

PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela con ocasión del despido indirecto; despido indirecto y cobro de prestaciones.

DEMANDANTE: HOREB AUGUSTO OTOYA VELASQUEZ.

DEMANDADA: COMUNIDAD EDIFICIO NÁUTICO.

RIT: T-84-2023

RUC: 23- 4-0458454-5

Antofagasta, veintiocho de marzo de dos mil veinticuatro.

PRIMERO: Se compareció en representación de **HOREB AUGUSTO OTOYA VELÁZQUEZ**, peruano, soltero, administrador de copropiedad, con domicilio en Calle oficina San Gregorio 139, casa número 11, Antofagasta, interponiendo denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido indirecto, demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de **EDIFICIO NÁUTICO**, RUT 53.320.786-3, representado legalmente por Jorge Olivos Torres, ambos con domiciliado en Avenida Angamos N°0855 de esta ciudad.

Señala que comenzó a trabajar para la demandada, como Administrador de Copropiedad, el día 8 de abril de 2015, según se dejó constancia en el contrato de trabajo firmando con la misma fecha. La remuneración mensual, para los efectos del artículo 172 de Código del trabajo, ascendía a la suma de \$1.062.030.-

El término se produjo por despido indirecto, el 9 de diciembre 2022, debido al incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo, en consideración a las causales del Código del Trabajo del artículo 160, N° 1, letra F, "alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas: f) Conductas de acoso Laboral"; N° 5, "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos"; y, N° 7, "incumplimiento grave, por parte del empleador, de las obligaciones que impone el contrato".

En relación con el fundamento de hecho de la denuncia, señala que no tuvo inconvenientes en sus funciones hasta los primeros días de julio del año 2021, en plena pandemia por



Covid-19, producto del episodio de acoso a la cual fue sometido. Comenzó con un tratamiento psicológico producto de un cuadro de trastorno depresivo mayor que causa un sostenido estado de displacer y deterioro clínicamente significativo en lo social y estructura de personalidad neurótica, causado principalmente por los constantes hostigamientos y acosos de parte del residente del edificio náutico.

En noviembre del año 2020, comenzó un tratamiento psiquiátrico debido a un cuadro de trastorno depresivo mayor producto de los constantes vejaciones suscitadas por el hostigamiento constante de parte del residente del departamento N° 1905 de la comunidad, de nombre Camilo Lobos Barahona, para lo cual se remite al contenido de la misiva de despido indirecto.

Sobre las garantías afectadas, alude a los derechos fundamentales contemplados en el art. 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política, en virtud del hostigamiento laboral, y el constante cuestionamiento a sus funciones de forma arbitraria lo que afectó gravemente la integridad física, psíquica y en definitiva su salud.

A título de indicios señala lo siguiente: "según consta en la carta de auto despido, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por el hecho de no resguardar la salud física y psíquica del trabajador"; las conductas de acoso laboral que sufrió durante la relación laboral; la atención psiquiátrica a la que sometió producto de las acciones realizadas por el Camilo Lobos Barahona; la denunciada no enmendó su error con el pasar de los días, es más, tuvo un mal trato en contra de su persona y de los demás trabajadores que estaban conscientes de lo sucedido; la denunciada no tomó ninguna medida para evitar el daño a la salud física y psíquica de su persona.

En cuanto a la demanda de indemnización por daño moral, señala que se vio expuesto a incumplimientos contractuales, vulneración de derechos o intereses de carácter extrapatrimonial al término del contrato de trabajo, ocurridos con ocasión de la relación laboral y que traen



aparejada responsabilidad contractual. En concreto, se violó la obligación de obrar de buena fe.

Pide que se acoja la demanda y se declare que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales del denunciante y se le condene al pago de \$1.062.030.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; \$8.496.240.- por años de servicios; \$5.982.769.- por feriados adeudados; legal, la cantidad de (117 días); la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo; y, \$2.000.000.-, por concepto de daño moral debido a los malos tratos y acoso laboral.

SEGUNDO: Contestando la demandada **EDIFICIO NÁUTICO** pidió el rechazo de la demanda.

Se opuso en primer término excepción de caducidad de la acción de tutela laboral respecto a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, en referencia a que los hechos aludidos en su totalidad habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, sin perjuicio que la gran mayoría carecen de fecha. Tampoco señala en forma precisa y particular cuáles fueron las acciones u omisiones en que habría incurrido la Comunidad Edificio Náutico, ni expone la época en que se verificaron, ni menos indica los actos vulneratorios perpetrados por la demandada de autos.

Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo, al referir a la vulneración de derechos con ocasión del despido, fija que los hechos vulneratorios se verifican al momento de la separación del trabajador y caducan en el plazo de 60 días, más la suspensión del artículo 168 desde verificada la vulneración. En el caso de los supuestos hechos vulneratorios estos no se habrían producido con ocasión del despido, sino que durante la relación laboral, por lo que necesariamente debe aplicarse la regla de caducidad.

Al efecto, el último supuesto hecho vulneratorio que se señala, corresponde al 10 de noviembre del año 2022, y la denuncia original fue ingresada al sistema el 06 de febrero de 2023, entre ambas fechas transcurrieron más de los 60 días establecidos por el Código del Trabajo, no procediendo la suspensión del artículo 168 del mismo texto, pues no se



interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo. En efecto, desde la fecha de la denuncia de derechos fundamentales que originó el presente juicio, contabilizados 60 días hacia atrás, dicho plazo se cumplió el 25 de noviembre de 2022, razón por la cual la acción de tutela laboral respecto a todos aquellos hechos que sean anteriores a dicha fecha, y que son todos los hechos, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluído el derecho del denunciante a accionar a su respecto.

En subsidio, se alega que la acción de tutela laboral es improcedente por hechos ocurridos durante la vigencia del contrato de trabajo cuando se ejerce una vez extinguido. En este caso, el contrato de trabajo del denunciante se extinguió el 07 de diciembre de 2022, y la denuncia de tutela laboral recién se interpuso el 06 de febrero de 2023. Lo que es inadmisibile en derecho, toda vez que no procede ejercer la acción de tutela laboral una vez extinguido el contrato de trabajo por supuestas vulneraciones ocurridas durante la vigencia de la relación laboral.

En subsidio, el juicio de tutela laboral debe limitarse a hechos ocurridos sólo con ocasión del despido, debido a que así lo ha determinado en su demanda, no pudiendo extenderse a hechos acaecidos durante la vigencia de su relación laboral, al ser totalmente ajenos a la pretensión ejercida en autos.

