

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

T-35 2022

RUC: 22-4-0420133-K

Curicó a veintiún de septiembre de dos mil veintitrés.

**VISTO Y OÍDO:**

**PRIMERO:** *Individualización de las partes.*

En causa T-35 2022 RUC: 22-4-0420133-K seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó comparece **como demandante:**

**MISAEEL BENITO GUERRERO LIZAMA**, dependiente, domiciliado en Calle San Pedro de Atacama N° 0372, Población Santos Martínez, Curicó.

Y como **demandada**

**CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALIANZA FRANCESA DE CURICÓ**, persona jurídica del giro su denominación, representada por don **EDUARDO ARTURO FUENZALIDA OTEÍZA**, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida España N° 777, Curicó.

**SEGUNDO:** *Sobre la denuncia de tutela.*

Se deduce acción de tutela de derechos fundamentales vulnerados en la relación laboral fundado en los siguientes antecedentes:

**Sobre los ANTECEDENTES LABORALES** refiere:

Que su relación laboral con la demandada se inició el 01 de marzo de 1975 y se mantiene vigente hasta la fecha, desempeña funciones de «auxiliar de servicios generales», las que desarrollo actualmente en dependencias de la demanda ubicada en Avenida España N° 777, Curicó, su remuneración regular se compone de sueldo base, asignación de antigüedad y bono de colación, alcanzando la suma total de \$641.800.- para el pasado mes de julio de 2022.

El tipo de contrato era escriturado y de plazo indefinido.

**Alega que LA DENUNCIADA HA INCURRIDO EN ACTOS QUE AFECTAN SUS DERECHOS FUNDAMENTALES:**

En primer término señala que en la actualidad tiene setenta y seis (76) años de edad, desempeñándose para la demandada por más de cuarenta y siete (47) años, es decir, ha pasado más de la mitad de mi vida sirviendo en esta institución.

Es tal su antigüedad en el Colegio, que inclusive intervino y participé en la construcción o edificación de parte importante del inmueble.

Siempre me ha desempeñado como auxiliar de servicios generales del colegio, labor que durante todos sus años de trabajo ha desempeñado con un enorme cariño hacia la Institución, y en particular hacia los alumnos, habiendo conocido ya a tantas generaciones de estudiantes.

Su elevado compromiso con la Institución ha contrastado en el último tiempo con una actitud desde su directiva o jerarquía superior en cuanto a hacer cada vez más evidente su malestar o incomodidad con su presencia en el Colegio, lo que tiene como causa su avanzada edad y las naturales limitaciones que le han impuesto los años. Señala



que su gran pecado o error para la Institución ha sido llegar a la vejez y no haberse ido antes.

El actuar no solapado sino ya directo y frontal para cuestionar su edad y su calidad de adulto mayor, le ha llevado a ser víctima de una serie de acciones, de palabras, de gestos y actitudes que de manera reiterada y persistente han buscado hacerle sentir desvalorado y menospreciado, como un estorbo, afectándole psicológicamente para forzarle a renunciar o para «negociar» su salida de manera económicamente conveniente para el Colegio, tal como ya lo hicieron en el pasado con otro funcionario de edad avanzada.

Sostiene que a pesar de todo lo anterior, su cariño y afecto por la Institución no ha decrecido con el hostigamiento y acoso persistente del que es víctima, pues confía (o al menos espero) que es posible la adopción de medidas protectoras eficaces de su vida y su salud psicológica.

Está consciente que la interposición de la demanda puede provocar en sus superiores una compleja fractura hacia su persona que derive en la conclusión del contrato, pero de no hacerlo la afectación psicológica será cada vez mayor, llegando a un punto de no retorno, lo que a su edad, y por la fragilidad que los años significan podría implicar graves y ya irreversibles consecuencias en su salud.

Todo lo anterior me ha hecho meditar profunda y detenidamente la decisión de denunciar a su empleador, siendo una de las decisiones más difíciles que ha debido adoptar. Son cuarenta y siete años, una relación de trabajo de toda una vida, por lo que demandar implica altos riesgos, en cuanto a la posibilidad de que en lugar de corregirse el maltrato y el hostigamiento, el abuso se vuelque en represalia y se incremente a tal punto que para su salud se torne insostenible continuar laborando.

Por lo expuesto, la presente denuncia es un especial llamado de auxilio hacia el Tribunal Laboral, a fin de que disponga las medidas correctivas correspondientes.

Pero es a la vez una petición para que se repare debidamente el alto y quizá irreparable daño moral o psicológico que padezco, y, en definitiva, para que se haga justicia donde hoy prima el abuso y el trato vejatorio y humillante motivado sólo en su edad y en su antigüedad laboral.

Tal como indica ingresó a trabajar a la Corporación Educacional Alianza Francesa de Curicó el 01 de marzo de 1975. Desde que comencé a trabajar en el colegio, ubicado en ese entonces en las calles Carmen con Merced y luego en su ubicación actual en Avenida España N° 777, Curicó, he desarrollado labores de auxiliar de servicios del colegio.

Atendido ello, a lo largo de los años de trabajo se ha encargado de realizar labores de aseo en general, traslado de aserrín para las estufas, labores de maestro carpintero cuando se ha requerido, junior, jardinero, cuidador de autos, nochera, encargarse ayudar a las manipuladoras de alimentos a entregar alimentos en la cocina del colegio, labores de garzón del colegio, de recepcionista, entre otras tantas y múltiples tareas que le han sido solicitadas u ordenadas en estos casi cincuenta años que llevo trabajando en el Colegio



Alianza Francesa de Curicó.

Últimamente las labores que desarrollo son las de cuidador de autos, aseo de la entrada del colegio, aseo en el patio del kínder, de enseñanza básica y de cancha (basureros), y labores de recepcionista los días martes, más cualquier otra u otras que se me encomiendan.

Atendida la gran cantidad de años que ha trabajado en el colegio, participé de las labores de traslado del domicilio de éste, desde las calle Merced con Carmen a Avenida España N°777, utilizando en ese tiempo mi caballo y carretela para llevar los materiales de construcción para las nuevas dependencias del colegio.

Siempre ha desarrollado mis funciones con entusiasmo, dedicación y el mayor compromiso con el colegio y sus dependientes, el que sentía era casi su segundo hogar pues de sus setenta y seis años, cuarenta y siete de ellos ha trabajado en el colegio. Incluso aparece en la fotografía de colocación de la primera piedra de las dependencias del actual Colegio, en un libro que está en la oficina del Director del Colegio, don Eduardo Figueroa.

Sin embargo, desde hace algunos años a la fecha, de manera paulatina pero creciente en intensidad distintas actuaciones y dichos de sus superiores, en el ámbito laboral y que más adelante se indicarán, me han provocado gran ansiedad, preocupación y otras afecciones en su salud psicológica.

Reiteradamente y en diversas oportunidades los directivos del colegio se le acercan y preguntan si ha pensado en retirarse del trabajo, siempre invocando su avanzada edad, a lo que yo siempre ha respondido que no desea hacerlo, porque le gusta su trabajo, pues trabajar le permite mantenerse activo. Además, necesita seguir trabajando ya que, en caso de jubilar, con los bajos montos de las pensiones existentes no le alcanzaría para poder solventar los gastos de su grupo familiar con ese único ingreso.

El propio director del Colegio, don Eduardo Figueroa, reiteradamente le pregunta directamente y sin rodeos si piensa retirarse, para luego agregar: «estaría bueno que se retirara porque está entrando en edad». Sus palabras e insistencia le producen agobio y la sensación ya cada vez más clara que su única finalidad es que se retire de sus labores, que renuncie, que se vaya del Colegio donde al parecer ya no es bienvenido y mucho menos valorado.

Es así como, por ejemplo, hace tres años aproximadamente el Director del colegio le ofreció derechamente la suma de \$5.000.0000.- (cinco millones de pesos) para que se retirara voluntariamente del trabajo.

Con tantas dudas e inquietudes, e incluso con no pocos cuestionamientos personales, decide concurrir a la Inspección del Trabajo donde incluso le entregaron una simulación de su finiquito, «para que no lo vayan a engañar, abuelito», le dijeron, la cual arrojaba una suma diversa y muy superior a la propuesta.

Como comprenderá no aceptó la propuesta del Colegio, los años de trabajo y dedicación a la Institución debieran valorarse de otro modo que no sea sólo con la extensión de un cheque a precio conveniente o de liquidación. Puedo estar equivocado al



decir esto, pero se siente parte de esta Institución, y que si bien comprende que en algún momento dejara este trabajo, cree que no merece irse de esta forma, forzado o empujado por la Institución, desechado por ésta como un mueble o un objeto en desuso, inservible e irreparable. Sólo un estorbo. Así es como me hace sentir esta persistente actitud de sus superiores. Señala superiores (en plural) porque esta actitud no ha sido exclusiva del Sr. Figueroa. Las preguntas e insinuaciones de «retiro» también han provenido de la Gerente del Colegio, doña Carmen Gloria Rodríguez, quien, sin pedirle consejo u opinión al respecto, me ha «aconsejado» que sería bueno que ya no trabajara más por la edad que tiene.

Sin embargo, y pese a expresar que quiere continuar con sus labores, dichas preguntas y «consejos» se han hecho cada vez más recurrentes. Al principio todo ello me desconcertaba, no sabía cómo tomar este repentino interés y «preocupación», pero con el tiempo fui comprendiendo que lo que se buscaba era primero que me sintiera incómodo con su propia edad, con su propia condición de persona mayor, que le fuera sintiendo realmente incapaz de hacer el trabajo, y que todo ello me llevara a renunciar. Esa sensación de rechazo hacia su persona, por su edad, se ha vuelto una constante en el último periodo, algo con lo que tengo que vivir a diario.

Esta sensación de «no ser querido ni respetado» crece cada día pues, desafortunadamente, cada día soy un poco más viejo, sin que yo nada pueda hacer al respecto.

Indica que en el mes de junio de 2021, el establecimiento formalizó estas propuestas a través de la directiva de la Corporación, siendo citado por Gerencia a la sala de reuniones del Colegio. En la reunión estaba presente el Director del Colegio, don Eduardo Figueroa, y el Presidente de la Corporación, don Eduardo Fuenzalida Oteíza, quienes me propusieron que podrían llegar a un acuerdo para que se retirara de su trabajo «voluntariamente» a cambio del pago de la suma única de \$10.000.000.

Sin embargo, y como ya lo había hecho anteriormente, les indicó que quería seguir trabajando. Pero insistieron en que lo pensara y que les diera una respuesta luego.

Dicha propuesta la formalizaron además por escrito, en donde se indicaban los supuestos cálculos que se habían tenido en consideración para arribar al monto propuesto. Debido a que no sabe leer ni escribir, no comprendí el contenido del documento que le entregaba el colegio. Según me indicaron posteriormente personas de su confianza, incluso se hacía alusión a los pagos de remuneraciones que se me efectuaron durante la pandemia y al incentivo al retiro voluntario que establece el contrato colectivo firmado por el sindicato al cual pertenezco, todo ello como formas de forzar mi decisión.

Alrededor de una semana después de efectuada esa reunión, le llamaron nuevamente para saber si aceptaba o rechazaba la propuesta. Dije que la rechazaba, que no la aceptaba, respuesta que causó evidente molestia en los presentes, quienes ejercieron mayor presión e incomodidad hacia su persona, la que sólo cesó al ver que se estaba sintiendo mal.

Lo relevante del hecho descrito, es que se plasmaba una vez más la clara y ya



abierta intención del colegio de forzar mi salida «voluntaria» por su avanzada edad.

Cabe señalar que la insistencia en la salida de personas mayores no es nueva en el colegio. Hace algunos años a un compañero de trabajo también de avanzada edad, don Alejandro Bustamante, se le ofreció en diversas oportunidades una suma de dinero a fin de lograr su «retiro voluntario». Aunque al principio él no accedió, luego de mucha insistencia él comentó que se vio obligado a aceptar la propuesta.

Agregar que sus compañeros de labores son todos menores a los 55 años, siendo yo, por lejos, el de mayor edad.

Con fecha 25 de mayo de 2022, a eso de las 11:00 horas, la Jefe de Personal del Colegio, doña Ángela Quilodrán, le ordenó que junto a su compañero don Ricardo Gallardo, debíamos cargar y trasladar leña en carretilla desde el fondo de la cancha de fútbol del colegio hacia atrás del gimnasio, existiendo entre estos puntos alrededor de 150 metros.

