar la tasación de estos daños a la sola prudencia del juez.

Agregó que en el mismo sentido se cuenta con la sentencia de fecha 2 de septiembre de 2016, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT T-510-2016, que señaló lo siguiente: *“DECIMO PRIMERO: Que, en cuanto a la indemnización de daño moral, este Juez estima incompatible tal indemnización, toda vez que las consecuencias jurídicas del despido vulneratorio, se encuentran expresamente reguladas en el artículo 489 del Código del Trabajo, en cuanto a las indemnizaciones allí establecidas, a saber establece el imperativo de conceder las indemnizaciones del inciso 4º del artículo 162 y la del artículo 163 con el recargo del artículo 168 del Código del Trabajo y adicionalmente, la indemnización no inferior a seis remuneraciones ni superior a once”*, argumentando que, además, la demanda no tiene análisis fáctico alguno sobre el daño moral sufrido por el trabajador, simplemente se limita a exigir la suma de \$10.000.000 sin mayor justificación, señalando que el monto reclamado es abusivo y -más que una reparación del supuesto daño causado-, lo que se busca es obtener un lucro o enriquecimiento sin causa e ilícito, a través del ejercicio de acciones judiciales.

En cuanto a la procedencia del descuento del aporte de cesantía, manifestó que su representada se encuentra legitimada para descontar el aporte realizado al AFC de la indemnización que ya pagó, ya que, como se planteó en el presente escrito, el despido del actor se encuentra plenamente justificado en las necesidades de la empresa señaladas en la carta de aviso de término de contrato de fecha 12 de mayo de 2020, indicando que para el evento de que éste tribunal considere que el despido del actor es injustificado,



igualmente es procedente el descuento por concepto de reintegro de seguro de cesantía, toda vez que, en el artículo 52 de la ley que establece dicho seguro, el legislador regula expresamente el escenario en que el despido es declarado injustificado, indebido o improcedente, como, asimismo, los efectos de la sentencia declarativa de despido injustificado, añadiendo que el señalado artículo establece lo siguiente: “*Artículo 52.- Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.*”

*Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad... ”*

Afirmó que lo que se señala ha sido ratificado por una sentencia de Unificación de Jurisprudencia dictada por nuestra Excelentísima Corte Suprema, en un fallo de fecha 3 de enero de 2020, dictada en la causa rol de ingreso número 11.905-2019 donde estableció que procede descontar el aporte del empleador al seguro de cesantía aun cuando el despido sea calificado por el tribunal como improcedente. Ello en consideración de las siguientes razones: “*Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728; ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, la sentencia de base incurrió en el yerro jurídico que se le atribuye por el recurso de nulidad deducido en su contra, por lo que corresponde dar lugar al presente arbitrio, dando por configurada la causal de invalidación del artículo 477 del código laboral, relativa a los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.*”



*Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de tres de abril último dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en cuanto rechazó el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de base de catorce de noviembre de dos mil dieciocho, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en lo referente a la materia propuesta en el presente recurso, y en consecuencia, se declara que se acoge el referido arbitrio de invalidación, anulándose en dicho aspecto la sentencia de base, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.”*

Ante ello, manifestó que su representada se encuentra legitimada para realizar el descuento por aporte de empleador al AFC, incluso en el supuesto de que el despido del Sr. Orellana sea considerado como injustificado.

Por las razones antes expuestas, solicitó se rechace la pretensión deducida por el actor en su demanda respecto de la improcedencia del descuento del aporte realizado por el empleador al Seguro de Cesantía.

En lo referente a las indemnizaciones y prestaciones reclamadas, señaló que corresponde el rechazo de las mismas, en tanto su representada no ha incurrido en actos u omisiones vulneratorias de derechos fundamentales, añadiendo que tampoco es procedente el pago de la remuneración del mes de mayo, en atención a que al demandado, se le pagó, con fecha 25 de mayo de 2020, el monto de \$124.085, monto proporcional a los días trabajados durante el señalado mes de mayo.

En cuanto al recargo legal, reiteró que el despido del actor se fundó en causas reales y objetivas indicadas en la carta de aviso de término de contrato, por tanto, en ningún caso puede ser considerado como injustificado.

Asimismo, solicitó el rechazo respecto de la capacitación en el área de Vulneración de Derechos Fundamentales y a una carta de disculpas por parte de su representada, pues las medidas solicitadas por el demandante no se encuentran contempladas en el artículo 489 del Código del Trabajo, norma que establece de forma específica las sanciones procedentes para el caso de que se ejerza la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido y que declare la existencia de ésta.

Por último, indicó que la aplicación de una multa por el máximo legal por parte de la Dirección del Trabajo a su representada, tampoco se encuentra establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, normativa aplicable en consideración a la naturaleza de la acción ejercida por él.

Sostuvo que sin perjuicio de las afirmaciones vertidas su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en su contestación, por lo que afirmó que nada de lo afirmado por el demandante de autos es efectivo en cuanto a los fundamentos de sus pretensiones.

Por tanto, en virtud de los artículos citados y demás normas pertinentes, solicitó tener por contestada la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos



fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones deducida por don Rodrigo Orellana Medina, en contra de Condominio Los Bosques de Piedra Roja, ambos ya individualizados y, en definitiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

Asimismo, contestó la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, solicitando su rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas, indicando que de conformidad al principio de economía procesal, se tengan por reproducidos los mismos argumentos de hecho y Derecho que se exponen en lo principal de su presentación.

Solicitó tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones deducidas por Rodrigo Orellana Medina en contra de Condominio Los Bosques de Piedra Roja, rechazándola en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**Tercero:** Que la parte demandante, durante la audiencia preparatoria evacuó el traslado conferido respecto de la excepción de caducidad parcial interpuesta por la demandada, la que fue rechazada en dicha oportunidad, según consta en los audios y acta de fecha 26 de agosto del 2020.

**Cuarto:** Que de acuerdo a los argumentos expuestos y las peticiones formuladas en el libelo, la acción promovida corresponde a la de Tutela de Derechos Fundamentales, a la declarativa de despido injustificado y cobro de prestaciones, tramitada de conformidad a las normas establecidas en el artículo 486 y siguientes del Código del Trabajo, en base al procedimiento de aplicación general.

**Quinto:** Que efectuado el llamado a conciliación, esta no prosperó por falta de acuerdo entre las partes.

**Sexto:** Que de conformidad al tenor de las presentaciones efectuadas por la demandante y demandada, se estableció como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Existió relación laboral entre las partes desde el 6 de julio de 2015 al 12 de mayo de 2020. 2. Esta concluyó por despido por necesidad de la empresa. 3. El demandante se desempeñaba de mayordomo o jefe de instalación. 4. Se suscribió finiquito entre las partes con fecha 25 de mayo de 2020, pagándose a satisfacción del trabajador la suma de \$5.798.573.- 5. Remuneración.