También se alega la improcedencia de la prueba indiciaria por no haberse acompañado los antecedentes que fundamentan las vulneraciones de derechos.

Respecto del fondo, se señala que el denunciante ingresó a prestar servicios con fecha 8 de abril del año 2015, día en que fue contratado para prestar servicios de administrador de la Comunidad Edificio Náutico, ubicada en Avenida AngamosN°0855, de esta ciudad, hasta el día 07 de diciembre de 2022, fecha en que habría dado término a su contrato a través de su despido indirecto. Respecto a la remuneración ascendía a la suma de \$901.973.-

La relación laboral fue de carácter indefinido y dada la naturaleza del cargo no se encontraba sujeto a jornada de



trabajo, en conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo.

En cuanto a los hechos denunciados, sostiene que su parte jamás tuvo conocimiento formal ni informal de los hechos descritos en la acción pretensora de autos sino hasta el 10 de noviembre del año 2022, fecha en que se celebró una asamblea ordinaria del Condominio Edificio Náutico.

Indica que, con independencia de lo que una persona puede estimar como acoso laboral u hostigamiento y, así plantearlo, como ocurrió en la asamblea ordinaria del 10 de noviembre de 2022, el legislador ha establecido un requisito previo para demandar por hechos constitutivos de acoso laboral, cual es, que el trabajador debe reclamar formalmente ante su empleador o la respectiva Inspección del Trabajo de los hechos que constituirían el acoso laboral, con el fin de poner en conocimiento de aquellos hechos a su empleador o a la autoridad administrativa competente, y así éstos puedan adoptar las medidas necesarias. Por lo expuesto, ha sido el propio demandante quien imposibilitó a nuestra representada o la respectiva Inspección del Trabajo pudieran instruir un procedimiento al efecto.

Por otra parte, para que se configure una conducta de acoso laboral, en conformidad inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo, es necesaria una conducta de agresión u hostigamientos reiterados. No se trata de actos aislados, genéricos o inconexos, de manera tal que tiene que tratarse de conductas repetitivas, que suceden regularmente y específicas y concretas, a fin de que quien denuncia pueda precisar sin equívocos, no entregándola al campo de las suposiciones o conjeturas. El legislador ha establecido un requisito previo al trabajador que pretende denunciar ser sujeto pasivo de un acoso, cual es, que debe reclamar formalmente ante su empleador o la respectiva Inspección del Trabajo de los hechos que constituirían el acoso laboral, con el fin de poner en conocimiento a su empleador o a la autoridad administrativa competente, y así éstos puedan adoptar las medidas que se estimen necesarias. Y, sólo en el caso que el empleador no observe una actitud proactiva frente



a esa denuncia, se le pueda exigir responsabilidad respecto de esos hechos que, supuestamente, constituyen acoso.

Respecto de la Asamblea Ordinaria del Condominio Edificio Náutico del 10 de noviembre de 2022 y lo ventilado en esta, cita lo obrado y que fue reducido a escritura pública, precisando que su realización obedeció a lo dispuesto mediante resolución dictada por el Segundo Juzgado de Policía Local de Antofagasta.

A partir del contenido de dicha acta, señala que se advierte que su representada, luego de más de un año de supuestas conductas de acoso laboral, recién con fecha 10 de noviembre de 2022, tomó conocimiento de aquellas, solicitando el actor acción respecto de los mismos. Pues bien, recordando que en aquella asamblea asumió nueva directiva y que el demandante no cumplía horario en virtud del artículo 22 del Código del Trabajo, desde aquel 10 de noviembre, hubo escasa comunicación con el Sr. Otoya, a pesar de que nuestra representada no se desentendió de sus obligaciones en la materia, sino que por el contrario.

En primer lugar, en la misma asamblea el demandante se comprometió a compartir toda la presentación que realizó en la misma a toda la comunidad a fin de que tomaran un conocimiento más detallado y acabado de todos los asuntos allí tratados, incluido el tema del acoso laboral. Transcurrieron casi 4 días sin que haya hecho efectivo el envío, por lo que doña Audalia Salgado Morales, siendo parte del nuevo comité en calidad de tesorera, con fecha 14 de noviembre de 2022, envía en un correo al demandante. Paralelamente, doña Patricia Méndez, en su calidad de nueva secretaria del comité, y quien expuso en la propia asamblea en calidad de propietaria, intentó coordinar una reunión entre el actor y el comité para abordar el tema del supuesto acoso laboral, entendiéndose que su parecer era importante para adoptar alguna medida. Es así que el viernes 18 de noviembre de 2022 le escribe vía WhatApps y no hubo respuesta del actor. El sábado 19 de noviembre de 2022, nuevamente le escribe y no hubo respuesta.



El domingo 20 de noviembre de 2022, doña Patricia Méndez vuelve a escribir vía WhatApps, esta vez sí respondió el actor. El 23 de noviembre de 2022, le escribe: "Hola buenos días hijo mañana a las 16 horas lo esperamos para la reunión con la directiva en el edificio. Me avisa si quiere que lo vamos a buscar (11:47)". La respuesta del demandante fue la siguiente: "Señora Patricia, lo lamento hoy no puedo. Tengo agendado con el psicólogo (11:54)", "Podría ser mañana (11:54)". La Sra. Méndez responde "Es mañana la reunión (11:54)", a lo que el Sr. Otoya contesta "Oka", "De acuerdo", "Ahí estaré (11:55)".

El 24 de noviembre de 2022, doña Patricia Méndez le recuerda al actor: "Horeb buenos días no se olvide de la reunión de hoy a las 16 horas lo esperamos (11:20)".

Luego, la Sra. Méndez vuelve a escribir "Horeb que pasa porque no contesta el teléfono ni el Whatsap necesito saber su confirmación a la reunión de hoy (12:52)". La respuesta del demandante fue la siguiente: "Disculpe señora Patricia. No le puedo contestar porque estoy atendiendo una emergencia de último momento (12:55)", la Sra. Méndez "Ya pero viene a la reunión hoy (12:55)", el Sr. Otoya "Lo lamento, me será imposible. Me surgió un imponderable que no me permite llegar. Espero poder llamarle por la noche y comentarle. Nuevamente lo siento (15:26)".

Hace presente que el demandante no volvió a comunicarse con miembro alguno del comité de la demandada, a excepción del correo del 25 de noviembre del año 2022 y lo que dice relación a su auto despido del 07 de diciembre de 2022, a fin de poder abordar el grave hostigamiento que estaba sufriendo desde junio de 2021 y adoptar acciones que le sean satisfactorias, tal y como lo solicitó en la audiencia del 10 de noviembre del año 2022.