Como era un trabajo que requería mucho esfuerzo físico, pues los trozos eran de gran tamaño y se trataba de leña verde (lo que los hacía aún más pesados), le ofreció su camioneta para poder trasladarlos y así evitar tener que llevarlos manualmente, sin embargo, para su sorpresa, y sin justificación ni explicación alguna, la Sra. Quilodrán se negó y le indicó que el traslado debía ser sólo en carretilla. Para esta instrucción no tuvo en consideración que se trataba de un trabajo pesado para su edad y que el ejecutarlo con la ayuda de la camioneta facilitaría y agilizaría su realización. Al cabo comprendió que con ello se buscaba presionarle a realizar una tarea para la que por su edad y salud no estaba en condiciones de hacer con el menoscabo y vergüenza que ello me hacía sentir.

Ante la negativa de realizar la labor con su camioneta, se dirige hablar con el Director del Colegio, don Eduardo Figueroa, para explicarle la situación y lo abrumado y menoscabado que ello me hacía sentir. Sin embargo, el Sr. Figueroa se negó a recibirme, indicando su secretaria (doña Elisa) que estaba ocupado.

Le comenté a ella lo ocurrido, quien al ver el temblor en su brazo derecho y la rabia e impotencia que provocó la negativa de una solicitud que solo venía a facilitar las tareas, le indicó que se lo comentaría al Director. Además la secretaria se dirigió a hablar con la Gerente del colegio, doña Carmen Rodríguez. Frente a dicha negativa, se devolví hasta donde estaba apilada la leña que debía trasladar. A los pocos minutos, llegó doña Ángela Quilodrán y me dijo muy enojada: «¿Qué fue a hablar usted con el director?», a lo que yo le responde que había ido porque consideraba que era un abuso que me ordenara cargar leña pesada en carretilla, atendida su avanzada edad y la distancia que debía trasladarla. Además de no permitirse que el trabajo se realizara con su camioneta.

Al parecer su respuesta la disgustó aún más y se limitó a mirarle despectivamente sin decirme nada, para luego reírse de él y retirarse del lugar. Todo esto le hizo sentir absolutamente humillado y discriminado por ser una persona de avanzada edad, asumiendo que dicha instrucción tenía precisamente ese objetivo.

La labor fue realizada al día posterior con la ayuda de un camión y operarios que se encargaron de cargar y descargar la leña, lo que evidenció aún más que la instrucción



dada y la negativa a utilizar mi camioneta era un claro acto de hostigamiento hacia mi persona.

Adicionalmente, y con diversas actitudes, la Sra. Quilodrán ha manifestado su descontento ante sus solicitudes de permiso para ausentarme de las labores, debido a que debo seguir tratamiento médico, además de que recientemente se le detectó la enfermedad de Parkinson. Ignoro hasta qué punto ha contribuido en ello la actitud del Colegio, sin embargo, le han indicado que los ambientes de alta tensión y estrés son dañinos para su salud, lo que ciertamente es evidente, pues a cualquier persona le afectaría sentirse bajo constante presión y hostigamiento, en especial si en cada oportunidad que se presenta se enrostra la edad como una limitante y un obstáculo para el trabajo.

Al igual que otros directivos del colegio, ella me ha señalado insistentemente que me retire pues estoy avanzando en edad, y me dice derechamente «que no le van a dar más», en directa alusión a la propuesta monetaria que me hizo el colegio en su momento.

Se suma a lo anterior, el hecho que muchas veces le ignora por completo, evitando tener contacto conmigo, al punto que en tales casos las instrucciones se las da a su compañero, y no se le dirige la palabra. Lo anterior me causa una enorme preocupación, pues siente que le están aislando y dejando de lado por considerar que no tengo la capacidad de realizar sus labores, o tal vez porque no he aceptado la propuesta del Colegio.

Cualquiera sea el motivo, es una forma de hostigamiento que se ha ido generando mayor frustración y ansiedad. Todo ello ha derivado en que debió solicitar ayuda médica, indicándose como observación diagnóstica un «Trastorno Mixto Ansioso Depresivo», por lo que actualmente estoy en tratamiento.

Con todo lo expuesto, hay algo que resulta evidente: si el Colegio no quiere, si prefieren que se vaya ¿por qué no le han despedido? Porque han seguido una estrategia o plan destinado a cansarme, a hostigarme, y a generar en él la convicción de que es mejor que se vaya, y pueda de ese modo aceptar lo que se propongan.

Resulta más doloroso aún comprender el objetivo del Colegio, es **TODO ESTO HA SIDO SÓLO PARA AHORRARSE DINERO.**

En otras palabras, su dignidad, su autovalía y sus extensos años en el Colegio nada valen. Sólo vale la cuantía del ahorro que pretende generar el Colegio con su salida. Es tristemente humillante, pero es la realidad que le ha sido impuesta.

Todos estos actos de hostigamiento se han denominado por la doctrina imperante como de carácter vertical o descendente, es decir, de una persona de nivel jerárquico superior que acosa o menoscaba psicológicamente a su dependiente.

**Sobre LOS HECHOS EXPUESTOS Y LAVULNERACIÓN DENUNCIADA SON CORROBORADOS POR DIVERSOS INDICIOS:**

La prueba indiciaria resulta esencial para la adecuada resolución de las causas sobre vulneración de DDFF, concurriendo en la especie, al menos, los siguientes:

- 1.- Primer indicio: Tengo setenta y seis (76) años de edad.
- 2.- Segundo indicio: Fui contratado antes del 14 de agosto de 1981, lo que implica



la inexistencia de límite anual para una eventual indemnización por mis actuales cuarenta y siete (47) años de servicio.

3.- Tercer indicio: Diversos, reiterados y constantes comentarios relativos a mi edad, destinados a convencerme de que renuncie a mi trabajo. Lo anterior se manifiesta en las actuaciones del director del Colegio, don Eduardo Figueroa, de la Gerente doña Carmen Rodríguez y de la jefa de Personal doña Ángela Quilodrán.

4.- Cuarto indicio: Citaciones a reuniones con directivos a fin de presionarme para forzar mi retiro.

5.- Quinto indicio: Ofertas dinerarias para que renuncie al trabajo.

6.- Sexto indicio: Menosprecio por mi salud, manifestado entre otras cosas en la instrucción de cargar y trasladar grandes trozos de leña en carretilla, ignorando mi solicitud de hacer el traslado con mi camioneta.

7.- Séptimo indicio: Afectación psicológica producto del constante hostigamiento de mis superiores jerárquicos en orden a mi retiro.

8.- Octavo indicio: Síntomas de estrés, ansiedad y preocupación atendidos los constantes hostigamientos sufridos, lo que me ha llevado a padecer «Trastorno Mixto Ansioso Depresivo».

9.- Noveno indicio: Antecedentes previos de negociación de la demandada con otro trabajador de avanzada edad.

10.- Décimo indicio: Todos aquellos que se observen y/o constaten por el Tribunal en el curso de este proceso, y que emanen de los antecedentes y/o medios de convicción sometidos a conocimiento del Tribunal.

Sobre los ASPECTOS JURIDICOS RELEVANTES:

#### **Los Derechos Fundamentales:**

Más allá de sus caracteres, que resultan relevantes para identificarlos y comprenderlos, desde un punto de vista material, entendemos los derechos fundamentales como los «derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son, y deben ser siempre, reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos.»

En un sentido formal o estructural, comprendemos los derechos fundamentales como «todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por ‘derecho subjetivo’ cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por ‘status’ la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, con presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.»

La noción de «derecho fundamental» no es pacífica, distinguiéndose en doctrina a lo menos tres miradas diversas para su comprensión integral.



Los derechos fundamentales no son absolutos, admitiendo ciertas limitaciones que no afecten su esencia y naturaleza intrínseca.

La dignidad como sustento de los Derechos Fundamentales:

Existe consenso teórico en cuanto a que la dignidad humana constituye la base, sustento, esencia o principio rector de los derechos fundamentales, de modo que su amplitud no es sino la expresión y extensión jurídica de dicha dignidad.

El respeto a la dignidad de la persona es la base y la medida de las relaciones sociales en general, y de las relaciones laborales en particular, pues la propia ley dispone que éstas siempre deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona

La dignidad como sustento de los Derechos Fundamentales fue expresamente expuesta en el proyecto remitido por el Gobierno de la época para iniciar la tramitación de la que sería la Ley N° 19.759, y es la visión que recoge la Encíclica *Laborem Exercens*.

La ley me reconoce el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica y a la igualdad y no discriminación:

#### **Cuestiones preliminares:**

En primer término, es necesario dejar asentado que los hechos que constituyen vulneración de mi derecho fundamental a la integridad psíquica han sido provocados por mis superiores jerárquicas, desde hace tiempo a la fecha, y se mantuvieron durante toda la relación laboral.

Una segunda cuestión relevante, es que los actos de acoso laboral son por esencia discriminatorios, dado que focalizan el hostigamiento en un trabajador sin una razón objetiva, creando una clara diferencia arbitraria con el trato que se da a otros trabajadores.

En tercer lugar, y como todo tipo de violencia psicológica, el mobbing no se conforma necesariamente de acciones (y omisiones) específicas y/o de hechos aislados, sino de una serie de actos, de igual o diversa naturaleza, de mayor o menor intensidad, más o menos repetidos en el tiempo, y que en su conjunto son indicativos de una actitud de hostigamiento hacia un trabajador.

En cuarto lugar, el hostigamiento recibido y la vulneración de mi integridad psicológica guardan directa relación con las actividades que desarrollo y con el trato dado por mis superiores jerárquicas.

En cuanto a la figura del acoso:

Sin perjuicio de lo que se indica más adelante, expone lo siguiente: La ley 20.607 que modificó el C. del Trabajo en su art. 2º, definió el 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 en el empleo.»

El art. 485 inc. 1º del C. del Trabajo dispone que el procedimiento de tutela laboral procede ante la infracción de diversos DDFF, entre los cuales se comprende el





regulado en el art. 19 N° 1 inc. 1° de la Constitución, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

Como se sabe, la referida garantía constitucional se refiere al «derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.» Las acciones y omisiones descritas en este libelo, junto con otras actuaciones de la contraria, importan la lesión de mi integridad psíquica por parte de su empleador y denunciado.

El denunciado se encuentra obligado a resguardar su salud (en su ámbito físico y psíquico), tal como se lo ordena el art. 184 inc. 1 en concordancia con el art. 2 inc. 2° del C. del Trabajo

Acorde con las ideas precedentes, se ha asentado la idea o noción de prohibir todo acto que directa o indirectamente tenga por objeto afectar la salud psicológica de los trabajadores, actos que en conjunto se los denomina «mobbing», «acoso moral laboral», «acoso psicológico» o «psicoterror laboral», entre otras denominaciones.

Como se indicó antes, y dentro de las diversas figuras que adopta, en mi caso particular el acoso moral es de carácter «vertical- descendente».

La obligación de la denunciada en relación a la protección de su salud contiene un doble deber:

Un deber negativo o de omisión: El empleador debe procurar que la totalidad de sus acciones no afecten la salud de los trabajadores.

Un deber positivo o de acción: El empleador tiene la obligación de realizar acciones concretas tendientes a proteger la vida y la salud de sus trabajadores.

Los deberes precedentes no exigen como condición una petición formal del trabajador, una queja de éste o la previa intervención de la Inspección del Trabajo o de los Tribunales de Justicia.

El incumplimiento de estos deberes causa o puede causar accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, todo lo cual se haya genéricamente regulado en la Ley N° 16.744 y sus normas complementarias.

**Alega que la ley me reconoce el derecho fundamental a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación en el ámbito laboral:**

Como cuestiones preliminares, refiere que tal como ocurre con la vida, la igualdad no es un derecho, sino que una realidad pre-jurídica, que existe con prescindencia del Derecho. Siguiendo tal razonamiento, no es correcto sostener que se tiene derecho a la igualdad, pues la igualdad surge como una consecuencia del hecho de pertenecer todas las personas a la especie humana. «Ningún hombre vale más que otro hombre, porque ninguno puede reclamar para sí un mayor valor que el mero hecho de ser hombre.»