**Séptimo:** Que de acuerdo a las acciones y defensas la litis quedó configurada de modo tal, que las partes debieron probar los siguientes puntos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1. Efectividad de haber violado el empleador derechos fundamentales del trabajador de manera reiterada, mediante actos de hostigamientos. 2. Efectividad de haber violentado el empleador los derechos fundamentales del trabajador, al haber sido despedido a consecuencia de haber activado una fiscalización y no de necesidad de la empresa. 3. Existencia de daños psicológicos y morales, a consecuencia de los derechos fundamentales que se han denunciado y entidad de los mismos. 4. Efectividad de adeudarse remuneración parcial del mes de mayo de 2020. 5. Efectividad de haber sido despedido el trabajador de manera improcedente por haber activado una fiscalización en la Inspección del Trabajo, no siendo efectiva la causal alegada en la carta de despido. 6.



Funciones específicas del trabajador, en cuanto a establecer que su cargo es de exclusiva confianza.

**Octavo:** Que a fin de acreditar sus pretensiones, la demandante acompañó la siguiente prueba documental: **1.** Resolución de Calificación de Origen de Enfermedad Laboral, N° R-01- ISESAT-58470-2019, dictada por la Superintendencia de Seguridad Social con fecha 12 de noviembre de 2019. **2.** Resolución de Calificación N° 3797068 de la Mutual de Seguridad de fecha 05 de diciembre de 2020. **3.** Certificado médico de fechas 23 de marzo de 2019, emitidos por el doctor Bernardo Barra Cañas. **4.** Certificado médico de fecha 09 de abril de 2019, emitidos por el doctor Bernardo Barra Cañas. **5.** Certificado médico de fecha 14 de febrero de 2019 emitido por el doctor Alex Espinoza Giacomozzi. **6.** Certificado médico de fecha 16 de abril de 2019 emitido por el doctor Alex Espinoza Giacomozzi. **7.** Correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2020 enviado por el demandante a doña Camila Beiza, y correo de respuesta de fecha 24 de marzo de 2020. **8.** Borrador de carta de amonestación por parte del Condominio Los Boques de Piedra Roja al demandante, de fecha 21 de marzo de 2020, por supuesto problema en cerco eléctrico. **9.** Borrador de carta de amonestación por parte del Condominio Los Boques de Piedra Roja al demandante, de fecha 21 de marzo de 2020, por supuesto problema con regadores. **10.** Borrador de carta de amonestación por parte del Condominio Los Boques de Piedra Roja al demandante, de fecha 21 de marzo de 2020, por supuesto problema con control de acceso. **11.** Correo electrónico de fecha 29 de marzo de 2019, enviado por don Felipe Rossel, miembro del Comité a los integrantes del Comité del condominio. **12.** Correo electrónico de fecha 29 de abril de 2020, enviado por don Gonzalo Arriguebeña, perteneciente al comité del condominio, a la Directiva de los Bosques. **13.** Correo electrónico de fecha 27 de abril 2020, enviado por don Jorge Sánchez, miembro del comité, a la Directiva de Los Bosques. **14.** Correo electrónico enviado por doña Érika Mujica con fecha 14 de mayo de 2020 al demandante. **15.** Correo electrónico enviado por don Felipe Rossel, propietario del condominio, al demandante con fecha 14 de mayo de 2020. **16.** Correo electrónico de fecha 14 de mayo de 2020 enviado por don Jorge de la Cuadra, perteneciente al comité del condominio, a la Directiva de Los Bosques. **17.** Correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2020 enviado por don Gonzalo Aguirrebeña a don Cristián Lavín; **18.** Constancia en Inspección del Trabajo, correlativo 8361, de fecha 31 de marzo de 2020. **19.** Cadena de correos electrónicos de denuncia ante la Inspección del Trabajo de fechas 23 al 27 de abril. **20.** Formulario de la denuncia por acoso laboral la Inspección del Trabajo de fecha 27 de abril de 2020. **21.** Correo electrónico de fecha 27 de abril de 2020 enviado por el demandante a don Felipe Rossel. **22.** Carta de despido de fecha 12 de mayo de 2020. **23.** Finiquito de contrato de trabajo suscrito por el actor con fecha 25 de mayo de 2020. **24.** Set de correos electrónico enviados por el actor a doña Camila Beiza, a partir del 24 de marzo de 2020, con el asunto de “Bitácora de trabajo”. **25.** Set de 4 fotografías donde aparece don Patricio Garrido ejerciendo las funciones del actor, don Rodrigo Andrés Orellana Medina. **26.** Carta de nuevo protocolo enviado por don Jose Pablo Hurtado con fecha 16 de diciembre de 2019 al actor.

Asimismo, presentó prueba testimonial en la que declaró:



1.- **Felipe José Rossel Estay**, quien indicó que él es propietario y que junto a otros vecinos, como José Manuel, Gonzalo Müller, Jorge Sánchez, Mauricio Zaror, viene a pedir justicia por malos tratos sufridos por el mayordomo de Los Boldos, Rodrigo Orellana. Agregando que Rodrigo fue el mayordomo, y lo conoce porque él es propietario del condominio, Rodrigo fue desvinculado en el mes de mayo y ya no trabaja con ellos, pero no hay justificación para su despido. De hecho, explicó que se anunciaron problemas financieros, pero no es cierto, ya que hoy se están haciendo muchas inversiones de más de 12 millones de pesos, por eso no es cierto que haya problemas financieros.

Indicó que con Alberto Cruz fueron parte de la directiva, pero luego de la última asamblea de abril de 2019 continuó como miembro de comité pero fuera de la directiva, y luego renunció al comité en agosto de 2019 porque no estaba de acuerdo con el nuevo presidente y tesorero. El comité está compuesto por propietarios, y también hay empleados del condominio y otros empleados externos, y hay una administradora que reporta al comité y ella tiene a cargo a los mayordomos, jardineros, seguridad. Rodrigo entró a mediados del 2015, venía de otro condominio del sector, pero este condominio es uno de los más grandes, por lo que la tarea es titánica, pero Rodrigo poco a poco se fue “tomando” el condominio en buen sentido, se ganó la confianza de los propietarios haciéndose cargo de todo, su desempeño fue muy positivo. Sostuvo que algunos propietarios dicen que su desempeño no era positivo pero no existe una sola evaluación de desempeño que así lo indique.