De todo lo anterior, es posible sostener que el empleador al no ser el acosador directo, debe adoptar con prontitud y eficacia medidas para evitar el comportamiento, lo cual se intentó por parte de nuestra representada pero no se concretó debido a la propia actitud de quien solicitó la adopción de medidas de su empleador y en este sentido, no



resulta posible atribuir algún tipo de responsabilidad a su representada como pretende el actor, ya que se debe acreditar al menos con indicios, él o los incumplimientos en las medidas para evitar este tipo de comportamientos como asimismo las omisiones, lo que no se advierte en ninguna de las presentaciones y documentos de la contraria, de los que sin dudas se extrae que si bien sostiene haber sufrido un acoso de carácter laboral en el contexto de la vigencia de la relación laboral, ninguna de ellas se debe a acciones u omisiones provocadas por nuestra representada, de quien se observa una actitud permanente de apoyo y de brindar soluciones al demandante.

En relación con el despido indirecto, refiere que de la sola lectura de carta de aviso de término se advierte que el demandante incumplió con las formalidades del autodespido y en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, en el presente caso debe entenderse que renunció a su trabajo.

Sobre lo señalado en la demanda en cuanto a que durante 7 años de servicio, su gestión fue ampliamente satisfactoria para el Comité de Administración, a diferencia de lo planteado, estima que su administración fue insuficiente y muy poco clara, encontrándose en su rendición de cuentas falencias sustantivas en relación al negocio encomendado y de ahí el origen del problema, sindicándose al Sr. Camilo Lobos como un acosador con el beneplácito de nuestra representada.

En razón de que se advirtieron algunas irregularidades, entre otros, cobros por seguros de incendios que no fueron contratados, existirían transferencias de dineros a la empresa de propiedad del demandante de nombre "Grupo Tecnicom SpA", cobros por mantenciones de las aéreas comunes del edificio y que no se realizaron, el mal tratamiento de la basura, motivó a que don Camilo Lobos, en uso de la facultad que le otorga la Ley de Condominios, presentara una denuncia ante el Segundo Juzgado de Policía Local de Antofagasta, en contra de don Horeb Otoyá en calidad de administrador, así como también, en contra de los miembros del Comité de Administración de Edificio Náutico de aquel entonces, don



Flavio Labarca Veliz (presidente), y don Caleb Main Rozas (tesorero), aperturándose la causa ROL 3017-2022, acogándose la denuncia, ordenando que los denunciados debían dar cuenta de su gestión, lo que fue confirmado con costas por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, a propósito de un recurso de apelación presentado por los denunciados, y por tal razón, se celebró la asamblea ordinaria del 10 de noviembre de 2022, dar cumplimiento a lo resuelto por el tribunal ad quo, y que ante las justificaciones poco satisfactorias ante el desorden financiero, se nombró un nuevo comité, se ratificó en el cargo al demandante a fin de que pudiera rendir cuentas dentro de un tiempo prudente por la totalidad de años de gestión, nombrándose también un auditor.

Los hechos antes descritos, fueron denunciados por la propietaria doña Claudia Villegas Godoy ante la fiscalía local de Antofagasta, RUC 2100631031-9.

El demandante en su calidad de administrador era el responsable de declarar y pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores que se encontraban a su cargo, así como los seguros de cesantía, y que ante una fiscalización de la Inspección del Trabajo, su representada fue multada por una suma de \$3.202.379, e incluso, recientemente fue requerida de pago por la Tesorería General de la República \$3.280.949, por multas cursadas también por la inspección del trabajo, cuyo vencimiento legal corresponde se enmarca entre los años 2019 y 2020, precisamente durante la administración del demandante.

Además, se interpusieron dos demandas laborales en contra del Edificio Náutico, representado legalmente por don Horeb Otoya Velázquez, causas RIT M-94-2019 y T-414-2022 tramitadas ante este juzgado del trabajo por una suma total de \$16.423.273, en ambas y estando legalmente notificado, en un caso, al ser acogida la demanda no interpuso el reclamo alguno, y en el otro, no contestó la demanda.

Sobre los incumplimientos graves o las acciones u omisiones temerarias en los cuales habría incurrido, afectando la integridad física y psíquica, no es vedad,



pues ha dado fiel cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato y como ya se ha relatado, tomando recién conocimiento con fecha 10 de noviembre de 2022 respecto de las supuestas acciones del residente, la nueva directiva se intentó comunicarse con el propio actor a fin de adoptar medidas, sin embargo, este sin motivo alguno se rehusó a reunirse con su ex empleador.

TERCERO: Se acordó con las partes como hecho pacífico que, el denunciante inició prestación de labores con fecha 08 de Abril del 2015 con la denunciada.

Recibida la causa a prueba, se establecieron los siguientes hechos a probar: 1° Hechos e indicios de la vulneración a la integridad psíquica denunciada. Antecedentes y circunstancias. 2° Cumplimiento de las formalidades del autodespido. 3° Efectividad de haber incurrido el empleador en los incumplimientos señalados en la comunicación de autodespido. 4° por el actor, elementos y montos que la componen Remuneraciones percibidas. 5° Procedencia del feriado legal demandado. 6° Procedencia del daño moral demandado.

CUARTO: La parte denunciante incorporó las siguientes probanzas:

I. Documental: 1. Archivo PDF con contrato de trabajo y anexos al contrato de trabajo. 2. Carta de despido Indirecto. 3. Archivo PDF con carta de despido indirecto recibido y timbrado por la Dirección del Trabajo con fecha 09 de Diciembre de 2022, y comprobante de envío de carta certificada mediante Correos de Chile. 4. Acta de asamblea ordinaria de copropietarios de la comunidad del Edificio Bahía. 5. Certificado de diagnóstico de Psicólogo. 6. Correo electrónico enviado por Horeb A. Otoya Velásquez h.otoya@vivecopropiedad.com, para cony.o.a@gmail.com cony.o.a@gmail.com de fecha 21 de Febrero de 2023, y correo electrónico de Cony Orellana cony.o.a@gmail.com para: "Horeb A. Otoya Velásquez" h.otoya@vivecopropiedad.com, de fecha 03 de Marzo de 2023.

II. Confesional: Declaró ante el tribunal como representante legal de la demandada Audalia Aída Salgado



Morales, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 12 de octubre de 2023.