De lo expuesto se siguen consecuencias relevantes, que, entre otras cuestiones, se traduce en el derecho a no ser discriminado, a no ser tratado de manera diferente. No obstante, hay que precisar que ello no implica que no se pueda diferenciar, pues este derecho ampara y protege a la persona frente a las diferenciaciones arbitrarias, caprichosas, carentes de razonabilidad. En otros términos, la igualdad no impide establecer diferenciaciones, en la medida que éstas sean razonables. En consonancia con lo



anterior, el Tribunal Constitucional ha sostenido que «la igualdad ante la ley consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentran en las mismas circunstancias y, consecuentemente, diversas para aquellas que se encuentran en situaciones diferentes».

Sin perjuicio del reconocimiento internacional de este derecho (expresado fundamentalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Convenio N° 111 de la OIT), en el ordenamiento nacional este Derecho se manifiesta en síntesis mediante:

a) La igualdad ante la ley, que principalmente se expresa en el inciso final del art. 19 N° 2 de la Constitución («ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias»), y que en lo laboral sólo admite excepciones sustentadas en la idoneidad personal, en la nacionalidad y en la edad (art. 19 N° 16 inc. 3 de la Constitución).

b) La igualdad en la aplicación de la ley.

c) La igualdad de oportunidades y en la discriminación positiva.

Nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales, en particular a lo prevenido en el Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación , y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo , instrumento que considera el derecho a la no discriminación como un Derecho Fundamental, y como un límite a los poderes empresariales (art. 5 inc. 1 del C. del Trabajo).

El derecho de los trabajadores a no ser discriminados ilegalmente, en particular por razones de edad:

El artículo 2° del C. del Trabajo en su inciso 4°, señala que: «Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.» Agregando a continuación que todas estas distinciones exclusiones o preferencias son contrarias a los principios de las leyes laborales.

Los hechos expuestos son claros en cuanto a que la fuente del acoso del que ha sido víctima, lo que deriva en el interés de la contraria de apartarle o alejarme del trabajo, de forzarle a renunciar o a aceptar sus condiciones desmejoradas en relación a lo que la Ley contempla

La edad es muchas veces motivo de protección (baste observar los arts. 13 y siguientes del C. del Trabajo), casos en los cuales se protege a los menores por el daño que el trabajo puede generar en su desarrollo. Los mayores no contamos con normas protectoras expresas, salvo en cuanto se prohíbe la discriminación negativa por causa de la



edad.

Ha de tenerse presente que el párrafo transcrito del art. 2 del C. del Trabajo corresponde a una inserción derivada de la aprobación del Convenio OIT N° 111, y a que, siendo su Director General el chileno don Juan Somavía, resultaba al menos contraproducente que precisamente quien en ese tiempo abogaba por el «trabajo decente», no se observara en su propio país una aplicación legislativa de la no discriminación. Tal es la relevancia de esta norma, que el procedimiento de tutela remite a este artículo del Código del Trabajo y a no a la Constitución.

#### **APLICANDO EL PRINCIPIO DE PONDERACIÓN SE CONCLUYE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:**

El legislador laboral dispuso una regla para establecer la existencia de vulneración (art. 485 inc. 3°, 1ª parte): «Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.»

Es entonces necesario recurrir al Principio de Ponderación, el que a su vez implica tres juicios o sub-principios:

- 1.- El juicio de idoneidad o de adecuación
- 2.- El juicio de necesidad.
- 3.- El juicio de proporcionalidad en sentido estricto

Este subprincipio impone dos exigencias:

- a) Que tenga un fin constitucionalmente legítimo.
- b) Que sea idónea para favorecer su obtención.

De la aplicación de tales sub-principios es posible concluir que la contraria no logra cumplir las exigencias necesarias para que torne necesaria, suficiente o justificada la vulneración de derechos denunciada.

En lugar de ello, la actuación de la denunciada ha denotado en todo momento un absoluto desprecio por mis derechos, especialmente por mi dignidad e integridad psicológica, resultando en consecuencia sancionable desde la óptica de los Derechos Fundamentales.

El límite a los DDFF debe ser racional tanto respecto del objeto y/o finalidad de las diversas medidas, decisiones y/o instrucciones, como en cuanto a la forma de ejecutarlas, e indudablemente en relación a sus efectos. La libre iniciativa económica y el derecho de propiedad del empleador, no pueden afectar los derechos esenciales de los trabajadores, materia en la cual el legislador hizo especial referencia, y estableció una preferencia, de los DDFF de los trabajadores por sobre las facultades propias del empleador, en especial cuando se observa, como en mi caso, el alto grado de afectación, de abuso y de vulneración de mis derechos esenciales de persona.

#### **LA DENUNCIADA DEBERÁ SER CONDENADA A LA EFECTIVA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:**

Sobre el particular, la doctrina ha señalado que la protección de la víctima del



atentado sólo se logra o es completa si abarca o comprende tres ámbitos

1.- Tutela inhibitoria, consistente en el cese de la o las conductas vulneratorias.

2.- Tutela restitutoria, consistente en retrotraer la situación al momento anterior al de la vulneración.

3.- Tutela resarcitoria, consistente en toda medida tendiente a la reparación efectiva del daño causado o provocado.

En armonía con lo dispuesto en el art. 495 del C. del Trabajo, solicito se ordenen las siguientes medidas tendientes a la protección efectiva de mis derechos:

En el ámbito de la tutela inhibitoria, pido que se establezcan medidas de protección tendientes a «inhibir» o restringir los actos de vulneración.

Sin perjuicio de las demás medidas que se determine como necesarias para inhibir efectivamente las conductas vulneratorias, pido se ordene que la contraria ejecute a lo menos las siguientes acciones concretas:

a) La incorporación en su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, del expreso reconocimiento del Derecho vulnerado.

b) Las tendientes a informar a sus trabajadores de los derechos a la Integridad Física y Psíquica. Pide que esta medida se materialice a través de charlas, entrega de cartillas informativas, publicaciones, etc.

c) Que la totalidad de las jefaturas de las empresas, realicen un curso de capacitación de a lo menos 30 horas, destinado a tratar la relevancia de los derechos fundamentales, de la dignidad de las personas, y de su necesario respeto en el ámbito del trabajo.

En el ámbito de la tutela restitutoria, pido se ordene:

a) Que la denunciada costeará un tratamiento médico y/o psicológico completo, destinado a reparar el daño que ha causado.

b) Que la denunciada extienda disculpas públicas.

c) Que la sentencia de autos sea publicada en el Diario Mural de la Empresa, y/o para el acceso de todos los trabajadores, y mantenida allí por 60 días, la que pido sea impresa por una sola cara de cada hoja, tamaño de letra 15 puntos a lo menos para permitir su lectura a todas las personas.

d) Que se apliquen a la denunciada las multas que en Derecho corresponda atendida la entidad y gravedad de los derechos vulnerados.

En el ámbito de la tutela resarcitoria, pido que la demandada sea condena a indemnizarme por la afectación psicológica causada por los actos de acoso laboral, para lo cual pido una indemnización por el daño moral causado, ascendente a \$50.000.000.-

De conformidad a lo establecido en el art. 63 del C. del Trabajo, pido asimismo que la suma que el Tribunal disponga sea pagada por la contraria, debidamente actualizada conforme a los intereses y reajustes que dicha norma establece.

### **TERCERO: *De contestación.***

Comparece la demandada solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes con costas.



### Alega la NEGACIÓN DE HECHOS

En primer término vengo en negar todas las afirmaciones expresadas por la demandante en su libelo, las que controvierto expresamente para todos los efectos legales, sin perjuicio de lo que expresamente se reconozca como verídicas en este escrito de contestación.

### Sobre los ANTECEDENTES SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

El demandante ingresó a prestar servicios para mi representada, como auxiliar con fecha 01 de marzo de 1975 siendo contratado para realizar entre otras las siguientes labores: “Aseo de salas, barrido de patio, realización de encargos, encendido de estufas y otros que le indique la dirección del colegio, trabajos menores de mantención”. La referida relación laboral se mantiene vigente hasta la fecha.

La remuneración del trabajador al mes de julio de 2002 está conformada por sueldo base de \$510.083 más una asignación de antigüedad alcanzando la suma total de \$612.100.- El actor no recibe pago alguno como menciona la demanda por concepto de bono de colación, sino que uno por concepto de movilización por \$29.700.-

3. El contrato de trabajo del actor es de carácter indefinido.

### Alega la CADUCIDAD DE LA ACCION.

De la sola lectura de la demanda se desprende inequívocamente que el actor sostiene que desde hace algunos años ha sido objeto de conductas que describe como de acoso laboral, sin embargo sostiene como único hecho preciso que considera lesivo aquel ocurrido con fecha 25 de mayo de 2022 en que se le habría encargado cargar y trasladar leña en carretilla desde el fondo de la cancha del colegio hasta atrás del gimnasio, sosteniendo que en razón de aquello se generaron comentarios o actitudes atentatorias a su derechos fundamentales. El resto de las aseveraciones de la demanda, salvo una reunión que no evidencia hecho lesivo alguno, constituyen solo una referencia genérica de conductas que supone reiteradas en el tiempo.

Se hace necesario precisar que además de ser falsos los hechos descritos en la demanda, el actor confunde, de manera voluntaria o azarosa la fecha de ocurrencia de los supuestos hechos.

El día 31 de marzo de 2022 según se acreditará, fue el único día del año 2022 en que ingresó al establecimiento educacional un camión a retirar leña y en que se realizaron maniobras de carga y descarga de la misma, en las que el actor además no intervino. En el mes de mayo de 2022 no se produjo ninguna actividad relativa al traslado de leña en el establecimiento.

En el verano del año 2022 por razones de seguridad (un árbol seco y dos muy inclinados) fueron cortados algunos árboles al interior del establecimiento educacional, las ramas pequeñas y medianas fueron en dicha oportunidad apiladas y fraccionadas, sin embargo los troncos más grandes no revestían utilidad alguna para el establecimiento dado que la única estufa a leña era muy pequeña y en su interior solo caben trozos de madera pequeños, por lo que se ofreció a una docente del establecimiento, cuya casa está en un amplio terreno, doña Rossanna Rota pudiera retirarlos y llevarlos hasta su hogar



para su uso personal. Para ello el día 31 de marzo según consta de libro de novedades del colegio y prueba que se rendirá oportunamente, la docente con un vehículo y personas de su cargo retiraron los troncos de los árboles cortados.

El actor acompaña a su demanda copia de carta dirigida a don Misael Benito Guerrero Lizama que reconoce expresamente en su demanda ser de fecha 23.06.2021.

El actor concurrió en el mes de julio de 2021 a oficinas de la inspección del trabajo de Curicó reclamando al parecer por no ser despedido por el empleador, indico al parecer, ya que no se nos entregó copia del reclamo. El 02/08/2021 en el referido contexto fuimos fiscalizados por la señorita Bernardita Reyes Rioseco (Conciliadora-Inspectora de la IPT; breyes@dt.gob.cl), quien realizó una visita al colegio ante la consulta efectuada por el actor, en esa oportunidad la funcionaria se entrevistó con el Director General, la Directora de Administración Finanzas y el actor, a quien se le explico nuevamente la situación relativa a su posible renuncia voluntaria y a los montos a que tendría derecho, sin existir sanción alguna al empleador ya que el actor solo concurrió a recabar información ya que tenía dudas acerca de las eventuales indemnizaciones a que tendría derecho por su retiro voluntario del establecimiento.

La inspectora de la DT consultó expresamente a don Benito si existía de su parte interés en negociar su eventual retiro a lo cual él contestó afirmativamente, sin embargo agregó “que me paguen todo”. Ante eso, la inspectora de la DT le explicó, en presencia del Director General y la Directora de Administración y Finanzas, que “negociar” significaba que ambas partes acordaran algo que fuese “intermedio”.

En el caso de autos nos encontramos aunque no lo precisa expresamente el actor ante una denuncia por vulneración de derechos ocurrida durante la vigencia de la relación laboral, por lo que debe el actor fijar una fecha determinada de la vulneración –o de la última en su caso-, no bastando para tal efecto, una referencia genérica a conductas reiteradas en el tiempo.

El artículo 486 del Código del Trabajo establece que la denuncia de tutela deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.

La caducidad consiste en “La pérdida de un derecho por no haberse hecho valer por su titular en el plazo que de antemano ha fijado para su ejercicio la ley o la voluntad de las partes”.