Añadió que Erika era la antigua administradora, que hacían muy buena dupla, ella era exigente, y lo hacían bien. Indicando que la actual administradora es Camila Beiza y que no ha tenido la posibilidad de conocerla, pero señaló que Rodrigo la ayudó mucho porque ella venía de otro condominio del cual fue desvinculada, él le ayudada con las consultas.

Sostuvo que el trato originalmente era cordial, pero luego fue un poco hostigante, al pedirle trabajos cada vez en un menor tiempo o fuera de sus horarios. Luego le envió tres cartas de amonestación en el mismo día, y sin justificación alguna.

Expuso que la nueva directiva está formada por Adrian Calabuig, Tomas Hudson y Cristian Lavín, el tesorero, quien más hostigó a Rodrigo. En numerosas ocasiones realizó actos de hostigamiento en contra de Rodrigo y Erika, se le hicieron muchas peticiones verbales, telefónicas, por wasap, por correo e incluso se hizo una reunión por el tema. Rodrigo terminó con crisis de pánico e internado, nadie de la directiva lo llamó, fueron fiscalizados por la mutual que determinó que había acoso laboral. El comité decidió en ese caso que Marieli fuera la única interlocutora entre Rodrigo y el comité, lo que funcionó bien, porque ni el presidente ni el tesorero le acosaban, pero luego todo volvió y finalmente se les desvinculó.

Aseguró que el mal trato era continuo, el tono, negativo. Recuerda que una vez el sr Lavín a las 22:00 escribe al wasap común pidiendo a Rodrigo que se presentara a esa hora, de manera dictatorial, generalmente se dirigía a él descalificándolo, se le citaba a las asamblea para que diera cuenta de los trabajos y en dos ocasiones le dijo “ándate



de aquí”, “ándate a tu casa”. Otras veces escribió en el wasap frente a toda la comunidad que tenía poderosas razones por las cuales se desvinculó a Rodrigo, pero sin agregar ningún detalle, luego dijo que el que quisiera saber, tenía que hablar con él.

Indicó que Rodrigo después de estar dos meses postrado en cama, volvió a trabajar y fue acosado nuevamente, pero no por la directiva, sino que a través de Camila. Como no aguantó más hizo una denuncia a la dirección del trabajo y le envió a él la denuncia, como miembro del comité. Esa información la comunicó a varios copropietarios, que estaban preocupados por el estado de salud de Rodrigo y también al comité, a través de Alberto Cruz. Añadió que actualmente hay una administradora, Camila Beiza, y luego de 4 meses de desvincularse a Rodrigo, se contrató a un asistente de Camila, un ayudante administrador, que hace casi las mismas funciones que Rodrigo. También hay inversiones por un portón nuevo y luminarias.

Precisó que conoce a Rodrigo desde hace aproximadamente 8 años, desde otro condominio en calle La Capitanía, donde él era propietario y Rodrigo conserje. Él lo propuso para el cargo, pero se hizo una terna y luego se abstuvo de votar.

2.- **Alberto Cruz Camalez**, quien indicó que hubo un abuso en contra de Rodrigo Orellana, como trabajador, y también en contra de la antigua administradora. Lo conoce porque hasta septiembre de 2019 fue parte del comité de administración, por casi 8 años, desde 2013 hasta septiembre de 2020, y también presidente por 4, desde el 2014 hasta 2018. Ellos, cerca de 10 miembros que conforman el comité, contrataron a Rodrigo y también a la empresa de administración. Se hizo un proceso de selección, se entrevistaron varios postulantes, se hizo una terna y se optó por Rodrigo. Rodrigo fue despedido. Él fue presidente del comité por 4 años, renunció como presidente pero se mantuvo como miembro, cuando asumió Adrián Calabuig. Añadió que desde ahí cambió el trato hacia los trabajadores, ya que él, en conjunto con Tomás Hudson y Cristian Lavín, indicaron que el comité correspondía solo a la presidencia, y no tomaron en cuenta a nadie más. Eso generó problemas, porque Erika y Rodrigo tomaban en cuenta a todo el comité y no solo a la presidencia.

Señaló que han tenido dos mayordomos por largo tiempo, el primero se fue por un ascenso, y Rodrigo es el otro, el mejor que han tenido. En un principio, la relación de Rodrigo era buena con la actual directiva, pero rápidamente empezaron los conflictos en el comité, ya que él sentía que hostigaba a los trabajadores, a él le molestaba que Cristian Lavín le indicara a Erika o Rodrigo hasta la hora en que iba al baño. Generalmente Lavín criticaba a los trabajadores en el wasap común, pero él le pedía poner freno al acelerador, ya que estimaba que las cosas se hacían. Sin embargo, cuando Lavín usó palabras denigrantes, él respondió derechamente.

Sostuvo que él se retiró en septiembre de 2020, cuando despidieron a Erika, y cuando despidieron a Rodrigo terminó por irse del comité, que ya no estaba actuando bien con el resto de los miembros, ni con los trabajadores, ya que ellos tres estimaban que debía hacerse solo lo que ellos estimaban correcto. Allí renunció. Había un wasap, donde Cristian Lavín trataba mal a Rodrigo y también en un par de las asambleas, no sabe si Lavín tiene o no alguna formación militar. Generalmente hacía críticas muy



duras, en términos despectivos, y exigiendo tiempos demasiado breves, verdaderamente incumplibles. Partió como un problema de micromanagement, pero luego se produjo un conflicto grave entre los copropietarios, y la nueva directiva optó por tener empleados de su confianza, leales a ellos, y por eso fue despedido.

Indicó que Rodrigo dedujo una denuncia cuando cayó con licencia, se lo contó Felipe Rossel. Cuando se despidió a Rodrigo se dijo que era por necesidades de la empresa, él cuestionó la decisión, ya que no les falta plata, estamos en pandemia, después podemos verlo. El habló con Adrián y le dijo que no pueden contratar un mayordomo, ya que dijeron que la administradora nueva haría la pega, pero según entiende se contrató a otra persona igual, para apoyar a la administradora, aunque no le han puesto el nombre de mayordomo. El condominio estaba sano financieramente, con los gastos comunes se cubren perfectamente las deudas y aun formar un fondo de reservas. Felipe lo recomendó a Rodrigo, porque lo conocía de otro edificio donde Felipe vivía y Rodrigo trabajaba.

Sostuvo que él quiso proteger a Rodrigo porque vio que se desarmó un equipo de trabajo que funcionaba, sacaron a la empresa de luminarias, sacaron a la administradora, sacaron al mayordomo y también quisieron sacar a la empresa de seguridad. Las actas se modificaban, se hacía todo mal.