III. Testimonial Declararon ante el tribunal en audiencia de juicio de 12 de octubre de 2023, María Lorena Herrera Villada y Manuel Castillo Rodríguez. Asimismo, declaró en audiencia de continuación de juicio de 22 de febrero de 2024, Flavio Labarca Véliz.

IV. Exhibición de documentos: 2.- Últimas 6 liquidaciones de remuneraciones (Folio 48 y sólo respecto del demandante).

No se acompañó el Contrato de trabajo y anexos, por lo que se pidió hacer efectivo el apercibimiento respectivo, a lo que no se accederá, en consideración a los que se indicará más adelante en relación con las alegaciones objeto de dicha exhibición.

QUINTO: La **parte denunciada** incorporó los siguientes medios de prueba:

I. Documental: 1. Ebook de la causa M-94-2019, caratulado Hiriart/ Comunidad Edificio Náutico del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. 2. Sentencia definitiva en causa T-414-2020, caratulada Jiménez/Comunidad Edificio Náutico del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. 3. Ebook causa ROL 79-2022 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta. 4. Reducción a escritura pública de fecha 17 de Noviembre de 2022, correspondiente al acta de asamblea ordinaria de fecha 10 de Noviembre de 2022. 5. Presentación realizada por el demandante, don Horeb Otoya Velázquez en asamblea ordinaria del 10 de Noviembre de 2022. 6. Correo electrónico de fecha 14 de Noviembre de 2022, enviado por doña Audalia Salgado Morales al demandante Horeb Otoya Velázquez y correo en respuesta de éste, de fecha 25 de Noviembre de 2022. 7. Capturas de pantalla de WhatsApp de fechas 19, 23 y 24 de Noviembre de 2022, las que contienen conversaciones entre el demandante Horeb Otoya Velázquez y Patricia Méndez Collao, miembro del comité de la Comunidad Edificio Náutico. 8. Correo electrónico de fecha 23 de Noviembre de 2022, enviado por doña Patricia Méndez Collao al demandante Horeb Otoya Velázquez y correo en respuesta de



éste, de fecha 25 de Noviembre de 2022. **9.** Carta de auto despido de fecha 07 de Diciembre de 2022, suscrita por el demandante Horeb Otoya Velázquez. **10.** Reducción a escritura pública de fecha 19 de Enero de 2023, correspondiente al acta de asamblea ordinaria de Comunidad Edificio Náutico de fecha 17 de Enero de 2023. **11.** Notificación requerimiento de pago y embargo de la Tesorería General de la Republica. **12.** Convenio vigente de la Tesorería General de la Republica por no pagos de multas de la Inspección del Trabajo. **14.** Expediente causa ROL 3017-2022 del Segundo Juzgado de Policía Local de Antofagasta. **15.** Libro de sugerencia y reclamo a nombre del residente Camilo Lobos, que contienen: reclamo N° 23 de fecha 22 de Mayo del año 2021 y reclamo N° 38 de fecha 25 de Septiembre del año 2021. **16.** Reducción a escritura pública de fecha 17 de Enero de 2023, correspondiente al acta de asamblea ordinaria de Comunidad Edificio Náutico de fecha 22 de Diciembre de 2022.

II. Confesional: Declaró ante el tribunal, el demandante Horeb Otoya Velásquez, según consta del registro de audio de la audiencia de continuación de juicio de 22 de febrero de 2024.

III. Testimonial: Declararon ante el tribunal Ives Valenzuela Ramírez y Patricia Oriela Méndez Collao, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 22 de febrero de 2024.

IV. Oficios: Inspección Provincial del trabajo de Antofagasta.

SEXTO: Respecto de la relación laboral habida entre las partes y sus elementos esenciales, consta del contrato de trabajo, anexos y de la comunicación de despido, que el demandante se desempeñó como Administrador en el periodo que va desde el día 8 de abril de 2015 y el 7 de diciembre de 2022.

Los servicios se prestaron para la demandada en tanto Comunidad del Edificio Náutico, concurriendo en su representación y como empleador en la suscripción del contrato el Presidente del Comité de Administración. Según se



lee de su contenido, dicha relación laboral quedó regulada por las reglas contenidas en el Código del Trabajo.

En cuanto a la remuneración percibida para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 de Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$1.062.030.- por condecirse con el promedio del total de haberes consignado en las exhibidas por la demandada, respecto de los meses de agosto a septiembre del año 2022.

El término se produjo por despido indirecto, el 9 de diciembre 2022, en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, constando respecto de sus formalidades el cumplimiento de las establecidas en el artículo 162 del mismo cuerpo legal.

SÉPTIMO: En cuanto a la naturaleza de los servicios del actor como administrador y sus alcances desde el punto de vista laboral, según se dijo, concurrió por la demandada para la suscripción del contrato de trabajo y anexos posteriores el Presidente del Comité de Administración, esto último, en relación con su marco regulatorio a propósito de su naturaleza y que se encuentra regulado en la Ley N° 21.442.

Dicha ley considera como órganos a través de las cuales se gestiona la existencia de una copropiedad inmobiliaria, a la Asamblea de Copropietarios, en tanto principal órgano decisorio y de administración y que está integrado por los propietarios de las distintas unidades que lo conforman. Su ámbito de acción dice relación con la adopción de acuerdos vinculantes respecto al uso, administración y mantención de los bienes comunes y aquellos relativos al resguardo y vigilancia de los derechos y deberes de todos los copropietarios, ocupantes o residentes de un condominio. La adopción de sus acuerdos se efectúa en sesiones ordinarias o extraordinarias. Las primeras, celebradas a lo menos, una vez por año; las segundas, cada vez que lo exijan las necesidades del condominio o a petición del comité de administración o de los copropietarios que representen, a lo menos, el 10% de los derechos en el condominio y en ellas solo podrán tratarse los temas incluidos en la citación.



Además, se contempla el funcionamiento de un Comité de Administración, como órgano encargado de velar por el resguardo y cumplimiento de los acuerdos adoptados por la asamblea y mandatado por ésta para tomar conocimiento sobre información relevante relacionada con el funcionamiento y administración del condominio, adoptar decisiones en la materia, impartir instrucciones al administrador, entre otras.

Por último, se contempla la figura del Administrador, como la persona natural o jurídica designada por los copropietarios para cumplir, ejecutar las labores de administración del condominio y las instrucciones que le imparta la asamblea de copropietarios o el comité de administración.