Si observamos la historia fidedigna de la ley 20.087, en su Mensaje Presidencial se explican los fundamentos y la necesidad de la existencia de un procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, destacando el objetivo de contar con mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos. Así y en consecuencia, el proyecto de la ley en comento, en sus primitivas disposiciones relativas al Procedimiento de Tutela, regulaba dos situaciones puntuales, la primera referida a una vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia del vínculo laboral, en cuyo caso no se contenía ninguna norma relativa a la caducidad del derecho para deducir la respectiva denuncia (artículos 502 a 505 del proyecto) y la segunda relativa a una vulneración de derechos fundamentales con



ocasión de un despido, en cuyo caso, se establecía un plazo de sesenta días hábiles para deducir la respectiva denuncia, ampliable según las normas del artículo 168 del Código del Trabajo. Sin embargo, en la tramitación del proyecto de ley que da origen a la norma en análisis, fue dejado de lado el criterio antes citado, estableciendo plazos de caducidad para deducir denuncia por vulneración de derechos, tanto durante la vigencia de la relación laboral, cómo con ocasión del fin de la misma, fijando en los dos casos, un plazo de sesenta días hábiles contados desde su ocurrencia.

¿Qué ocurre entonces en el caso de las vulneraciones de derechos ocurridas durante la vigencia del vínculo laborativo como ocurre en el caso de autos? La doctrina reafirma la necesidad de especificar jurídicamente la naturaleza y el origen legal de la acción de tutela intentada, en el sentido de señalar si la vulneración se produjo con ocasión del despido o durante la vigencia de la relación laboral, y en éste último caso, fijar una fecha determinada de la vulneración –o de la última en su caso-, no bastando para tal efecto, una referencia genérica a conductas reiteradas en el tiempo. Lo anterior adquiere especial relevancia para efectos del cómputo de los plazos de caducidad toda vez que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, establece como plazo de caducidad para ejercer la denuncia de tutela durante la relación laboral, el de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegados; y el artículo 489 inciso segundo, que regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, fija un plazo de caducidad de 60 días contados desde la separación. En ambos casos la fijación de la fecha por el actor es determinante para la resolución del tribunal, y en el caso de autos según precisamos que el hecho narrado y relativo a la carga y descarga de leña de un camión en el establecimiento se produjo el 31 de marzo de 2022 y según sostiene el actor los hechos del supuesto acoso en que se le encargo mover la leña ocurrieron el día antes.

Cabe precisar que en todo el establecimiento a la fecha de los hechos solo funcionaba una estufa a leña –la que posteriormente fue reemplazada por otra a pellet similar a las de otras dependencias: Sala de Profesores y Biblioteca Enseñanza Media- y su tamaño no admitía más de 2 trozos de madera de máximo 25 cms, de tal manera que se comprenderá que el relato del capítulo de la leña no sólo es falso en su fecha de ocurrencia, sino en las circunstancias mismas de su acontecimiento.

La denuncia de derechos fundamentales que origina el presente juicio fue presentada el 5 de agosto de 2022, tal como consta en el expediente electrónico de la causa. Contabilizados 60 días hábiles hacia atrás los hechos denunciados debieron haber ocurrido a más tardar el 24 de mayo de 2022, por lo que los hechos ocurridos el 30 o 31 de marzo de 2022 generan una acción caduca.

El actor modifica la fecha de ocurrencia de los hechos con la única finalidad de hacer sobrevivir una acción del todo caduca, los hechos narrados ocurrieron según sus dichos hace varios años, la carta acompañada a la demanda es de junio de 2021, concurrió a la dirección del trabajo y el establecimiento educacional fue fiscalizado en



agosto de 2021 y el traslado de la leña, en que por lo demás el actor no participó ocurrió el 31 de marzo de 2022, es decir la acción intentada esta caduca.

En virtud de lo anterior, se opone excepción de caducidad. Cabe precisar además que el actor no podrá invocar los hechos acaecidos antes del 24 de mayo de 2022, respecto de los cuales no podrá existir pronunciamiento para efectos de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida en lo principal del escrito de la actor, por cuanto en virtud de lo dispuesto en el artículo 486 inciso séptimo del Código del Trabajo el plazo de 60 días se encuentra caduco.

En virtud de lo anterior, es que vengo en oponer la excepción de caducidad de la acción en los términos precisados.

#### CONTESTACIÓN DEL FONDO DE LA DEMANDA

El actor se ha desempeñado por muchos años en el establecimiento, es un trabajador querido y reconocido por la comunidad educativa en general y por su empleador y que ha visto pasar a muchas generaciones tanto de integrantes del directorio del empleador alumnos, como de profesores y directivos.

No es efectivo en lo absoluto que el Director del establecimiento educacional, el Presidente de la Corporación, la Gerente y doña Ángela Quilodrán hayan hostigado o acosado al actor en razón de su edad presionándolo para su retiro. Por el contrario el actor ha sido un trabajador extremadamente protegido y cuidado por el empleador, por ello y ante la pandemia Covid 19 que atacó a nuestro país desde marzo de 2020 el mayor de los desafíos del empleador fue proteger la salud del actor, toda vez que se encontraba por su edad en los grupos de mayor riesgo ante la pandemia, así y desde el 18 de marzo de 2020 y hasta el 11 de julio de 2021 el actor no concurrió a desarrollar sus labores de manera presencial al establecimiento siéndole pagadas íntegramente sus remuneraciones durante todo el periodo y atendido a que por la naturaleza de sus funciones ellas deben ser realizadas presencialmente el actor percibió el total de su remuneración sin desempeñar labores para el empleador. ¿un empleador que acosa, hostiga y discrimina libera por el cuidado de su salud a un trabajador por más de 16 meses de desempeñar sus labores? Sin duda la respuesta es no.

Lo que ha ocurrido es que el actor desde hace algún tiempo ha insistido en que no desea continuar trabajando, que desea descansar, lo que resulta del todo lógico, y ha pretendido reiteradamente que este empleador lo despida por necesidades de la empresa y habiendo el actor ingresado a trabajar el año 1975 su eventual indemnización por años de servicio no está sujeta al tope de 11 años; pretendiendo que le sean pagados los 47 años de servicio. Sin embargo el despido es un acto voluntario del empleador y JAMAS se ha pensado en despedir al actor, toda vez que no existen hechos que permitan configurar causales legales para despedirlo.

Efectivamente el actor ha solicitado en diversas ocasiones reunirse, según sus dichos para “negociar” su “salida” del colegio. Es necesario destacar además que el convenio colectivo del empleador con el sindicato de la empresa reconoce en su cláusula número 11 que el trabajador con más de 15, 20 o 30 años de servicio que renuncia o acuerde con el





empleador el término de su relación laboral gozará de una indemnización voluntaria de una determinada cantidad de dinero, que en el caso del actor correspondería a nueve sueldos imponibles según la tabla que se copia continuación y que es parte del convenio:

**CLÁUSULA 11ª : INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO**

(\*)

Cuando un trabajador con más de quince años de servicio: a) renuncie voluntariamente a la Corporación o al empleador que corresponda a la fecha del presente Contrato, o b) exista un mutuo acuerdo de las partes, la Corporación otorgará al trabajador una indemnización voluntaria equivalente a:

- Antigüedad superior a quince años : cinco sueldos imponibles, pagaderos a más tardar en los cuatro meses sucesivos al término del contrato.
- Antigüedad superior a veinte años : siete sueldos imponibles, pagaderos a más tardar en los seis meses sucesivos al término del contrato.
- Antigüedad superior a treinta años : nueve sueldos imponibles, pagaderos a más tardar en los ocho meses sucesivos al término del contrato.

La Corporación destinará un fondo máximo anual de \$15.000.000.- para el pago de esta indemnización voluntaria.

Este acuerdo entre el Sindicato y la Corporación Educacional no es nuevo ya que consta en el actual Contrato Colectivo (2020-2022) y además, en los instrumentos colectivos anteriores (Convenio Colectivo 2012-2015 y 2016-2019).

Por dicha situación, el retiro pactado entre los trabajadores y su empleador es un tema que se trata en forma natural y habitual entre las partes, tanto para personal docente como para auxiliares de servicios generales, inspectores, responsables de biblioteca, etc. como consta en los finiquitos de varios ex colaboradores de la mencionada Corporación Educacional.

Cada vez que el trabajador ha planteado su intención de “negociar” se le ha explicado que el empleador no lo despedirá fundado en el artículo 161 del código del trabajo en relación a las necesidades de la empresa, ya que no se dan los supuestos legales para aplicar la causa y que si desea retirarse voluntariamente se le otorgará la indemnización contenida en el convenio colectivo o eventualmente y en razón de su larga trayectoria una adicional, pero el trabajador siempre ha pretendido el pago de un mes por año trabajado sin el tope de 11 años, según se ha precisado anteriormente.

Se hace necesario destacar en el contexto recién descrito y ante su insistencia en el mes de junio del año 2021 en reunión sostenida con el actor a su requerimiento se le explico cuáles eran las alternativas del posible término de su relación laboral en relación a eventuales indemnizaciones por su interés en dejar de trabajar, a instancias del actor y al no saber leer y escribir, según el mismo expone en su demanda, la Corporación le entregó voluntariamente la información por escrito explicando las alternativas existentes en la legislación actual y conceptos indemnizatorios para que pudiese analizarlo con su familia o cercanos que pudiesen apoyarlo. Para ello se le entregó carta de fecha 23 de junio de 2021 en que se le explica que en caso de que quisiera dejar de trabajar por retiro



voluntario existían las alternativas que se indican, además solicitó el actor se le informara cuanto le correspondería en caso de ser despedido por necesidades de la empresa y en último término se le explico que al igual que a otro trabajador de la Corporación retirado hace poco tiempo y en similares condiciones de antigüedad del actor era posible alcanzar un monto similar al de aquel docente en razón del reconocimiento a su trayectoria en el colegio.

El actor concurrió en el mes de julio de 2021 a oficinas de la Dirección del Trabajo de Curicó reclamando al parecer por no ser despedido por el empleador, indico al parecer, ya que no se nos entregó copia del reclamo. El 02/08/2021 en el referido contexto fuimos fiscalizados por la señorita Bernardita Reyes Rioseco (Conciliadora-Inspectora de la IPT; breyes@dt.gob.cl), quien realizó una visita al colegio ante la consulta efectuada por el actor, en esa oportunidad la funcionaria se entrevistó con el Director General, la Directora de Administración Finanzas y el actor, a quien se le explicó nuevamente y ante la fiscalizadora de la Dirección del Trabajo la situación relativa a su posible renuncia voluntaria y a los montos a que tendría derecho.

No es efectivo que al trabajador se le ignore o se le “enrostre” la edad, de hecho realiza diariamente todas las labores que le son encomendadas y se mantiene un clima laboral adecuado y basado en el respeto de los derechos laborales del actor y de todos los trabajadores de la Corporación, jamás se ha encargado al actor realizar una tarea de esfuerzo físico, en general sus labores corresponden al barrido de patios de enseñanza pre básica y básica y el acceso principal del colegio, permanencia en el estacionamiento (que él solicitó expresamente realizar), en portería los días martes de 13:00 a 14:00 horas, pero negamos absolutamente los dichos del actor en relación a que se le encargan funciones para las que no está físicamente preparado. Lo cierto es que este juicio no es más que la instalación de un escenario judicial para para presionar a la Corporación que represento a ofrecer al demandante una indemnización mayor que la que legal y voluntariamente se le ofrecido. Con el debido respeto, en eso radica el tenor lastimoso y de ingratitud de mi representada expuesto en la demanda de supuesto maltrato y discriminación por edad por a un trabajador al que, por el contrario, le reconocemos y respetamos.

En el escenario jurídico de la acción de tutela laboral, la ley exige al demandante o denunciante aportar antecedentes de los cuales debe necesariamente derivar o resultar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, tal como se le obliga en el artículo 492 del Código del Trabajo. Es decir, no basta con el simple relato de una serie de hechos para entender o suponer que existe la vulneración de derechos, ni aun cumpliendo los requisitos de los artículos 446 y 490, sino que deben aportarse antecedentes suficientes para configurar algún indicio de aquello, es decir, una sospecha, una probabilidad, una eventualidad si se quiere, antecedentes que sin duda deben guardar relación al relato contenido en la denuncia.

El procedimiento de tutela laboral consiste fundamentalmente en un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales de los trabajadores. Por otra parte y



atendida la excepcionalidad de este procedimiento, el artículo 493 del Código del Trabajo exige que existan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, lo que significa que de los datos aportados por el trabajador denunciante resulte factible suponer que un acto cierto es consecuencia de otro, que no ha sido comprobado, pero se sospecha de que la causa está en él.