3.- **Ericka Angiara Mujica Köhler**, quien indicó que conoce a Rodrigo, trabajó con él dos años y medio, él era mayordomo y ella administradora, era su subalterno. Ella estuvo desde julio 2017 a septiembre de 2019, Rodrigo se manejaba muy bien con los vecinos, y también cumplía 100% con las tareas que ella le asignaba, en todo el tiempo en que ella trabajó nunca recibió un reclamo de ningún vecino. Añadiendo que conoce a la nueva directiva, esta fue la que la contrató, pero con el tiempo se fueron sumando nuevos miembros. Calabuig, Lavín y Hudson. Y luego fueron llegando más.

Sostuvo que la nueva directiva tuvo un trato complejo con Rodrigo, se saltaban su cargo como administradora y le daban instrucciones directas a Rodrigo, lo que dificultada las cosas, Rodrigo debía cumplirle a distintos faraones, por lo que se pidió que hubiera un único interlocutor Marieli, pero tampoco resultó, todos los miembros pedían tareas específicas, nunca se sabía si quedaban conformes.

Señaló que ella vio esos mensajes y también se ponía nerviosa, porque le exigían “¿dónde estás?” ¿Quieres que yo te haga tu pega? ¿mándame los planos? y cosas así, fuera de horario, y lo requerían para las 9:00 am de la mañana siguiente. Rodrigo, le contó que Carolina iba con él a las sesiones de comité, por lo que ella también le avisaba para que él participara, pero cuando esperaba y llegaba al comité Lavín lo sacaba. Una vez le dijo “¿y que querís hacer horas extras?” ¿Rodrigo estuvo con licencia por estos tratos. Rodrigo estaba cada día más ansioso y nervioso, ellos se llevaban muy bien y trabajan muy bien, todo con planillas y ordenado, pero el comité le daba muchas instrucciones distintas, de múltiples miembros del comité. Cuando supo del despido de Rodrigo ella le redactó una carta en apoyo, pidiendo incluso disculpas por no haber sido más firme o más intensa con el comité en protegerlo. Desde que ella entró, Rodrigo



estaba cada día más ansioso, al borde del llanto de manera cada vez más seguida, llegaba mal en la mañana, asustado de que le tocaría en el día, entre ellos se daban apoyo.

Añadió que ella fue despedida el 30 de septiembre de 2019, que fue un alivio para ella esa decisión, le sacaron de encima un peso enorme, se estresó hoy solo de revisar los chat para este juicio. Hizo quejas en contra del comité por los tratos hacia Rodrigo, pero no recuerda haber hecho quejas en contra de Rodrigo, aunque pudo haberlas hecho. Adrián hacia requerimientos por el chat, por ello tuvieron que hacer una planilla para dejar todo ordenado.

Además tras la solicitud del actor, se allegó al proceso **oficio** emanado de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente.

Enseguida, solicitó la exhibición de los siguientes documentos: 1. Liquidación de remuneración del mes de mayo de 2020. 2. Libro de remuneraciones de los trabajadores del Condominio Los Bosques del Piedra Roja a partir de enero de 2019 hasta el mes de mayo de 2020.

**Noveno:** Que la demandada aportó las siguiente prueba documental: **1.** Copia de contrato de trabajo suscrito entre don Rodrigo Orellana Medina y Condominio Los Bosques de Piedra Roja de fecha 6 de julio de 2015, junto con sus anexos posteriores. **2.** Copia de carta aviso para terminación del contrato de trabajo enviada por Condominio Los Bosques de Piedra Roja a don Rodrigo Orellana Medina de fecha 12 de mayo de 2020. **3.** Copia de 3 cartas de amonestación enviadas por Condominio Los Bosques de Piedra Roja a don Rodrigo Orellana Medina con fecha 24 de marzo de 2020. **4.** Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía o AFC de fecha 11 de mayo de 2020. **5.** Comprobante de Carta de aviso para la terminación del contrato emitida por la Dirección del Trabajo con fecha 12 de mayo de 2020. **6.** Documento titulado “Descriptor del Cargo de Mayordomo”. **7.** Finiquito de contrato de trabajo suscrito por don Rodrigo Orellana y Condominio Los Bosques de Piedra Roja con fecha 12 de mayo de 2020. **8.** Copia de liquidaciones de remuneración del Sr. Rodrigo Orellana correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril del presente año. **9.** Copia de escritura pública de fecha 5 de junio de 2019 a través de la cual se reduce a escritura pública Acta de Reunión de Asamblea Copropietarios Condominio Los Bosques de Piedra Roja celebrada con fecha 25 de abril de 2019. **10.** Copia de escritura pública de fecha 28 de julio de 2003 relativa al Reglamento de Copropiedad Condominio Los Bosques de Piedra Roja. **11.** Documento titulado “Estimación de Finiquito de Contrato” correspondiente a don Rodrigo Orellana de fecha 12 de mayo de 2020. **12.** Copia de correo electrónico enviado por [directivalosbosques@gmail.com](mailto:directivalosbosques@gmail.com) con fecha 28 de abril de 2020.

Enseguida, aportó prueba testimonial en la que declararon:

**1.- Alejandro Estaban Vásquez Morales,** conserje, quien indicó que trabaja para el condominio Los Bosques como conserje-conductor desde noviembre de 2020, patrulla el condominio en un móvil, y toma los requerimientos que se le realizan y los ejecuta,



conoce a Rodrigo de cuando él prestaba servicios para Federal, en enero de 2018, ya que Rodrigo era mayordomo, aunque formalmente entiende que el cargo era jefe de instalación. Rodrigo era el mayordomo y tenía a cargo al personal de aseo y también de seguridad, él debía indicar las tareas a ejecutar a personal de Federal y a él le tocó ejecutarlas como personal de la empresa Federal. Indicó que él siempre tuvo problemas con él, ya que siempre tuvo problemas con la forma en que él daba las instrucciones, tenía mal trato con él y con otros trabajadores, una vez lo sacó de la instalación, y le impidió el acceso por una semana y luego lo reintegraron, la segunda vez, fue porque le pidieron que se parara al costado de la portería, y él no quiso hacerlo y como se negó, le informaron que debía presentarse en otro lugar y lo sacaron de la instalación. Explicando que Rodrigo llamaba la atención delante de todas las personas, no lo hacía en privado. Rodrigo tenía turno de lunes a viernes y sábado por medio, pero él nunca lo vio trabajar un sábado, siempre veía que estaba en el casino o se quedaba en el vehículo particular estacionado en un rincón del condominio.