OCTAVO: Asentado lo anterior, sobre el despido indirecto del actor y el contenido de la carta respectiva, las causales de termino invocadas son las establecidas en el Código del Trabajo, artículo 160, N° 1, letra F, "alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas: f) Conductas de acoso Laboral"; N° 5, "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos"; y, N° 7, "incumplimiento grave, por parte del empleador, de las obligaciones que impone el contrato".

En cuanto a sus hechos fundantes, sirven también de sustento para la denuncia de vulneración de derechos.

Su redacción es la siguiente:

"...En julio del 2021 se inició un progresivo hostigamiento por parte del residente del departamento N° 1905 de la comunidad, de nombre Camilo Lobos Barahona.

En este periodo recibí llamadas de dicho residente con insultos y denostaciones, formulando acusaciones que atentaban contra mi honra personal.

También durante todo este periodo, de forma permanente y constante difundió información sin sustento, presentándose como un delincuente ante la comunidad, acusándome de delitos como el de robo, lavado de dinero,



procedimientos administrativos de manejo de personal inadecuado, desfalco a la comunidad, entre otros.

La conducta de acoso del señor Lobos fue padecida también por otros compañeros de trabajo, mediante el mismo tipo de hostigamiento y humillación, al punto de que algunos de ellos realizaron también denuncias ante Carabineros, Inspección del Trabajo y ante la comunidad del edificio.

Toda esta información ha sido de conocimiento de la comunidad a través de su Comité de Administración y transmitida también a los propietarios.

En la asamblea del día 10 de noviembre, la comunidad manifestó su malestar frente al hostigamiento que dicho residente llevó a cabo sobre mi persona y sobre mis compañeros de trabajo; sin embargo, el Comité de Administración no acordó ninguna medida de sanción contra el residente y tampoco implementó ninguna medida de cuidado para mi persona.

Además de la persecución, hostigamiento, denostación y humillación recibida por el residente Camilo Lobos Barahona, y tolerada por mi empleador, fui víctima de una situación absolutamente humillante en la Asamblea realizada recientemente, con presencia de Notario.

En la misma asamblea, se plantea claramente el cuestionamiento injustificado del administrador, la nula acción del comité de administración de la comunidad para proteger y salvaguardar la salud laboral de sus trabajadores dentro de los cuales me incluyo, y en la cual finalmente se decidió ratificarme como administrador por mayoría de votos.

Actualmente, llevo tratamiento psicológico por las afecciones y perjuicio de mi salud mental por la persecución, hostigamiento y humillación de la cual el comité de administración de la comunidad no supo proteger, y que complementada con la incómoda situación de cuestionamientos y discusiones constantes acerca de mi permanencia en la administración del edificio, incluyendo denostaciones en las mismas asambleas, donde cuentan con mi presencia en ella, es que para mí se ha vuelto perjudicial para mi salud continuar trabajando en estas condiciones en el Edificio Náutico.



Durante los siete años de servicio, mi gestión ha sido ampliamente satisfactoria para el comité de administración, en la que tenían la labor de supervisar y controlar mis funciones, y que las gestiones a favor de la comunidad han sido de alta valía como comunidad y su reflejo sobre ingresos y ahorros de millones de pesos a favor de la comunidad.

Con todo, estimo que constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y un hostigamiento y mal en las funciones que realizo alcanzando el punto del acoso laboral en el interior de mi lugar de trabajo...”

NOVENO: En relación con la denuncia de vulneración de derechos y la excepción de caducidad opuesta, se enderezaron dos capítulos.

El primero, relativo al cómputo del plazo de 60 días del artículo 486 del Código del Trabajo, incluida la suspensión del artículo 168 del mismo cuerpo legal, contado desde el día que se indica en la carta de despido indirecto que se habría producido el último hecho vulneratorio, es decir, el día 10 de noviembre de 2022, al reunirse la asamblea y, el de la interposición de la denuncia el 6 de febrero de 2023.

Dicha alegación será desestimada, por haber consenso al respecto, particularmente en el caso de los despidos indirectos, al considerar dicho acto de término con la finalización del íter vulneratorio, considerado como el término de la cadena consecencial de las vulneraciones que en su virtud se denuncia. En el caso de este despido indirecto, encuentra sustento lo dicho, al agregar el actor la alusión a que no obstante tomar conocimiento la asamblea de los hechos que expuso, el Comité de Administración no acordó con posterioridad, ninguna medida de cuidado hacia su persona. Como corolario, la denuncia se interpuso dentro de los 60 días hábiles requeridos.

La segunda alegación se fundó en la desconsideración siempre en referencia a los 60 días hábiles, pero contados en reversa, para efectos de fijar el espectro de análisis de este tribunal, lo que también será desestimado, desde el entendido que el despido indirecto desencadenó los hechos



denunciados, los que obedecen a una concatenación de diversas circunstancias y cuya calificación es resorte del fondo.

DÉCIMO: En cuanto a los derechos y garantías afectadas y los hechos denunciados, se indicó los contemplados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en referencia al hostigamiento laboral y al constante cuestionamiento a sus funciones de forma arbitraria.

Como indicios, se aludió a la carta de despido indirecto, en referencia al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por el hecho de no resguardar la salud física y psíquica del trabajador; las conductas de acoso laboral que sufrió durante la relación laboral; la atención psiquiátrica a la que se sometió producto de las acciones realizadas por el Camilo Lobos Barahona; que la denunciada no enmendó su error con el pasar de los días y tuvo mal trato en su contra y de los demás trabajadores que estaban conscientes de lo sucedido; y, que la denunciada no tomó ninguna medida para evitar el daño a la salud física y psíquica de su persona.

La teoría del caso precisa como fecha de inicio del hostigamiento de parte del residente de la comunidad Camilo Lobos, el mes de julio del año 2021, a propósito de llamadas con insultos y denostaciones, formulando acusaciones que atentaban contra mi honra, difundiendo información sin sustento, presentándole como un delincuente ante la comunidad, acusándole de delitos como el de robo, lavado de dinero, procedimientos administrativos de manejo de personal inadecuado, desfalco a la comunidad, entre otros, recalcando que todo estuvo en conocimiento de la comunidad a través de su Comité de Administración y fue también transmitida también a los propietarios.

También, se alude a la asamblea del día 10 de noviembre de 2022, como oportunidad en la que manifestó su malestar frente a dicho hostigamiento, respecto del cual, el Comité de Administración no acordó ninguna medida de sanción ni implementó ninguna medida de cuidado hacia su persona.



Por último, se menciona el ser víctima en dicha asamblea "de una situación absolutamente humillante en la Asamblea realizada recientemente, con presencia de Notario.