A este respecto, sostiene el actor como indicios los que detallo a continuación que en cada caso se explican y refutan de manera absoluta:

Primer indicio: Tengo setenta y seis (76) años de edad. La edad del actor es un hecho cierto e innegable pero no constituye indicio de nada, ya que aquel es un hecho de la causa, no controvertible y corresponde a una característica del trabajador que no puede ser considerada indicio de acoso

Segundo indicio: Fui contratado antes del 14 de agosto de 1981, lo que implica la inexistencia de límite anual para una eventual indemnización por mis actuales cuarenta y siete (47) años de servicio. Lo que tampoco es indicio de nada, por el contrario la gran cantidad de años que el trabajador ha desempeñado labores para el empleador es indicio de que se ha mantenido durante la larguísima relación laboral una relación que le ha permitido a ambas partes el logro de sus objetivos y beneficio mutuo. En el caso de autos el actor no ha sido despedido, ni se le ha privado de una eventual indemnización alegando causales legales injustas o inexistentes, por el contrario es el actor quien desea ser despedido por el empleador y obtener una indemnización por años de servicio.

Tercer indicio: Diversos, reiterados y constantes comentarios relativos a mi edad, destinados a convencerme de que renuncie a mi trabajo. Lo anterior se manifiesta en las actuaciones del director del Colegio, don Eduardo Figueroa, de la Gerente doña Carmen Rodríguez y de la Jefa de Personal doña Ángela Quilodrán. Tales afirmaciones son absolutamente falsas y además imprecisas, vagas y carentes de fundamentación.

Cuarto indicio: Citaciones a reuniones con directivos a fin de presionarme para forzar mi retiro. Reiteramos lo señalado en el tercer indicio y reiteramos que las reuniones sostenidas con el actor fueron todas a su requerimiento y ante su idea de “negociar” su salida, según sus propios dichos, ello incluso se verificó ante una fiscalizadora de la Dirección del Trabajo del Curicó según acreditaremos en juicio.

Quinto indicio: Ofertas dinerarias para que renuncie al trabajo. La única oferta dineraria se dio en el contexto de una petición del trabajador, se le hizo por escrito para que lo consultara con familia e incluso la Inspección del Trabajo, que efectuó una fiscalización, en atención a su intención de renunciar y que se le pagara una indemnización por años de servicio, pero jamás presionándolo para su retiro.

Sexto indicio: Menosprecio por mi salud, manifestado entre otras cosas en la instrucción de cargar y trasladar grandes trozos de leña en carretilla, ignorando mi solicitud de hacer el traslado con mi camioneta. El hecho es falso. No ha ocurrido tal como lo hemos expuesto en la alegación de caducidad, además acreditaremos que el empleador siempre ha privilegiado el cuidado de la salud del actor, permitiéndole que por más de 16 meses no se desempeñara presencialmente en el establecimiento con la única



finalidad del resguardo de su integridad por pertenecer a grupos de riesgo ante Pandemia Covid 19.

Séptimo indicio: Afectación psicológica producto del constante hostigamiento de mis superiores jerárquicos en orden a mi retiro. No existe, ni ha existido hostigamiento alguno hacia el trabajador destinado a obtener su retiro. Más aún, ¿en que podría beneficiarnos su retiro? Si de indicios se trata es más factible razonar y sostener que por medio de esta acción el trabajador busca instalar un telón judicial para buscar una indemnización mayor.

Octavo indicio: Síntomas de estrés, ansiedad y preocupación atendidos los constantes hostigamientos sufridos, lo que me ha llevado a padecer «Trastorno Mixto Ansioso Depresivo». El actor no ha notificado al empleador de padecimiento psicológico alguno, sin embargo si ello fuese efectivo no se debe en lo absoluto a hechos que emanen de alguna actuación culposa del empleador o sus dependientes.

Noveno indicio: Antecedentes previos de negociación de la demandada con otro trabajador de avanzada edad. El trabajador referido por el actor es don Alejandro Bustamante, quien concluyó su relación laboral por renuncia voluntaria suscribiendo el finiquito respectivo, sin reserva de derechos y con el que el establecimiento mantuvo y mantiene una estrecha y cariñosa relación. Además la renuncia de aquel trabajador se enmarca en lo dispuesto en el contrato de negociación colectiva del empleador con el sindicato de trabajadores y sin afectación alguna de los derechos del mismo.

Décimo indicio: Todos aquellos que se observen y/o constaten en el curso de este proceso, y que emanen de los antecedentes y/o medios de convicción. No entendemos procesalmente este indicio, toda vez que la tutela exige exposición de indicios ex ante. No se refiere a la actividad indiciaria que realiza el juez luego de la prueba rendida.

De la sola lectura de los vagos, caducos e imprecisos y carentes de temporalidad de los supuestos indicios referidos advertimos que sin duda la carga procesal debe recaer en el actor y no en esta parte.

En consecuencia, de lo relatado durante esta contestación, al no relatarse hechos precisos de la vulneración denunciada y al no indicar indicios suficientes de la vulneración denunciada, la contraria hace que su pretensión sea antojadiza y caprichosa.

El incumplimiento de dicho requisito deberá determinar el rechazo de la demanda, toda vez que incumple expresamente lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, disposición que es clara al señalar que: “La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.

EN CUANTO A LOS DERECHOS SUPUESTAMENTE CONCULCADOS señala:

Que el actor sostiene en su libelo que ha sido objeto de acoso y hostigamiento por parte de sus superiores jerárquicos. La Ley N° 20.607, publicada en agosto de 2012,



definió el 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 en el empleo”. El acoso es por ende es una figura eminentemente casuística, por tanto, para determinar su ocurrencia, cada situación debe ser analizada dentro de un contexto específico. En la demanda de autos el actor denuncia la existencia de mobbing de tipo vertical descendente: también denominado bossing, y tiene lugar cuando el acosador ocupa en la empresa una mejor posición jerárquica que la víctima, ya sea porque es el empleador o bien porque ocupa un cargo de jefatura respecto de la primera. El supuesto fundamental aquí es el abuso de poder. De acuerdo a los dichos del actor ha sido acosa y hostigado constantemente y desde hace años por 4 personas que serían su jefatura, el presidente del directorio, el director del colegio, la gerente y a jefe de persal, sin embargo ello no es efectivo y parece inverosímil que cuatro personas que se han desempeñado por largos años con decenas de trabajadores sin denuncia previas acosen de manera individual y colectiva, hostiguen y persigan a un trabajador reconocido y apreciado en su entorno laboral.

No es efectivo que haya existido acoso alguno por parte del empleador, jefatura u otros trabajadores del establecimiento respecto del actor, no han existido hechos que puedan ser considerados actos de acoso u hostigamiento, tal y como lo reconoce el actor en su demanda no ha existido jamás un reclamo del trabajador en relación a los hechos narrados, el reglamento interno del establecimiento precisa en su artículo 77 las conductas que podrían considerarse constitutivas de acoso, el articulado establece los procedimientos en caso de reclamos o alegaciones de los trabajadores en relación a posibles actos de acoso, sin embargo ello no ha existido por parte del trabajador.

Sostiene el actor que los hechos que considera constitutivos de acoso son en sí mismos discriminatorios y que el referido acoso por parte de las 4 personas que indica en su demanda se fundamentan en razón de su edad. Es un hecho innegable que el actor tiene 76 años, y que ha laborado por 47 en el establecimiento, sin embargo su edad no ha sido nunca óbice para el desempeño de sus labores, las que se han mantenido similares desde su ingreso al servicio del empleador y se han ido adecuado a las características del trabajador considerando su salud. Según ya hemos descrito es el convenio colectivo del establecimiento con el sindicato el que establece la posibilidad del pago de una indemnización a los trabajadores que renuncien o acuerden con su empleador el término de su relación laboral, en dicho contexto se produjeron las llamadas “reuniones” con el actor, ha sido el trabajador quien ha insistido en el pago de una indemnización superior a la establecida en el referido instrumento colectivo, ha sido el quien ha instado incluso a través de organismos estatales de fiscalización laboral para que el empleador lo despidiera y pague una indemnización por años de servicio, resulta paradójico que el actor demande en procedimiento de tutela laboral porque “no ha sido despedido” y por ello se sienta discriminado por ello, en circunstancias que el despido de un trabajador de 76 años



podría ser considerado discriminatorio, sin embargo adecuando la verdad a sus intereses el actor pretende hacer creer a que se han vulnerado sus derechos fundamentales con el único objetivo de obtener una indemnización que no corresponde de acuerdo a la ley.

Todos y cada uno de los trabajadores del empleador al amparo del convenio colectivo tienen derecho a acordar y pactar con el empleador el pago de una indemnización por años de servicio en caso de renuncia, en dicho instrumento no se indica una edad mínima o máxima para acceder a ella, ni es una imposición u obligación para el trabajador, solo se considera en el instrumento un hecho objetivo cual es la cantidad de años de servicios. Así, muchos trabajadores del empleador según acreditaremos han acordado con el empleador la señalada indemnización convencional o voluntaria por lo que la actuación el empleador no puede ser considerada de manera alguna como discriminatoria o vulneratorio de los derechos del trabajador.

Como lo ha sostenido la jurisprudencia de nuestros tribunales, “en el sistema jurídico vigente en nuestro país, las personas se encuentran dotadas de un derecho constitucional, en el ámbito laboral, a no ser objeto de discriminaciones arbitraria”.

Pero el contenido del derecho a la no discriminación implica prohibición, que implica para el empleador la prohibición de ejecutar actos odiosos, inaceptables, que en el fondo carecen de razonabilidad. La discriminación laboral supone una diferencia de trato entre personas sustancialmente iguales. Supone trabajadores ubicados en una misma situación que reciben un trato distinto, pero no solo la diferencia de trato laboral, sino la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes que aun existiendo trato diferenciado entre iguales, que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido. En el caso de autos según se ha precisado ello no ha ocurrido, por lo que la demanda deberá ser desestimada en todas sus partes.

El actor plantea que los actos que describe han lesionado su integridad psíquica y que por ende este empleador no ha cumplido con la obligaciones cuidado de su salud, ello es absolutamente falso, según expusimos el cuidado de la salud del actor se ha manifestado de muchas y diversas maneras especial en la posibilidad de quedarse a resguardo en su hogar por 16 meses percibiendo íntegramente sus remuneraciones y autorizando todos y cada uno de los permisos del actor a realizarse tratamientos o consultas médicas cuando lo ha solicitado.

Sin perjuicio de que la demanda deberá ser rechazada absolutamente se hace necesario destacar es importante que el actor solicita en su demanda entre otras el pago por el resarcimiento del supuesto daño psicológico estableciendo una suma de \$50.000.000.- sin indicar las razones o fundamentos en relación al monto demandado, monto que sin duda es injustificado e injustificable, poco razonable y temerario y carente de toda lógica y razonabilidad y en el caso de autos no existe un daño de origen laboral, o derivado de la relación laboral y tampoco no se cumple con la relación de causalidad requerido, pues no han existido actos o conductas que signifiquen daño al trabajador. De todo lo indicado precedentemente se desprende de manera inequívoca que la denuncia de



autos es temeraria y que persiguen presionar de manera indebida a mi representada para el pago de indemnizaciones de origen laboral.

**CUARTO: De los tramites de la audiencia preparatoria.**

Que, en la audiencia preparatoria, se confirió traslado respecto de la excepción de caducidad, las cuales fueron rechazadas por el tribunal, sin que dicha resolución fuera objeto de recurso alguno.

Así mismo llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

**Y CONSIDERANDO.**

**QUINTO: *Sobre los hechos controvertidos y no controvertidos.***

Que, por acordarlo así las partes en la audiencia preparatoria se establecieron como hechos pacíficos:

*1.- La relación laboral existente entre las partes se inició con fecha 1 de marzo de 1975.*

*2.- El actor presta servicios en favor de la demandada como auxiliar de servicios generales.*

*3.- A la época de interposición de la demanda el actor tenía 76 años de edad.*

De la misma forma se establecieron como hechos controvertidos.

*1.- Efectividad de haber sufrido el actor los actos de acoso laboral que denuncia en su libelo.*

*2.- Efectividad de haber incurrido la empleadora en las conductas que le imputa el actor y que éstas vulneraron los derechos fundamentales que se indican en la demanda.*

*3.- En su caso, justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la empleadora.*

*4.- Efectividad de haber sufrido el actor el daño moral que reclama en la demanda en su caso, alcance y cuantía del mismo.*

**SEXTO: *Sobre la prueba rendida.***

Que con objeto de acreditar sus afirmaciones fácticas las partes incorporaron la siguiente prueba:

**La demandante:**

**I. Documental.**

1.- Contrato de trabajo del actor de fecha 01.03.1983.