Señaló que hay otro trabajador que reclamó porque Rodrigo le hacía bromas pesadas y a otro le prohibió despedirse de las personas usando la frase “vaya bien”. Actualmente, ni él ni otros trabajadores han tenido problemas con gente del condominio. No sabe cómo trataban a Rodrigo, porque en esa época trabajaba para Federal, y no tenía contacto directo con él. Sabe que llegó recomendado por Felipe Rossel, que es propietario y fue miembro de la directiva. Cuando él asumió, no recuerda quien estaba de directiva, ni cuando asumió la nueva, pero ahora está don Adrián Calabuig, Tomás Hudson y Cristian Lavín, y ha notado más preocupación en materia de seguridad, pero no sabe si ha existido algún otro cambio en la estructura de la organización.

Añadió que está contratado por Condominio Los Bosques, se hizo instalación de cámaras de seguridad, pero fue hace dos años atrás, y manifestó que no es verdad que se repararon dentro del último año. Nunca hizo reclamos ni en el comité ni ante la Inspección del Trabajo, respecto del trabajo de Rodrigo Orellana.

**2.- Carlos Alberto Segovia Parodi**, guardia de seguridad del Condominio Los Bosques desde marzo de 2019, quien indicó que conoció a Rodrigo Orellana cuando éste volvió de una licencia médica, era el mayordomo del condominio, no sabe bien cuáles eran las funciones, pero daba instrucciones al personal del condominio, como por ejemplo, avisar si llegaría una mudanza, etc. El trato de Rodrigo era normal, él conversaba con bastante con ellos, pero también, cuando les llamaba la atención por un procedimiento mal hecho, lo hacía delante de todos, sin importar quien estuviera presente. Agregando que una vez tuvo un intercambio de palabras, porque supuestamente él no había llamado a un domicilio y Rodrigo le reclamó con malas palabras que había hecho mal el trabajo, pero cuando revisaron las cámaras se dieron cuenta de que él si había hecho lo ordenado, sin embargo Rodrigo Orellana nunca le pidió disculpas. No sabe si ha tenido problemas con otros trabajadores. Actualmente el trato recibido por los demás trabajadores es bueno. No sabe cómo era el trato recibido por Rodrigo Orellana en esa época. Sabe que Rodrigo Orellana llegó recomendado por un residente del condominio, Felipe Rossel, que era vicepresidente del comité en esa época.



**3.- Patricio Fernando Garrido Peñaloza,** mayordomo nocturno del Condominio Los Bosques, desde julio de 2015, quien expuso que conoce a Rodrigo Orellana, ya que eran compañeros de trabajo, Rodrigo era el mayordomo de día, y estaba a cargo del personal de aseo y de seguridad del condominio, daba instrucciones a ellos y a la guardia, por lo que sólo se topaban en los cambios de turno, ahí escuchó que el trato dado a los trabajadores a su cargo no era muy bueno, además supo que el trabajo hecho por él era deficiente y que culpaba a otros por ello, ahí se fue perdiendo la confianza, tuvo muchos problemas de seguridad con él, porque no había hecho revisiones del cerco eléctrico. Indicando que a veces llegó a su turno y encontró activaciones del cerco eléctrico de las 13:00 horas y nadie las atendió ni fue a chequear la emergencia. Otras veces incluso había corte del cerco que nadie atendió. El daba cuenta directamente a la administración, no daba reporte a Rodrigo. El personal de aseo si reportaba a Rodrigo.

Señaló que actualmente, el trato recibido por el personal es bueno, desde el cambio de la administración, antes no era tan bueno ni era tan respetuoso. Cuando informaban cosas que pasaban en el condominio, a nadie le importaba. Las veces que estuvo con Rodrigo Orellana y el comité, él no vio ningún problema de trato hacia Rodrigo. Antes él era guardia de Federal cuando Rodrigo llegó a hacer su práctica al condominio y lo trajo don Felipe Rossel, que era parte del comité del condominio, entiende que eran muy cercanos, ya que vio a Rodrigo en su casa muchas veces y a distintos horarios. Entiende que Alberto Cruz, Felipe Rossel y una o dos personas más salieron del comité hace dos años, desde ahí se notó un trato distinto hacia la comunidad y también hacia los trabajadores, hacia todos. Explicando que Ahora, si se presenta un inconveniente, en 24 horas se soluciona, antes podía tardarse una semana o dos, ya que había muy poca preocupación. El trabajo de Rodrigo Orellana era deficiente, ya que nunca recibía el turno con el 100% de las cosas al día, la mayoría de las veces había cosas pendientes.

Precisó que no sabe si hay algún asistente del trabajo de Camila Beiza, pero sí hay un conserje-conductor, Alejandro Velásquez, que también estaba en el tribunal. Él sabe que el trabajo de Rodrigo no era bueno, porque él recibía el turno de parte de él, y nunca le entregaba todo hecho, siempre quedaban temas pendientes. Él también trabajó alguna vez de día, ya que hizo las vacaciones de Rodrigo y cuando lo despidieron, lo cubrió un tiempo, viernes por medio. Ahora existe un conserje, que es el que está de día, junto a Camila, y el cambio de turno se hace a través de un libro.

**4.- María Ximena Silva Cordero,** aseadora del condominio Los Bosques, desde febrero de 2017, quien indicó que conoce a Rodrigo Orellana que era el mayordomo, él era su jefe y se ocupaba del condominio, atendía los requerimientos de los residentes y daba las instrucciones a la gente de aseo, de mantención y a los guardias. El trato era amable pero si tenía que dejar en vergüenza a la gente también lo hacía, retaba delante de todos, y como jefe dejaba mucho que desear. Con ella tuvo problemas, una vez ella le pidió ropa de repuesto porque el uniforme se le gastaba mucho en la entropierna, y él le respondió que era por el líquido que le salía de la vagina, ella lo acusó con su jefatura Erika, quien le respondió que le quedaba poco para que lo echaran, pero ello no



ocurrió, aunque si le llamaron la atención. Él también la obligaba a darle besos en la cara para saludar y despedirse, ella le dijo que solo a su marido le daba besos y él le respondió que entonces le pidiera los permisos para salir antes del trabajo a su marido, ella tenía que aguantar, Erika trataba de resolverlo pero él reclamaba que no lo desautorizaran.