UNDÉCIMO: Como prueba en refuerzo de sus alegaciones, están por una parte las declaraciones prestadas en juicio como prueba propia.

Por una parte, declaró Audalia Salgado Morales, en representación de Comunidad Edificio Náutico como Tesorera y propietaria y tesorera desde el año 2013. En referencia al actor y sus funciones, dijo que le reportaba o rendía cuentas al presidente, secretario y tesorero del comité de administración. Agregó que después de la renuncia del presidente, "nunca nos llamaron a asamblea mientras estuvieron", hasta la asamblea de noviembre del 2022, la que se hizo a instancias de un tribunal. Consultada sobre el residente Camilo Lobos señalado en la denuncia, dijo que hubo quejas de trabajadores en su contra.

Dentro de los testimonios, declaró María Lorena Herrera Villada, quien trabajó como recepcionista del edificio hasta diciembre del año 2022 y tuvo como jefe al actor por nueve o diez meses.

Agregó: "en esa época hubo mucho inconvenientes, había un caballero Lobos, que vive ahí y tenía muchas atribuciones con nosotros, se acercaba a la conserjería a decir que éramos cómplices" del demandante y que "le tapábamos cosas y eso no era así, porque no manejábamos dinero, solo las fichas de la lavandería. Siempre fuimos muy acosados" y la nueva administración que llegó incluso después que se fue el demandante, "igualmente el señor nos seguía acosando y la señora Dany Salgado y Patricia sabían que veníamos arrastrando ese problema. Nos quiso decir que robábamos junto con el administrador". Cuando el demandante se fue, "ellas sabían que Camilo Lobos nos trataba mal, a cualquier hora, a veces bajaba a las doce de la noche, diciendo que robábamos, que éramos cómplices del administrador, de todo".

En el contra examen indicó que "al último, los trabajadores vimos que no era persecución en contra de los trabajadores, sino buscar la forma" de que el demandante se



fuera, "porque siempre bajaba y decía que éramos sus cómplices, que estábamos robando con el administrador, que éramos un grupo, que robábamos".

Consultada después por el tribunal, refirió que nunca le toco ver una discusión entre el actor y el residente Lobos, porque trabajaban por turno, pero siempre que Camilo Lobos bajaba se refería a él señalando que era un ladrón, que teníamos de administrador un ladrón, que no valía nada, que era un payaso pintado en la pared, que cuando se fuera y lo lograra sacar a todos nos iba a despedir a patadas.

También, declaró Flavio Labarca Veliz, como otrora miembro del Comité de Administración desde el año 2017 al año 2022, como secretario y después como presidente. Consultado sobre los hechos denunciados, dijo que comenzó después del estallido social y pandemia, cuando empezaron a restringir los accesos y las asistencias de los trabajadores al edificio, se inició un acoso de un residente de la comunidad que al parecer tiene problemas de salud mental, empezó a acosar al demandante y a otra trabajadora porque no hacían lo que pedían. También nos acusó a nosotros de robos, de faltar a la probidad, hizo denuncias en la Fiscalía con documentación inventada, acusaciones falsas que no llegaron a un término y lo único que lograba era remover la administración, "él, lo que quería, era sacar a la administración, porque quería ser el administrador".

Consultado sobre si recibió reclamos de parte del demandante, respondió que recurrentemente. Tuvimos la problemática "que no nos pescaron, Carabineros no y no nos hicieron caso en la Fiscalía, porque en el acoso que él hacía se cuidaba de no estar frente a las cámaras o de hacerlo en horario nocturno, de madrugada, cuando les tocaba de nocheros. Agregó, sobre las palabras que usaba Camilo Lobos en referencia al demandante que, "lo más suave era delincuente, ladrón, los improperios eran todos fuera de lugar".

Al ser contra examinado sobre cómo se hizo llegar esos reclamos, señaló que le mostraron grabaciones y además, a él se dirigió con un mail con esas palabras.



Por último, declaró Manuel Castillo Rodríguez, en razón de haber sido psicólogo y terapeuta del demandante. Dijo que en el contexto de las atenciones que ya le efectuaba, aparecieron situaciones que interrumpieron la terapia, relacionadas con estrés, tenía trastorno del sueño, en referencia a lo que él llamaba hostigamiento por parte de una persona, que era el hijo del dueño de un departamento en un condominio, quien por algún motivo que no identificaba, obtenía datos de su cartera de clientes, acudía a conversar con ellos, se reunía con ellos y eventualmente los perdió, lo que lo estreso, afectando las áreas laboral y social.

DÉCIMO SEGUNDO: En relación con las declaraciones incorporadas por la demandada, se aportó la declaración del actor quien dijo que denunció esos hechos ante el Comité y la Inspección del Trabajo, en el contexto de la denuncia de la trabajadora Ana María Páez, él y otros compañeros declararon, agregando que en esa oportunidad también hizo "su" denuncia. Precisó más adelante, que al ser llamado por el comité, después de la asamblea del día 10 de noviembre de 2022, decidió no asistir a la reunión a la que lo citaban. Añadió que en esa oportunidad hubo residentes que discutieron sobre mantenerlo o no en su caso, pero era una muestra de que no habían asumido al denuncia que había hecho él y otros trabajadores. Dijo que se auto despidió porque ya no era un ambiente seguro para él. Preciso que en una oportunidad denunció en Carabineros a Camilo Lobos, ignorando por qué no se acompañó el parte a juicio. Respondió que al menos dos años antes de su despido sufrió acoso.

Prestó también su testimonio, Patricia Méndez Collao, como actual Presidenta del Comité de Administración de la demandada, propietaria de un departamento desde marzo del año 2013. Consultada sobre la asamblea realizada en noviembre del año 2022 y si se habló de acoso laboral, respondió que esa fue la primera vez que el demandante dijo que había sufrido acoso, que estaba siendo acosado, que por eso no iba, que estaba asustado, pero nadie lo sabía. La persona que acusó es solo un residente, Camilo Lobos. Agregó, más



adelante, que La primera vez que supieron que los estaba acosando fue en esa reunión.

Contra examinada, refirió que estaba presente en esa asamblea, se planteó el tema del acoso, que don Camilo acosaba a personas, sobre todo a la trabajadora Ana María, era una conserje, sufrió malos tratos de Camilo Lobos que es un residente que no es propietario, vive en el departamento de su papá. Yo días antes me enteré por mi hijo que Camilo Lobos la trataba mal y le decía palabras que no debía. Le decía que "ella tapaba al demandante, que estaba confabulada con él y porque no le avisaba que se hiciera presente, que viniera a dar cuenta porque necesitábamos que rindiera cuenta y por eso fueron los problemas con Camilo Lobos". Camilo le decía a esa trabajadora que el demandante era delincuente y ladrón, que porqué lo tapaba. Sólo sé de Ana María porque estaba presente mi hijo.