2.- Liquidaciones de remuneración del actor por el período comprendido entre enero, febrero, abril, mayo, junio y julio del año 2022.

3.- Certificado de pagos de cotizaciones previsionales de fecha 17.06.2022, emitido por AFP Capital.

4.- Certificado de imposiciones del actor de fecha 17.06.2022, emitido por IPS.

5.- Carta dirigida a don Misael Benito Guerrero Lizama relativo al retiro voluntario de fecha 23.06.2021.

6.- Certificado de atención psicológica de don Misael Guerrero Lizama de fecha 27.07.2022.



7.- Certificado de atención médica del actor, extendido por la Dra. Olga Palazuelos de fecha 07.07.2022.

8.- Un certificado del actor, extendido por «certificados ayuda mineduc», de fecha 15.9.2022, acompañado de impresión de pantalla de búsqueda de certificado en línea, extendido por el Departamento de Educación Curicó, Región del Maule.

9. Informe pericial psicológico N°07-TALPSA- 40-22, de fecha 18 de octubre de 2022

## **II. Exhibición de documentos.**

Que solicitada la exhibición de los siguientes documentos, los que se exhiben

1.- Contrato de trabajo y anexos del actor debidamente suscritos durante toda la relación laboral y hasta la fecha de su exhibición efectiva.

2.- Liquidaciones de remuneración del actor, debidamente suscritas por éste correspondientes a los años 2020 a 2022 ambos inclusive.

## **III. Confesional.**

**Eduardo Arturo Fuenzalida Otefza**, quien preguntado por la parte demandante indico que, es el presidente del directorio de la corporación, más o menos 20 años, que don Benito ya trabajaba en la corporación como auxiliar, que en sus labores realiza funciones de aseo orden, ornato, corte de pasto.

Que hasta el momento ha realizado hasta el momento, que la última vez que prestó servicios, esta con contrato vigente, se imagina que en periodo de pandemia estuvo fuera con su sueldo íntegro, y posteriormente se incorporó, y sigue con el contrato vigente.

Que no maneja el personal por lo que no sabe si está trabajando, ni si esta con licencia.

Que las funciones esta barrer el patio, que hay un servicio externo de sistema de aseo, no hay antecedentes, que no recuerda viéndolo realizando esa labor.

Que no tiene antecedentes de que barrera con una hoja de palmera

Que reuniones de directorio hay una vez al mes, a las 19.00 horas, y eventualmente a alguna petición de la dirección se cita, generalmente no hay personal, que no está presente en horario laboral de Benito.

Señala que el actor se siente valorado, y que no tiene antecedentes de que lo llevo en su juicio, tiene antecedentes de su intención de poner fin a su proceso, que no se resolvió

Que la última vez que conversó fue en junio de 2022. No sabe que Benito tiene problemas de Parkinson, ni que tiene el tendón cortado, que no se informó la situación de salud ni psicológica, de don Benito, que en junio cuando se juntaron, señalaron que no quería volver

Que sabe que Benito trabaja del año 75, que tiene 78 o 79 años, que era alumno.

## **IV. Declaración de parte.**

**Misael Benito Guerrero Lizama**, que preguntado por la parte demandante, señala que ha trabajado 48 años, ingresó cuando tenía 20 años. Que le tocaba como funciones trabajo de guardia, barrer los patios, y cualquier cosa que se ofreciere.





Después de la pandemia, realizó la misma “pega” todos los días, un día lo mandaron a acarrear una leña en carretilla de un tramo al otro del colegio y como era verde y pesada ya estaba jodido del brazo, le preguntó a doña Ángela si podría hacerlo en camioneta, y le dijeron que no podía ser en camioneta, sin embargo, a los dos días entró el camión y cargaron ahí mismo, así que eso no le pareció bien, fue a hablar con el director y no estaba, que se sintió mal, porque sintió que lo obligaban por hacer trabajo pesado, que no le dieron explicación de porqué no podía hacerse en una camioneta, que les mostro el brazo para que viera la fuerza, que le mostro a doña Ángela y que se hizo la entendida y nada más. Que habían ahí 3 compañeros más en la leña, y que cuando fue a hablar con el director no lo encontró se devolvió y llegó doña Ángela, y le pregunto que para que había hablado con el director.

Que hizo 3 viajes en carretilla, que en el brazo tenía los nervios cortados. Que barre con hojas de palmera larga, que eso lo hace todos los días. Tarde y mañana que en la mañana hace la entrada de la vereda del colegio de punta a punta y luego irse adentro.

Que son como 3 metros por 50 de largo por un lado, la galería por otro lado, pero todos los días. Que piensa son 100 metros.

Que desde que comenzó el colegio que realiza esta función, que esa labor la hizo después de la pandemia, que esta con licencia, por el brazo, desde septiembre que será un año. Que pidió la licencia por el corte de nervios, que se le produjo por estar barriendo cuando sintió el dolor y el tirón.

Que hay 8 auxiliares, que con la palmera barren dos personas más, que le toca una cancha cada uno, que todos realizan cada uno más o menos lo mismo.

Que lo de barrer con la palmera es liviano y pesado, que si se está permanente es pesado

Que decide demandar al colegio porque se sintió humillado de ir a hacer eso que no tenía que hacer a su edad, después de haber dado tanto al colegio, del trabajo pesado se refiere.

Preguntado por la parte demandada, en el colegio lo que hace es primero ir a marcar, luego ir al patio de estacionamiento, resguardar a los niños la pasarela para que no atropellen, resguardando el colegio, después va a barrer el patio de los chicos, ver si tienen agua en el invierno, recoger papeles, o cosas, limpiar la suciedad de gatos, luego la hora de las 10 de la mañana se toma un café. Luego hay que ir viendo lo que hay que hacer, ir a ayudarlo a los compañeros, o ver algo que hacer, hasta las 12.30 horas hay que ir al estacionamiento porque comienzan a llegar los autos, que se estacionan mal. Luego almuerza, y luego en la tarde, ir al estacionamiento porque comienzan a llegar los niños, a las 16.00 horas se comienza el aseo, que el aseo de las salas es gente de afuera, que se hace una y otra cosa. Pero como está desocupado y le piden ayuda y tiene que ir.

Que toda la vida hizo lo de barrer con la hoja de palma, que eso de barrer nunca reclamó porque ahora último sintió los dolores, señalado, que esto después de la pandemia, cuando se comenzó a sentir mal. Que ahí habló con la señora Ángela, que le avisó, que estaba mal del brazo.



Que le dijo que tenía problemas para barrer, que les dijo también a los colegas, ellos se dieron cuenta. Que le dijo que le dolía, que andaba con dificultad para hacer barrido,

Que, el director lo llamo años atrás, por lo menos 6 años, ofreciéndole que no trabajara más que tenía una oferta que era de 5 millones, y que le dijo que esos millones no le servían. Que no le dijeron nunca que lo iban a despedir, pero lo empujaban porque después le volvieron a ofrecer más. Que en la inspección del trabajo le dijeron que tenían que pagarle todos los años, que él esperaba que le pagaran un precio razonable que le dijeron que eran 23 millones que Eduardo le llamaron para que llegaran a un acuerdo ahí se encontraron los 3 y le ofrecieron 10 millones y no los acepto porque en la inspección habrían subido.

Que, por el sindicato sabe que el contrato que tiene, no tiene efecto su contrato con el contrato colectivo.

Que se hizo una pericia, y se hizo una pericia, que fue dos veces.

#### **V. Oficio.**

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE CURICÓ: Respuesta Ord. 271 de fecha 18 de noviembre de 2022

#### **VI. Testimonial.**

**CATALINA CASTRO AMENABAR**, que conoce a don Benito Guerrero que lo conoce hace 30 años que estudio en la alianza francesa, y que desde ese entonces era auxiliar de servicio, que actualmente es apoderada, que el realizaba cosas de aseo general, encendía estufas, movilizaba mobiliario, estaba en los patios haciendo labores propias de servicios menores.

Que, como apoderada siempre tuvo una relación cercana con Benito, que es la cara visible del colegio, que conversaba con él, y en más de una oportunidad le comento que no se encontraba bien, porque le aquejaban situaciones que lo tenían triste, que una oportunidad estaba limpiando el patio con una palmera, y le pregunta como esta, que se puso a llorar, que le dijo que había sufrido una situación que se le había informado que había tenido un conflicto con unas labores de cortar una leña, y trasladarle de un lugar a otro, que estaba cansado y aburrido y que sentía que el trato no era correcto, que se puso a llorar.

Que respecto del trato, el sentía que le daban ciertas funciones de sus labores que no tenían ningún sentido, y que no se adecuaban a su edad de manera correcta, que en particular al traslado de una leña en general a extensas jornadas con las palmeras, que él estaba a las 7 de la mañana parado en el estacionamiento con frio y lluvia, que ella considera que no debiera estar en ese lugar.

Que a él lo llevo estar en este juicio según lo que conversó es que se sintió que lo obligaron a que en reiteradas oportunidades tenia edad suficiente que debía retirarse del establecimiento, que estaba mayor, y que las situaciones considerada eran un trato distante y distinto lo que lo tenía en trato de angustia, estaba emocionalmente afectado.



Qué fecha exacta no sabe cuándo ocurrió, pero puede haber sido en abril del año 2022, que las personas que hacían referencia a su edad eran el director en más de una oportunidad le había planteado si se quería retirar, que ya estaba con edad para retirarse y le comentó que habían conversado o tratado de un acuerdo de retirarse., que no sabe de eso, solo que había habido una reunión.

El director se llama Eduardo Figueroa.

Que en los 32 años que lo conoce, no lo había visto con el estado de ánimo, que siempre fue cercana y que nunca lo vio como en ese minuto, y después siguió al pendiente, hasta que un día ya no estaba. Que preguntó y nadie le respondió y nadie sabía que pasaba con él.

Que pregunto en el colegio y le dijeron que estaba con licencia, que varios meses se cruzó con él, y supo al hablar con él, que se encontraba con licencia por un problema en un brazo.

Que sabe sufrió un accidente un accidente al parecer realizando sus funciones en el colegio que termino con él con licencia.

Que la función que derivó en el accidente no las sabe. Que la licencia ocurrió el año pasado en septiembre u octubre, fines del año pasado, que no lo ha visto más, que no sabe cómo ha estado del brazo.

Que cuando lo ve barriendo señala que barre con una hoja de palmera que es un trabajo laborioso y constante que barre muchos metros de barrer con palmera, todos los días, que superficie serán unos 4000 metros

Preguntado por la parte demandada señala que don Benito le dijo que estaba cansado y que estaba viejo, que no sabe el motivo por el cual no ha renunciado, pero cree que espera una negociación con el colegio.

**GONZALO FRANCISCO FLORES CÁRDENAS** quien preguntado por la parte demandante señala que conoce a Benito Guerrero lo conoce de toda la vida porque fue alumno en el colegio hace 35 años aproximadamente, que Benito fue siempre auxiliar de aseo del colegio y cumplía siempre funciones.

Que la relación con los superiores, con Benito mantuvo una relación súper cercana con muchos años Benito se acercaba a su oficina para que le preguntara, Benito comenzó a tener problemas desde el 2018, porque le solicitaron o sugirieron que se retirara de sus funciones por su avanzada edad, y comenzaron a empujarlo a que tomara la decisión de retirarse. Esto fue durante el año 2018, el consejo que tomara con calma que sacara los cálculos, que lo aceptara o no según su conveniencia. Que volvió a ir en dos o tres oportunidades, mas y preguntara cuanto le correspondía y con ese monto viera que le correspondía, hace esas gestiones y le comenta que el director lo llama, que le ofrece \$5.000.000 y él le dijo que considero que era poco, luego le hacen una oferta escrita por \$10.000.000 le vuelve a consultar, le señala que no era experto, le señala que viera con personas de la oficina, que el colega Nicolás Larache, negocia con la gerente donde la oferta seguía siendo la misma y no variaba, le recomendaron que no la aceptara y que siguiera trabajando, y en ese periodo comenzó a sufrir un aserie de acciones un poco más



complejas para el como que ya sentía que no lo tomaban en cuenta que le daban funciones irrelevantes e innecesarias, que estaba parado en la mañana sin hacer nada, que eso le llamaba la atención y le preguntaba y le dice que tiene que estar parado en la puerta sin hacer nada. Que entiende que podrían ser otras funciones pero que el caso era que llegaba a hacer nada, y no tenía trascendencia, para no seguir con las negociaciones según imagina.