Sostuvo que cuando él hizo la denuncia a la mutual, la llamó para que ella declarara a su favor y le dijo “hace mierda a Lavín”, pero ella no lo hizo, ya que nunca lo conoció más que de nombre, porque él nunca permitió que se contactaran con la gente del comité o comunidad. Además Rodrigo les gritaba a los guardias delante de todos. Actualmente, con la jefa Camila, el trato ha sido muy bueno, ella recorre el condominio con ellos y va preguntando porque están las cosas así, y fueron solucionándose los problemas, para la comunidad y para el personal. Rodrigo también obligaba que el personal de aseo fuera a las fiestas que se organizaban en casas particulares, ahora se hacen en la comunidad. Nunca vio mal trató hacia Rodrigo, ya que nunca tuvieron contacto con la gente del comité, a don Cristian y don Tomás los ubica porque estaban en la calle que a ella le toca barrer, pero en general nunca tuvieron contacto con ellos, los conoció hace poco cuando hicieron una reunión de presentación del nuevo comité. Sabe que Rodrigo llegó porque lo llevó don Felipe Rossel, propietario del condominio, y era parte de la directiva anterior, como vicepresidente, tampoco tuvo contacto con esa directiva.

Añadió que cree que era amigo de Rodrigo, porque vio a Rodrigo en la casa de don Felipe después de que lo despidieron. Supo que el condominio hacía préstamos pero nunca lo utilizó, Rodrigo siempre lo hacía. Rodrigo tomaba siempre vacaciones en febrero, junto con ella, pero el año 2019 no volvió porque se tomó licencia médica, supo que eran por depresión, ella declaró en la investigación que hizo la mutual por este tema, y en ese contexto Rodrigo le pidió que “hiciera mierda” a Cristian Lavín. Señalando que Julio Infante es pariente de su marido, y Felipe Rossel también lo llevó al condominio, por eso supo que Felipe Rossel había llevado a Rodrigo, no sabe si Alberto Cruz entrevistó a Rodrigo Orellana. En la declaración ante la mutual se le preguntó respecto de si había habido maltrato y ella dijo que no. Hoy Camila Beiza no tiene asistente, solo hay un joven que patrulla en un móvil, pero no hace lo que hacía Orellana ya que no ve temas de permisos ni nada, eso lo ve directamente Camila.

Asimismo, se allegó al proceso **Oficio** emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

**Décimo:** Que como primer punto, el demandante alegó que en forma continua e ininterrumpida, desde el nombramiento de la nueva administración del Condominio demandado y hasta el término de la relación laboral, fue víctima –por parte de los integrantes del comité de administración, como de la administradora del Condominio- de malos tratos, humillaciones y acoso laboral, que vulneraron sus garantías constitucionales, en especial, su derecho a la integridad física y psíquica como su derecho a la honra.

Asimismo, expuso que, en atención a las vulneraciones que se venían produciendo y ante su denuncia efectuada a la Inspección del Trabajo, fue despedido por su



empleador, quien se fundó en una falsa causal, en tanto que el motivo real de la desvinculación, fue la represalia en atención a la acusación efectuada, lo que vulneró su indemnidad.

Así, correspondía al demandante demostrar que las vulneraciones señaladas en el libelo fueran efectivas, toda vez que de conformidad a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, tales acusaciones deben fundarse, a lo menos, en indicios suficientes que permitan formar en el juez que conoce del asunto, la convicción necesaria de que efectivamente aquellas se produjeron; y solo una vez demostrados, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Ante ello, resulta relevante diferenciar las imputaciones efectuadas al empleador, en tanto, la primera dice relación con hechos producidos durante la vigencia de la relación laboral y hasta el último día de permanencia en el trabajo, mientras que la segunda, se refiere a una vulneración producida con ocasión del despido.

**Décimo Primero:** Que efectivamente y tal como lo expresó el demandante, de la prueba aportada al proceso, en especial, de las copias de correos electrónicos enviados por Gonzalo Agüivedeña, Ericka Mujica y Felipe Rossel; cadena de correos electrónicos de fecha 23 de abril del 2020, constancia efectuada ante la dirección de trabajo, de fecha 31 de marzo del 2020, protocolo de trabajo, de fecha 16 de diciembre del 2019, resolución exenta, de fecha 12 de noviembre de 2019, certificados médicos y correo electrónico enviado por la administradora del Condominio de fecha 14 de mayo del 2020, ha quedado establecido que el demandante fue víctima de malos tratos sostenidos en el tiempo, tanto por el comité de administración del condominio, como por la administradora del mismo.

En efecto, tras el análisis de la prueba singularizada precedentemente, se evidenció que tras las malas prácticas efectuadas por los representantes de la empleadora, el trabajador padeció de una enfermedad profesional ocasionada precisamente por las vejaciones y menosprecio sufrido por parte de aquellos, situación que lo mantuvo con licencia médica ocasionándole un grave cuadro de stress, trastorno ansioso depresivo asociado a insomnio, crisis de pánico y cefalea de tipo tensional, estableciéndose como causal directa de ella, el trato indebido por parte de su empleador como el liderazgo disfuncional.

Asimismo, se evidencia que fue la demandada quien a la luz del descriterio en las directrices que se le entregaban al actor y los requerimientos infundados y antojadizos de los miembros del comité, en especial, de don Cristian Lavín y Adrian Calabuig, le proporcionó al actor un nuevo protocolo en el cual se le comunicó que solo recibiría ordenes de quien fuera la administradora del Condominio, doña Camila Beiza, para lograr así mejorar la situación en la que se vio envuelto. Sin embargo, de los testimonios acompañados al proceso, se estableció que los malos tratos y formas despectivas de dirigirse al demandante, así como las peticiones infundadas continuaron, con la clara finalidad de afectarlo laboralmente, toda vez que tanto Felipe Rossel, Alberto Cruz y



Erika Mujica, estuvieron contestes en declarar que existían malos tratos reiterados, descalificaciones y apreciaciones despectivas para con el actor.

A mayor abundamiento, este tribunal cuenta con la comunicación (correo electrónico) en virtud del cual el demandante solicitó a la administradora del condominio ajustara su descripción de cargo, en tanto, con el nuevo protocolo se encontraba en incertidumbre respecto de qué o cuáles funciones debía cumplir, correo electrónico que no fue contestado por la administradora del condominio, sino hasta el día 14 de mayo del 2020, en el que se limitó a enviar 3 cartas de amonestación en formato Word, sin firma de los representantes del Comité del Condominio y fechadas al 24 de marzo del 2020, situación a todas luces irregular.

Así las cosas, el hecho que la demandada haya acompañado las mismas cartas señaladas, pero esta vez, suscritas por quien representa a la comunidad, proporciona indicios suficientes para determinar que la intención de aquella, es ocultar, salvaguardar y efectuar una defensa tardía, respecto de los hechos que se han venido señalando, y que, en definitiva, permiten apreciar la conducta de los líderes y jefes directos del demandado, pues claramente aquellas fueron suscritas con posterioridad al envío de las mismas, pero no notificadas en dicha forma al actor ni a la Dirección del Trabajo, lo que necesariamente debe interpretarse como una forma de blanquear la actitud de la administradora y de perjudicar al actor.