Asimismo, declaró Ives Valenzuela Ramírez, quien vivió en el edificio desde diciembre del año 2012; entre el año 2015 fue Presidente del Comité hasta enero de 2017. Preciso que desde al año 2020 ya no es propietario, quien indicó no constarle ni haber sabido de situaciones de acoso laboral.

DÉCIMO TERCERO: Por último, ambas partes aportaron el respaldo documental de lo acontecido en la asamblea del día 10 de noviembre de 2022, en cuya acta reducida a escritura pública, en lo pertinente, consta en la página 4, letra G) la exposición de antecedentes y contexto de clima laboral actual del administrador de la Comunidad Edificio Náutico, informando haber recibido hostigamiento continuo desde junio del año 2021, pidiendo a la asamblea tomar conocimiento y acción.

Explica que un "iniciar" el reclamo por información realizado por el señor Camilo Lobos residente del departamento 1095, continua con una reclamación agresiva e insultante por parte de dicho residente hacia el administrador expresándose sobre él con términos tales como: delincuente, ladrón, cómplice de delitos, que será detenido entre otras acusaciones permanentes y humillantes; dejando en claro que todas esas acusaciones infundadas han sido



respaldadas durante la exposición del informe que forma parte de esta asamblea. También informa que el hostigamiento estuvo acompañado de una persecución insidiosa en otros lugares de trabajo y que la misma guarda una actitud agresiva por parte del residente; el administrador informa haber sido denunciado por los mismos delitos ante el juzgado de policía local; todo ello como parte de las acusaciones injustificadas que sirven de excusa al residente para realizar su hostigamiento. Que el hostigamiento denunciado no es únicamente dirigido al administrador, sino que también es dirigido a todos los trabajadores. El comité de administración respalda la información entregada. Además, se solicita permitir a la asamblea de la señora Ana María Páez, conserje de la comunidad, que ha solicitado hablar frente a la asamblea para expresar su testimonio frente a la situación informada por el administrador. Se presenta ante la asamblea y expone ser víctima de acoso dentro de trabajo, se "indícame" como responsable al señor Camilo Lobos Barahona.....

Que esperó este tiempo para exponer su situación ante la asamblea para que esta "tomará" medidas de protección a los trabajadores. Informa ante asamblea que el señor Camilo Lobos tiene una denuncia en está en calidad de imputado como autor de delito tentado de homicidio sancionado y muestra documento público de sentencia. Que el señor Camilo Lobos discrimina a los trabajadores y en el lapso del tiempo ha sido testigo de siete trabajadores que han renunciado por amenazas y hostigamiento del mismo sujeto y pide a la asamblea se asuman medidas para proteger a los trabajadores.

Intervienen propietarios dando fe de las acusaciones hacia los trabajadores. La señora Patricia Méndez se identifica y manifiesta haber sido testigo de hostigamiento a los trabajadores por parte del señor Camilo Lobos. Que la señora Grisela Rojas propone a la asamblea tomar medidas cautelares de alejamiento del señor Camilo Lobos para que no pueda hostigar a los trabajadores.

El tesorero señor Caleb Main hace pública la denuncia del trabajador Néstor Montilla presentada ante carabineros la misma que indica textualmente sobre el señor Camilo Lobos:



"Él se acerca a mi persona y me amenaza que me meterá preso que yo estoy en el edificio trabajando para él cuando me ve el me sigue "en toma fotos", me grava me dice garabatos sin razón, me insulta porque soy extranjero de diferentes formas trata de "demostrarme" por ser trabajador del área del aseo".

Los propietarios en la asamblea se realizan diversas manifestaciones sugiriendo ideas de cómo abordar esta situación testificada de acoso y hostigamiento a los trabajadores. Sobre las cuales no se toma una determinación definitiva..."

DÉCIMO CUARTO: A continuación, en cuanto a la valoración de la prueba previamente reseñada, se debe partir señalando que, se advierte conexión y precisión entre los distintos dichos de los testigos y confesionales de ambas partes, en referencia a los actos de hostigamiento desplegados por uno de los residentes de la comunidad en contra del actor.

Todos convergen en la acreditación sobre su ocurrencia.

Por ejemplo, por haberlos presenciado, en el caso de María Herrera, quien trabajó como recepcionista del edificio y escuchó directamente de parte del residente Lobos dichos denostativos hacia la persona del actor.

De igual manera, por constarle en tanto órgano empleador del actor su ocurrencia y frecuencia, si se recuerda lo declarado por Flavio Labarca Veliz, 2017 al año 2022, como secretario y después como presidente del Comité de Administración entre los años 2017 y 2022.

O, por haber tomado conocimiento sobre su ocurrencia, según refirió la testigo de la demandada Patricia Méndez Collao, como actual Presidenta del Comité de Administración y, según consta del acta de la asamblea realizada el día 10 de noviembre de 2022.

Desde tales consideraciones, no puede sino estimarse como plenamente acreditados los hechos denunciados en lo que a los actos de hostigamiento de parte de un residente respecta, los que por su sola entidad y permanencia en el tiempo, por sí mismos constituyen afectación a su derecho a la integridad psíquica y honra, en el contexto de las imputaciones sobre su desempeño y comisión de hechos



constitutivos de delito, superando con creces el umbral de la prueba indiciaria del artículo 493 del Código del Trabajo.

Tal estimación, permite, a continuación, calificarles como constitutivos del supuesto de hecho establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, por representar una lesión al pleno ejercicio de dichas garantías, sin que por su entidad sea procedente examinar su justificación, necesidad o proporción, si se recuerda que su ocurrencia estaba en conocimiento de residentes de la comunidad, trabajadores y de quienes forman parte del Comité de Administración, órgano que para efectos de la relación laboral con el actor actuaba como empleador.

Esto último, desecha lo alegado por la demandada en su contestación sobre no haber tenido "jamás conocimiento formal, ni informal de los hechos, sino hasta la asamblea del 10 de noviembre de 2022", por constar su conocimiento de parte del comité de administración, en tanto empleadora del actor y órgano de la demandada formalmente considerado, lo que debe quedar al margen para estos afectos de las discrepancias o dudas sobre las gestiones realizadas, remoción o renuncia de sus integrantes y todo aquello que fue objeto de debate en dicha asamblea, cuyo conducto regular no es esta sede laboral.