Que en el año 2022, entiende que tuvieron hechos puntuales donde a Benito lo marcaron que eso lo sabe desde el punto de vista profesional porque se lo fue a decir a la oficina, luego de la no aceptación de la oferta, señala que comenzó un hostigamiento, donde no era bien recibida su opinión, no podía cumplir las funciones que le encomendaban, donde le pidieron que cortara un árbol, y que tenía que trasladar leña.

Que le dijo al prevencionista de riesgo y con doña Ángela, no la mandaron a la mutual, y le dijeron que tenía que seguir cumpliendo sus funciones, esto paso hasta que se le cortó un tendón y ahora esta con licencia médica.

Que según sabe un corte de tendón se imagina que es laboral por la fuerza que ejercía, que barría con una hoja de palmera, larga y pesada, y que estaba horas barriendo, el patio será de 5.000 metros cuadrados o quizás menos

El colegio estuvo haciéndole ver que tenía que llegar a un acuerdo, en algún momento le comento que le habían hecho ver que para que lo le quedara de vida, era una buena oferta. Que él le recomendó no tomar decisiones sin información, que él no fue abogado de Benito sino que fue consejero.

Que el trato diario después de que no acepto la oferta el trato fue muy lejano, no se le tomaba en cuenta. Que le el tema de su edad era dado por el director del Colegio Eduardo Figuera, el presidente de la corporación y obviamente la gente más directo Ángela y la Gerente, no sabe el apellido de Ángela, la gerente es Carmen Gloria.

Que esto ha generado un efecto en Benito, ha visto mucho deterioro emocional y físico que está bastante perjudicado y cree que eso le genero un alto impacto emocional que lo tiene perjudicado. Está en malas condiciones para como estaba años atrás, que estaba enfermo.

Preguntado por la parte demandada, lo que sabe es lo que le dijo Benito, y en parte lo que le contó el abogado Nicolás Larach.

Que no es apoderado del colegio, que ha visto a Benito porque su hermano es apoderado y va a veces, al colegio.

Que la invisibilización que conceptualiza es respecto a la relación con quien le daban las instrucciones. Que no sabe si hacía mucho o hacia nada, que narra hechos que le comentaron en el momento, que durante muchas horas estaba apartado al frío sin hacer nada, que no sabe si contractualmente tenía funciones de portero o guardia, pero si sabe que lo hacía.

Que don Benito nunca quiso dejar de trabajar hasta que sintió que era un estorbo para el colegio desde que comenzaron a insinuarle que se fuera desde 2018 en adelante.

Que no sabe si hay instrumento colectivo suscrito por el actor.



Que su percepción de daño emocional es su percepción, que no sabe si se sometió a un test psicológico.

**ERNESTINA DEL CARMEN GUERRERO ESCOBAR** quien preguntado por la parte demandante señala que conoce a Benito Guerrero que es su padre, que está trabajando en alianza francesa y que cumplirá un año con licencia, que su papa estaba con un dolor en su brazo derecho y en marzo abril del año pasado, a lo cual tuvo un episodio en marzo que fue que lo derivaron a hacer un trabajo forzoso, que derivaba en trasladar una leña entonces con la dolencia hizo recurrente a su empleador que estaba con dolencia , siguió haciendo trabajos normales, pero un trabajo que ejercía durante mucho tiempo a esa altura, en septiembre estando barriendo con una palmera, que lo hacía frecuentemente por muchos años, tuvo un accidente donde se le desgarró el bíceps, se le cortaron dos tendones, se lesionó el manguito rotador, y en el codo, lo que el sintió ese dolor muy fuerte que fue un tirón e hizo referencia su empleador a doña Ángela Quitral, y al “segurito” no tomaron mayor importancia por no ser un accidente donde hubiera sangre, y siguió trabajando, no lo mandaron a la mutual o a la achs o ist, entonces al otro día su papa llega a su casa porque le tocaba control en el consultorio porque sufre un Parkinson, lo que le llevo a terapia le explicaron a su kinesiólogo que le revisara, él se dio cuenta que tenía un desgarró, y pidió a la doctora que le hiciera un informe o una orden para hacer ecografía, salió que estaba con bíceps desgarrado y tendones y las otras lesiones, lo que derivó a que este con licencia.

Que durante el año pasado la relación laboral con sus superiores desde el 2017 o 2018 comenzaron parte de las personas de la alianza francesa a hablarle que era tiempo de que se retirara del trabajo porque estaba tensionado, porque ya tenía su pensión ya estaba de mucha edad que se fuera a cuidar a sus nietos y animales, y comenzó un hostigamiento hacia él, lo que derivó en mandarlo a hacer esas cosas forzosas de la leña, que barrera con las palmeras, que a la edad ya no podía hacer esas fuerzas a 30 años que Benito cuenta mucho pero que le dijeron que siguiera sus labores, que no lo consideraban como una persona importante en la alianza francesa, que ya no lo consideraban que no le tomaban en cuanto que hiciera otro tipo de trabajo, y lo dejaron que hiciera lo que tenía que hacer.

Que se le dijo a su jefatura que tenía problemas en el brazo pero no fue escuchado de esa manera porque hicieron caso omiso, y siguió el acoso laboral como de trabajo.

Que el acoso verbal señala que constantemente le decían que se fuera a su casa y siguiera trabajando. Que el director hizo referencia delante de todos algún tipo de conversación, que le decía que ya no tenía que trabajar.

Que esto lo señala y lo sabe porque ella ha vivido en la alianza francesa vivía de pascua cuando fue nochero, o cuando se hacían actividades, siempre sabía un poco de cosa que pasaba, y además como es la hija de la persona afectada tiene una buena relación con su papa, es quien lo cuida y que lo conoce, porque recurre a ella. Incluso si no sabe leer y escribir y muchas veces ella le lee algún documento para que lo oriente, le dice que no firme, que tiene conocimiento porque lo ha visto sufrir y porque le ha dicho,



que le da rabia y le duele lo que ella no ha hecho, siendo que pone la primera piedra, y que es algo importante, porque ella también se consideraba conoció a la gente que quería a su papá, entonces era un lazo que había con el colegio, que sabía de la cosa que pasaban por su papá.

Que sabe que el colegio en el año 2018 siempre estuvieron diciéndole cosas pero él lo vio natural, pero fueron a conversar con un abogado Gonzalo donde lo orientaron y le dijo que tratara de ayudarlo para ver que podían hacer porque sabía que tenía tantos años, que después de eso fue la inspección del trabajo y después tuvo una conversación con una persona el director u otra persona Eduardo, y esa vez trataron de que le estaban ofreciendo 5.000.000 , rechazo esa oferta y después siguieron yendo donde Gonzalo y este le sugirió que esperara, tuvieron otra conversación donde le ofrecieron 10 millones de pesos donde lo rechazó optaron por esperar que podían hacer y después don Gonzalo fue a conversar con la alianza francesa para llegar a un acuerdo y ellos volvieron a ofrecer lo mismo, lo que se rechazó.

**ALEXANDRA MARCELA MARYORIE RATHGEB** quien preguntado por la parte demandante señaló que conoce a Benito Guerrero que es su abuelo, que sabe que trabaja en la Alianza Francesa que también su papá presta servicios, su papá es recepcionista, que Benito es auxiliar de aseo. Que sabe que sus labores eran de jardinería y limpieza de patio y básicamente eso.

Que Benito esta con licencia médica, desde el año pasado, desde mediado del año pasado aproximadamente el motivo es por un malestar en el brazo, tiene terapias y problemas de movilidad y básicamente eso, se está viendo con sicólogos, y pocas ocasiones en el psicólogo. Esta dolencia según le comentó en casa, porque va de visita, que tenía la dolencia por el trabajo más que nada lo señaló dado que siempre hacia sus labores de estar barriendo con palmera, estar ejecutando sus labores y efectivamente tenía un malestar por hacer un esfuerzo físico cuando lo mandaron a correr una leña

Que esto ocurre, según le indica el año pasado, que a su jefatura le comento su dolencia, pero que dijeron que lo viera de forma particular porque no corresponde al trabajo.

Que el colegio según supo cómo su papa que habla con el todos los días, y en base a lo que le comentó su papa sabe que si se vía con el malestar y se sentía mal.

Que, su abuelo repetidamente hacia movimientos de objetos y varias ocasiones fue a saludar a su padre, le pregunta a su papá y ve a su abuelo en las cámaras, y que lo veía barriendo por una palmera, o caminando.

Que sabe que fue porque realizo labor de estar barriendo con palmera, que le genero la dolencia en el brazo.

Que la relación que tiene Benito con sus jefaturas, en el año pasado que cuando su abuelo comienza a presentar malestares de salud le comenta que siente una incomodidad y que se siente mal y ofuscado por la situación que está ocurriendo en el trabajo. Que eso paso el año pasado en abril o mayo le especifico que por su condición de salud y que ya no podía estar haciendo la actividades que no lo estaban entendiendo y que estaba



repetidamente que estaba con esa actitud de sentirse mal, y paso por haber tenido desgarro en el brazo y dejar de hacer esas actividades que hacia

Que la incomodidad o molestia la presentaba desde el año pasado desde marzo, pero cuando le ocurrió en desgarro, y gatillo que tuviera que ir a medico particular, a mediado de año.

Que lo que le comentó su padre fue en mayo.

Que el colegio cuando consultó a su abuelo si le habían dado respuestas del colegio le dijo que no le prestaran atención al dolor que no era por condiciones labora por lo que no se iba a derivar, eso le comento su abuelo que le habían dicho, y que ella le dijo que tenían que hablar nuevamente.

Preguntada por la parte demandada, señala que es docente de prevencioncita de riesgo. Que el tema del desgarro fue medico particular, fue en agosto o septiembre del año pasado.

Que frente a la inseguridad que sentía su abuelo en hacer acciones personales, sin autorización de su empleador porque sentía incomodidad, tenía miedo de asistir sin que su jefatura le prestara atención si lo dijo fue para que se mostrara la petición de su jefatura en ese momento no quedo más que asistir a medico particular, la empresa debió decirle.

Que no lo asistió, en ese aspecto. Sobre que tenía que ir a mutual.

Que las licencias médicas según sabe son por enfermedad común. \_

**La demandada principal por su parte incorporó:**

**I. Documental.**

- 1.- Reglamento Interno CEAFC (vigente 2019.6.21)
- 2.- Reglamento Interno CEAFC (Modif 2020.9.2)
- 3.- Reglamento Interno CEAFC (Modif. 2022.6.20. Art. 77 acerca del acoso laboral).
- 4.- Contrato Colectivo 2020-2022 (cláusula 11 indemnizaciones por término de contrato).
- 5.- Contrato Colectivo 2016-2019.
- 6.- Contrato Colectivo 2012-2015.
- 7.- Carta de 23.06.2022 CAF a Benito Guerrero.
- 8.- Orden de Compra Estufas a pellets número 097 de 12.07.2021.
- 9.- Factura 134 por la suma de \$4.662.301 compra estufas a Pellet.
- 10.- Informe contabilización CAF (Colegio Alianza Francesa) estufas a pellet.
- 11.- Finiquito suscrito entre CAF y trabajadora Lucrecia del Carmen Muñoz Román 2015, causal renuncia del trabajador.
- 12.- Finiquito suscrito entre CAF y Marta Luisa Peña Olivos 2015 causal renuncia del trabajador.
- 13.- Finiquito suscrito entre CAF y María Isabel Pérez Navarro 2016 causal renuncia del trabajador.
- 14.- Finiquito suscrito entre CAF y Carolina Soler 2017 causal renuncia del trabajador.



15.- Finiquito suscrito entre CAF y Alejandro Bustamante 2019 causal renuncia del trabajador.

16.- Finiquito suscrito entre CAF y Alberto Ulloa 2019 causal renuncia del trabajador.

17.- Finiquito suscrito entre CAF y Laura Bravo 2020 causal renuncia del trabajador.

18.- Finiquito suscrito entre CAF y María Elena Ortiz 2020 causal renuncia del trabajador.

19.- Finiquito suscrito entre CAF y Hugo Parra 2020 causal renuncia del trabajador.