**Décimo Segundo:** Que de lo que se viene diciendo, es evidente que entre las partes existía un trato complejo, en virtud del cual las personas que representan a la comunidad no tuvieron el tacto ni el liderazgo positivo suficiente para comunicarse con el respeto debido que cualquier persona y dependiente merece, en conformidad a lo que establece nuestra Constitución Política de la República, sino más bien, aplicaron tonos e instrucciones inadecuadas, humillaron a su dependiente y perjudicaron su psiquis, lo que en definitiva provocó la vulneración de las garantías constitucionales del actor, en especial, aquella que protege la integridad psíquica y física.

En este orden de ideas, la conducta reiterada en el tiempo por parte de las personas que representan a la comunidad, debe calificarse de acoso laboral, puesto que las descripciones de los eventos ya analizados coinciden con los términos establecidos en el artículo 2 del Código del Trabajo. En efecto, dicha normativa dispone que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, añadiendo que es contrario 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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En este orden de ideas no resulta posible permitir –a la luz de nuestra legislación vigente- la conducta que los miembros del comité y la administradora, han empleado de manera sostenida en el tiempo, toda vez que, como se advirtió previamente, las relaciones laborales deben fundarse en un trato compatible con la dignidad humana,



situación que debe aplicarse, aun en el evento de dificultades y problemas entre las partes, lo que no ha sido cumplido por la empleadora, razón por la que se acogerá la demanda de tutela impetrada, en razón de las vulneraciones sufridas durante la relación laboral.

**Décimo Tercero:** Que, en lo que concierne a la tutela laboral opuesta con ocasión del despido, corresponde efectuar un análisis de las circunstancias que rodearon dicha desvinculación, con la finalidad de determinar si efectivamente se vulneró la garantía constitucional de indemnidad del demandante.

En este sentido, en virtud del oficio emanado de la Dirección del Trabajo N°1148, ha quedado establecido que el actor efectuó una denuncia ante dicha institución, con fecha 27 de abril del 2020, en contra del Condominio, específicamente de su jefatura directa doña Camila Beiza (administradora), fundándose en que aquella le asigna trabajos imposibles de cumplir, no le otorga la información que él requiere para efectuar correctamente sus labores, le asigna sus funciones a otra persona, denunciando, en definitiva, acoso laboral por parte de aquella y señalando que ésta última ha solicitado en varias oportunidades su despido, sin ningún fundamento. Reclamación que no obstante a ser declarada admisible, fue archivada a raíz de la desvinculación del actor.

Asimismo, en virtud de la carta de aviso remitida al trabajador, como a la inspección del trabajo, se desprende que aquel fue desvinculado con fecha 12 de mayo del 2020, en razón de necesidades de la empresa, argumentando el empleador, en la carta de despido, que aquello se debió a una “racionalización en el condominio”.

**Décimo Cuarto:** Que de lo analizado en la motivación anterior, es dable concluir que el actor fue despedido 15 días después de efectuar la denuncia. Sin embargo, aquello no es indicio suficiente para presumir que dicho despido se produjo a consecuencia de la reclamación que efectuó el demandante ante la autoridad, puesto que no existe ningún antecedente concreto que provoque en esta sentenciadora la convicción de que los representantes del Condominio—en la forma que lo establecen sus estatutos—, hayan tomado conocimiento de dicha denuncia y por ende mucho menos de la vulneración a la indemnidad. Por el contrario, del oficio previamente individualizado, se desprende que fue el mismo actor quien dio aviso acerca de su desvinculación a la Dirección del Trabajo, institución que al perder la competencia para investigar, decidió archivar los antecedentes, es decir, la Dirección del Trabajo no comunicó a la empleadora la denuncia referida.

**Décimo Quinto:** Que la comunicación efectuada por el demandante, acerca de la denuncia impetrada ante la Dirección del Trabajo, a don Felipe Rossel Estay, así como la efectuada por éste último, sobre la misma materia, a don Alberto Cruz Canales y otros co-propietarios, no se considerará como una suerte de notificación a la empleadora, toda vez que, según quedó establecido en estos autos, aquellos no representan a ésta última ni tampoco formaron parte de la decisión de desvincular al actor, de modo que no puede presumirse el conocimiento de la empleadora únicamente porque algunos co-propietarios sabían respecto de la denuncia efectuada por el demandante.



Así las cosas, no existe en los autos algún antecedente que permita acreditar la relación causal existente entre la denuncia efectuada ante la Dirección del Trabajo y el despido sufrido por el actor, dado que ni siquiera se ha demostrado el conocimiento de dicha denuncia –previo al despido- por parte de su empleadora, (representada por su directiva). Por consiguiente, si bien ha quedado establecido que el actor sufrió durante toda su relación laboral, acoso por parte de los representantes de la empleadora como de la administradora del Condominio, no es posible determinar que su despido haya sido motivado por la denuncia que el dependiente efectuó ante la Dirección del Trabajo, lo que vulneraría su garantía de indemnidad, sino que la decisión pareciere obedecer a otras razones de carácter personal que fueron consecuencia de la desgastada relación laboral existente, razón por la que se rechazará la demanda en este punto, al no haberse comprobado de manera suficiente los indicios necesarios para concluir que el empleador, como represalia a la denuncia efectuada por el trabajador, lo despidió del Condominio.

**Décimo Quinto:** Que, a la luz de la prueba rendida en el proceso, la conducta efectuada por la empleadora –representada por la directiva- y su administradora, las consecuencias sufridas por el actor, y el contexto en el que se desencadenaron los hechos, permite establecer una indemnización correspondiente a seis remuneraciones mensuales. Por lo que no existiendo controversia acerca de la última remuneración percibida por el actor, aquella asciende la cantidad total de \$6.779.334.-

En razón de ello, es que se denegará la solicitud de daño moral, en tanto, se estima que, en este caso, los perjuicios que alude el trabajador dicen relación exclusiva con los malos tratos sufridos, cuestiones que quedaron inmersas en la determinación prudencial que efectuó el tribunal en el párrafo anterior.

Asimismo, se desestimaré la petición de condenar a la demandada a una capacitación en el área de vulneración de derechos fundamentales, así como la de remitir una carta de disculpas al trabajador, dado que las medidas concretas que debe decretar el tribunal, dicen relación con la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión y/o con aquellas destinadas a impedir el acto lesivo, cuestiones que, es este caso, no se cumplirían con la petición del actor, en tanto, de las declaraciones testimoniales de ambas partes, resulta evidente que se trata de un hecho puntual, producido por la segregación de los líderes de la actual y antigua administración y no de la forma en que en términos generales aquella se relaciona con los trabajadores, sino que más bien pareciere existir una suerte de división, en la que el trabajador resultó perjudicado al apoyar a uno de esos grupos, por lo que se estima innecesario proceder a tal capacitación.