DÉCIMO QUINTO: No pugnan con lo que se viene diciendo, los argumentos de la demandada en la etapa de observaciones a la prueba, en referencia a la falta de concurrencia de los presupuestos constitutivos del acoso laboral, por no ser necesario arribar a dicho análisis en el contexto de la denuncia de tutela, en consideración a la aptitud lesiva de los hechos que se tuvieron por acreditados.

En el mismo sentido, lo observado en relación con las contradicciones del actor en su declaración al aludir que denunció el hostigamiento ante Carabineros de Chile, sin acompañar el parte policial respectivo, al estar vinculado con una alegación de su contestación que no se comparte, pues no existe en nuestra legislación el requisito de reclamación formal previa ante su empleador o la Inspección del Trabajo



de los hechos que constituirían el acoso laboral, a efectos de adoptar las medidas necesarias.

Esto último, por decir relación con las medidas necesarias que pudo adoptar la asamblea a contar del día 10 de noviembre de 2022 y respecto de las cuales, la propia acta no da cuenta, no obstante que el ente empleador del trabajador sí estaba en conocimiento con anterioridad.

Si bien, en esta parte, acompañó la demandada impresiones de conversaciones o correos en las que se citaba al demandante después de la realización de la mentada asamblea, también, estaba en ciernes los cuestionamientos sobre la gestión de la administración, resultando así razonable lo indicado por aquel en estrados sobre los motivos por los que decidió auto despedirse, ante la ausencia de medidas de resguardo concretas y en favor de su persona.

DÉCIMO SEXTO: Como corolario, estimando esta magistrada la acreditación de la denunciante de los hechos denunciados, consistentes en actos de hostigamiento de parte de un residente, manifestados en dichos agresivos, insultantes y denostativos hacia la persona del actor, lo que importa indudablemente una lesión a su derecho a la integridad psíquica y honra, se acogerá la denuncia interpuesta.

De consiguiente, a propósito de lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, se condenará a la demandada a pagar los montos indicados por indemnización del aviso previo, años de servicios y recargo legal del 50%. Esto último, no obstante no solicitarse expresamente, por existir norma expresa al afecto en el mentado artículo, en remisión a los artículos 168 y 171 del mismo cuerpo legal.

De igual manera, se fijará como indemnización especial la suma equivalente a 6 remuneraciones, por considerarse desde la facultad para su regulación como acordes con los hechos que se tuvo por acreditados y las distintas circunstancias ventiladas en juicio.

DÉCIMO SÉPTIMO: Respecto del cobro de los montos adeudados por concepto de feriado, no habiendo acreditado su pago la demandada, lo que le correspondía hacer en tanto empleador formalmente considerado, sin que sea eximente en



dicho sentido el que el propio actor como administrador estaba a cargo de dichos aspectos, se acogerá en esa parte la demanda.

DÉCIMO OCTAVO: Por último, en cuanto a la indemnización de perjuicios por daño moral demandada, se aportó el documento denominado "Informe Psicológico" emitido el 23 de noviembre del 2022, que consigna como diagnóstico un Trastorno de Depresión Mayor, causado "por el estilo de crianza ejercido sobre el paciente en otras circunstancias psicosociales", es decir, a un contexto personal y de estructura familiar del actor. De igual forma, lo observado sobre la manifestación de pensamientos obsesivos y dirigidos al control, al decir relación con aspectos de base.

Si bien, se señala que todo lo demás "es potenciado y agravado" por las circunstancias narradas por el propio actor sobre hechos relativamente ventilados en juicio, lo que fue ratificado en estrados al declarar el profesional tratante Manuel Castillo Rodríguez, no puede obviarse su alusión al tratamiento que venía siguiendo el actor, al referir que en el contexto de las atenciones que ya le efectuaba, aparecieron situaciones que interrumpieron la terapia.

Desde ahí, ante la falta de precisión de dichas probanzas y de coherencia pericial, por ejemplo, a través de la explicitación de metodología ad hoc, en términos de atribuir específicamente a los hostigamientos denunciados una afectación psicológica del actor, esta vez, en clave del régimen de responsabilidad civil contractual y, por sobre aquella que fue considerada para dar por configurada la lesión de sus derechos y considerada en la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, se desestimará en esta parte la demanda.

DÉCIMO NOVENO: La restante prueba no valorada, no altera lo razonado, al decir relación la restante documental de la demandada con lo señalado en su contestación e introducido en juicio respecto de su apreciación sobre el desempeño del actor como administrador, que no resultaron aptos ni idóneos en el contexto del examen sobre la procedencia de la denuncia de vulneración de garantías, por estimarse la misma en



consideración al establecimiento por sobre el estándar de prueba indiciaria del artículo 493 del Código del Trabajo de actos lesivos que por sí mismos se estimaron vulneratorios de la integridad psíquica y honor del actor.

VIGÉCIMO: En cuanto a las costas, resultando completamente vencida la demandada, será condenada a su pago, regulándose las personales en la suma equivalente a 2 Ingresos Mínimos para Fines Remuneracionales.

Por las consideraciones señaladas y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 184, 453, 454 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve, que:

I.- Se acoge la denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones, interpuesta en representación de **HOREB AUGUSTO OTOYA VELÁZQUEZ,** en contra de la **COMUNIDAD EDIFICIO NAUTICO,** declarándose que la denunciada vulneró su derecho a la integridad psíquica y honra, con ocasión de los hechos en los que se fundó su despido indirecto y que fueron reseñados en el Considerando Décimo Sexto de esta sentencia, motivo por el cual, se le condena a pagar en favor del actor las siguientes sumas dinerarias:

1.- **\$1.062.030.-** por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- **\$8.496.240.-** por indemnización por años de servicios.

3.- **\$4.248.120.-** por recargo legal del 50%.

4.- **\$5.982.769.-** por feriados adeudados.

5.- **La suma equivalente a 6 remuneraciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo,** calculadas sobre la base remuneracional de **\$1.062.030.-**

II.- Se rechaza en lo demás la demanda.

III.- Se condena en costas a la demandada, regulándose desde ya las personales en la suma equivalente a 2 (dos) Ingresos Mínimos para Fines Remuneracionales.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-84-2023

RUC 23- 4-0458454-5



**Dictada por ELENA DEL PILAR PEREZ CASTRO, Jueza Titular
del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a veintiocho de marzo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