De otra parte, no se logró acreditar la vulneración a la honra del trabajador y por ende las disculpas solicitadas en nada mitigan las consecuencias de la vulneración sufrida.

**Décimo Sexto:** Que, además, el actor solicitó el pago de la diferencia que se le adeuda por concepto de remuneraciones referentes a los 12 días trabajados por el mes de mayo del 2020, consistente en la cantidad de \$327.871.-



Al respecto, es menester precisar que de conformidad a lo estipulado en el finiquito suscrito por el actor (con reservas) y que constituye una oferta irrevocable, la última remuneración de aquel se fijó en la suma de \$1.129.889.-, de manera que por dichos días trabajados, correspondía pagar al demandante la cantidad de \$451.956.-, razón por la que debe acogerse la demanda en este punto, en tanto si se descuenta de dicha suma la cantidad efectivamente pagada por la empleadora, esto es, la suma de \$124.085.- arroja precisamente la cantidad solicitada por el actor.

**Décimo Séptimo:** Que el actor también solicitó al tribunal aplicar una multa a su empleadora por el máximo legal. Sin embargo, advirtiendo que la acción impetrada contiene una sanción especial, en atención a lo dispuesto en los artículos 505 y siguientes del Código del Trabajo, procede rechazar tal petición por ser aquello improcedente.

**Décimo Octavo:** Que habiéndose acogido la acción principal solo en lo que dice relación con la vulneración de garantías constitucionales durante la relación laboral, corresponde pronunciarse acerca de la acción subsidiaria de despido injustificado.

Al respecto, el artículo 161 del Código del Trabajo, estatuye que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

**Décimo Noveno:** Que, ha quedado establecido, de acuerdo al mérito de la prueba rendida, en especial de la copia de la carta de aviso enviada al trabajador, que éste último fue desvinculado con fecha 12 de mayo del 2020, señalándose como causal del despido las necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

En este orden de ideas, cabe recalcar que incumbe al empleador expresar en la carta respectiva los fundamentos de la desvinculación, debiendo en base a dicha fundamentación, acreditar durante el proceso que el despido del cual fue objeto el trabajador fue justificado, debido o procedente, aportando la prueba que sea necesaria para demostrar los hechos invocados en tal comunicación.

Así, la demandada expresó en la carta ya referida que el despido se fundó en el artículo 161 del Código del Trabajo, expresando que aquello se debe a una *“Racionalización del Condominio”*

**Vigésimo:** Que, la demandada para comprobar las supuestas necesidades de la empresa, únicamente aportó al proceso el testimonio de Patricio Garrido Peñaloza y de María Silva Cordero, quienes más que fundamentar la racionalización a la que en teoría estaba siendo sometido el condominio, únicamente se limitaron a sostener que nadie ha reemplazado al demandante en sus labores, dado que Camila Beiza no tiene asistente, sino que solo existe un guardia que patrulla un móvil.

Sin embargo, aquello puede contrastarse con las declaraciones testimoniales de don Felipe Rossel Estay y de Alberto Cruz Canales, quienes estuvieron contestes en



sostener que se contrató a un ayudante de administración, aun cuando no se le ha puesto el nombre de mayordomo.

Ante ello, y producto de las declaraciones contradictorias de los testigos que depusieron por ambas partes, no puede sino sostenerse que la prueba aportada por el empleador no ha sido suficiente para demostrar la causal invocada en la carta de despido. En efecto, no existe ningún documento que permita siquiera presumir que el condominio demandado decidió efectuar alguna restructuración, puesto que como se advirtió, para comprobar la efectividad de la causal impetrada, la demandada únicamente presentó la testimonial mencionada, que ante las declaraciones contradictorias y de acuerdo a la sana crítica, carecen del valor necesario para comprobar la procedencia de la causal.

Así las cosas, no existiendo ningún otro antecedente en el proceso que demuestre las necesidades de la empresa, debe indefectiblemente concluirse que el despido de que ha sido objeto el demandante es injustificado, procediendo la aplicación del recargo legal pertinente.

**Vigésimo Primero:** Que de otra parte y referente a la defensa de la demandada respecto a que el cargo que ostentaba el actor dentro del condominio demandado era de exclusiva confianza y por lo mismo la empleadora no necesitaba expresión de causal, será desestimada, toda vez que ha sido la empleadora quien estableció los márgenes de la discusión al impetrar como causal de despido las necesidades de la empresa, de lo que se desprende que en este juicio aquella debe probar que lo expresado en su carta es efectivo, es decir, la racionalización invocada y no la calidad o cualidad del cargo ejercido por el actor, razón suficiente para rechazar dicha defensa.

**Vigésimo Segundo:** Que la petición de devolución de lo descontado por la empleadora por concepto de seguro de cesantía, será rechazada, en tanto, de acuerdo a lo estatuido por el artículo 13 de la ley 19.728, relacionado con el artículo 52 de la misma normativa, el empleador se encuentra facultado para efectuar tales descuentos de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, de manera que éste último ha obrado dentro de los márgenes que permite nuestro ordenamiento jurídico.

**Vigésimo Tercero:** Que la demás prueba rendida en nada alteran las conclusiones a las que se han arribado precedentemente.

Y, teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 41, 55, 63, 67, 73, 162, 163, 168, 432, 445, 453 y 456 del Código del Trabajo; y 144 del Código de Procedimiento Civil, Ley 19.728, se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia de vulneración de garantías constitucionales producidas durante la relación laboral, entablada por el demandante y en consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) 6 meses de remuneración, equivalentes a la cantidad de \$6.779.334.-

b) Al pago de la suma de \$327.871.- por concepto de diferencias en la remuneración del mes de mayo del 2020 (12 días).



II.- Que se rechaza en todo lo demás la denuncia entablada.

III.- Que se acoge la acción subsidiaria de despido injustificado opuesta por el demandante y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar el Recargo legal equivalente al 30% sobre la indemnización por años de servicio, equivalente a la suma de \$1.694.834.-

IV.- Que se rechaza en todo lo demás la demanda subsidiaria.

V.- Que no se condena en costas a la demandada por no resultar completamente vencida.

**RIT T-49-2020**

**RUC 20- 4-0277599-9**

**Proveyó don(a) ANDREA TERESA COPPA HERMOSILLA, Juez Titular del Juzgado de Letras de Colina.**

En Colina a treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