20.- Finiquito suscrito entre CAF y Oscar Solar 2020 causal mutuo acuerdo

21.- Finiquito suscrito entre CAF y Arturo Aragay 2020 causal mutuo acuerdo

22.- Finiquito suscrito entre CAF y María Soledad Galilea 2021 causal mutuo acuerdo

23. 4 Fotografías estufa a leña ubicada en hall espera Colegio Alianza Francesa

24.- Contrato de trabajo suscrito en la CAF y don Benito Guerrero Lizama de fecha 01.03.1983 y los siguientes anexos y actualizaciones suscritas entre las mismas partes:

1) 01.05.84

2) 30.04.85

3) 05.05.85

4) 01.10.85

5) 01.10.86

6) 01.05.87

7) 01.09.87

8) 01.04.88

9) 01.09.88

10) 01.12.89

11) 01.08.90

12) 01.08.91

13) 01.03.92

14) 01.06.90

15) 01.08.93

16) 01.08.94

17) 01.05.95

18) 01.06.96

19) 01.05.98

20) 01.05.99

21) 01.05.2000

22) 01.05.2001

23) 01.03.2002

24) 01.03.2003

25) 01.04.2004

26) 01.01.2005





- 27) 01.03.2005
- 28) 01.03.2006
- 29) 01.03 2007
- 30) 01.03.2008
- 31) 02.03.2009
- 32) 01.03.2010
- 33) 01.03.2011
- 34) 01.03.2012
- 35) 01.03.2013
- 36) 01.03.2014
- 37) 01.03.2015
- 38) 01.03.2016
- 39) 01.03.2017
- 40) 01.03.2018
- 41) 01.03.2019
- 42) 01.03.2021
- 43) 02.08.2021 suscrito autorizando no presencialidad trabajador por Covid.
- 44) 31.03.2022
- 25.- Liquidación de remuneraciones de don Benito Guerrero Lizama julio 2022.
- 26.- Liquidación de remuneraciones de don Benito Guerrero Lizama agosto 2022.
- 27.- Solicitudes de permisos del actor periodo 11.04 al 02.08 del año 2022.
- 28.- Libro de Novedades (Portería L.J Mermoz) 31.03.22 (ingreso camión leña).
- 29.- Correo electrónico Mail Alianza Francesa Carmen Gloria Rodríguez a Sra. Bernardita Reyes Dirección del Trabajo de Curicó de 02.08.2021 a 12.58 horas y respuesta de 15.25 horas.
- 30.- Correo electrónico Mail Alianza Francesa Carmen Gloria Rodríguez a Sra. Bernardita Reyes Dirección del Trabajo de Curicó de 02.08.2021 a 16.30 horas y respuesta de 16.33 horas.
- 31.- Impresiones de 31 Mensajes de Whatsapp entre Ángela Quilodrán y Rossana Rota en relación leña de 21.03.22.
- 32. Informe pericial psicológico N°07-TALPSA- 40-22, de fecha 18 de octubre de 2022

## **II. Testimonial.**

**EDUARDO AMADOR FIGUEROA AMSTEIN** quien preguntado por la parte demandada señala que conoce a Misael Guerrero que lo conoce hace muchos años que ingresó en 94 y don Benito o Beno, es un funcionario de servicios generales, y que esas buenas relaciones han sido de manera permanente. Las relaciones han sido siempre cercanas es una persona de confianza de la dirección siempre confiando en su mirada que es de Concepción por lo que se apoya en las personas de más conocimiento. Que disfruta del cariño y reconocimiento de la comunidad, del centro de alumno de estudiantes, dentro de los discursos de graduaciones.



Que don Benito tiene unos 77 años, no sabe exactamente, que es un funcionario de los orígenes del colegio que Benito es funcionario del colegio con licencia médicas.

Que, ha tenido conversaciones con don Benito en reiteradas ocasiones, se ha acercado a la oficina u han conversado cuando se manifestó voluntad de retirarse del colegio los últimos años ocurrió la relación ha ido más allá a señalar situación de riesgo del colegio, acompañarlo, porque es un persona valorada.

Respecto de las conversaciones se produjeron cuando llegó a su oficina le dio señales de querer retirarse del colegio y le ofreció como a todos los funcionarios mediar frente al directorio, a la comisión económica, existiendo un contrato colectivo que ofrece una suma indemnizatoria le señalo que conversaría con el directorio y en relación a la posibilidad que tenía dado que existe una política de ayudar a personas que tiene más años de servicios con un monto adicional, que le ofreció esa conversación y luego una reunión con el presidente directorio le hizo una oferta del doble de lo que le correspondía por convenio colectivo como a otros funcionarios, por ejemplo Alejandro Bastamente después de 30 o 40 años también se acercó a manifestar su intención, y más allá del convenio le ofrecieron el doble de lo que le correspondía, a todos los que se han retirado en el marco de un presupuesto institucional, ha hecho algunos esfuerzos adicionales para recompensar las labores.

Esta conversación o serie de conversaciones, se originaron a iniciativa del trabajador, mantiene una política de puertas abiertas a manifestar sus intenciones, que dos personas también manifestaron lo mismo. El colegio tiene y ha tenido personal de muchos años que el colegio le asigna funciones dada su edad y trabajo, manifestando las intenciones claras manifestando la intención de retirarse, que trata de ayudar a la gente que tenga un mejor retiro.

Preguntado la parte demandada, señala que la labor de Benito es personal de servicio general, que le correspondía dentro de las labores, que colaborara con como funciones resguardar el ingreso que era de sus funciones de barrer los patios, que hay material adecuado, que fuera de todos los útiles de aseo, todo el personal para barrer ocupan hojas o ramas de palmera para hacer aseo, no hay prohibición expresa de ocupar las hojas para barrer.

Que la licencia médica es más o menos desde octubre o noviembre del año pasado, que la dolencia no conoce sabe que adolece de Parkinson, pero no tiene más antecedentes, que ha tenido múltiples licencias. Que no tiene claridad para la licencia, que las licencias médicas no son sorpresa, que no diría que era sorpresa dado que no es extraño que un funcionario presente licencia médica, que en el caso de Benito no fue sorpresivo que lleve licencia, que llama la atención la duración. Que no tiene el contacto telefónico de Benito, ni lo visito en su hogar.

Que no tiene conocimiento de dolencias en su brazo derecho, que lo atribuye el temblor izquierdo al Parkinson. Que nadie del establecimiento le indico que existiera alguna dolencia.



Que las labores, que desarrollaba don Benito fueran adecuadas a la edad, la misma labor de vigilar el estacionamiento era porque requería un esfuerzo razonable

Que el colegio ha tomado medidas, con don Benito por ejemplo el año 2020, en pandemia estuvo un año y varios meses en casa. Que no da instrucciones directas, espero da indicaciones generales que la dirección de recursos humanos debió hacerlas, dejó de encender estufas a leña, se le puso funciones como colaboración para algunas tareas, la de estacionamiento. Que él sugirió que se destinara a colaboración al estacionamiento, que desconoce los detalles de las instrucciones.

Que Ángela Quitral es funcionaria de recursos humanos, que coordina el personal de servicios generales, que es superior jerárquicamente

**CARMEN GLORIA RODRÍGUEZ PUAS**, quien preguntada por la parte demandada indico que conoce a don Benito Guerrero, que entró al colegio hace 23 años, Benito estaba allá, son compañeros de trabajo, él tiene cargo de auxiliar de servicios generales, son varias funciones de servicio general, portería, barriendo o limpiando el patio, son varias funciones, trámites que pueden hacerse en el centro, reparaciones menores.

Benito tiene 77 años, va a cumplir 78, que las funciones son en general las mismas, se van adaptando a las capacidades y a la expertis que tiene cada persona, él es seco para mantener el limpio, Benito limpiaba el patio para los niños, eso le agradaba usaba los elementos que le proporcionaba el colegio y los que él le gustaban especialmente una rama, que no se le dio instrucciones de que hiciera una rama, que el colegio pertenece a una fundación sin fines de lucro, su función es cuidar el presupuesto y también el bienestar de los trabajadores.

Ha tenido funciones de cuidador del estacionamiento.

Durante la pandemia cuando comenzó el 15 de marzo de 2020 el colegio lo mandó a la casa, se les suspendió la obligatoriedad de hacer sus labores, recuerda que cuando se hizo esta opción de usar la suspensión del trabajo habían requisitos y entre eso era que tuviere seguro de cesantía pero no obstante porque era población riesgosa fue enviado a su casa hasta fines de diciembre de 2020 concurrió unos días de 2021 y hasta junio o julio de 2021, recibió íntegramente sus remuneraciones, por el colegio.

Que jerárquicamente está sobre él, que hay una persona intermedia.

Que en la relación jerárquica, no ha tenido problema muy buena relación, el ambiente en el colegio, que hay varios trabajadores de similares edad. El año pasado se fueron 2 personas la subdirectora tiene 72 o 73 años.

El término de la relación laboral de los trabajadores, hay contratos de larga data, cuando cada trabajador quiere irse y no está siendo desvinculado, tienen contrato colectivo antes era convenio, existe una bonificación de incentivo al retiro, que está definida en base a los años de antigüedad laboral.

Que sostuvo una conversación con don Benito, don Benito le dijo que se quería ir porque estaba muy cansado, Benito como lo hace con todos los trabajadores, fue a su oficina y le explicó cuántos años de antigüedad, cierto monto al monto del sueldo, una



cierta cantidad de sueldos y le fue explicando, que a él le cuesta entender esto, cuando estuvo suspendido tuvieron calzado con su retorno, y tuvieron una visita con la inspección que le dijeron que había un mal despido, vieron los antecedentes, y le dijeron que no era despido respecto de él.

Se le entregó una pauta donde se le explicaban los escenarios respecto de una desvinculación por el trabajador, renuncia, acogida al contrato, y el solicito que intercediera ante los dos jefes Eduardos, y propiciaron una reunión, con los dos Eduardos, que era una proposición de dos veces lo que le correspondía por convenio colectivo.

Que le de ninguna manera le pregunto que se fuera, que no tiene la facultad para despedir menos a los trabajadores más antiguos, a lo mejor algún

El episodio que sabe de algún problema, hubo un episodio de la leña, que en marzo de 2022, inicio de año se mantiene limpio, a la coordinadora que sacaran unos árboles de mal estado, que elimina árboles, y que deja separado ramas, troncos, medianos, pequeños y gigantes, en ese tiempo había una bosca, y se le pidió a él y a otros trabajadores, que trasladaran como lo era habitual porque era dentro del colegio, se trasladara ese tipo de ramas o los tronquitos chiquitos, y ahí hubo un inconveniente porque no entendió la instrucción, concurrió donde el director general, pero estaba ocupado, que lo atendió el que le informaron a ella para que lo atendiera y conversó con él y este le dijo que no podía hacer el trabajo porque era muy pesado, ella le consulta a la persona que le dio la indicación.

Que concurre donde la jefa directa y ella le dijo que trajeran las ramas, no los troncos si esa cosas son imposibles de mover, aclarando que le moviera las leñas que iban a caer en la bosca y ella fue a calmar la situación.

Que no se generaron problemas, fue una situación muy cotidiana.

Preguntada por la parte demandante señalo que no es el colegio más caro de Curicó, que son 10 o 12 uf mensuales, que Benito realizaba algunas labores de limpieza con ramas de limpieza lo hacía con lo que quería, que incluso él le regalo una para su casa, que no se le prohibió, pero tampoco lo propusieron, que llevaba unos 10 o 20 años las ramas de palmera.

Que no sabe porque esta con licencia médica, sabe que tiene un problema de Parkinson, porque se lo contó, supo cuándo comenzó a acercarse para irse debido a su Parkinson, a mediados de 2021 después de que comenzó.

Que no sabe cuándo se le detecto el Parkinson.

No sabe cuál es el problema de salud que tiene, que lleva desde el año pasado desde octubre o noviembre hasta la fecha actual.

Don Benito no había tomado licencias tan largas, que estimo que era un comportamiento esperable donde presentó una demanda, que fue inmediatamente posterior, a la demanda, que cree que le afectaría si demandara a una persona, que es una conducta habitual que cuando demanda una persona se excluye

Que no sabe porque se presenta la demanda.



Que, el director general es Eduardo Figueroa, y que no sabe si este dio alguna instrucción para adecuar sus funciones, que podría haber sido ella o Ángela Quilodrán quienes dieran esa instrucción.

Que no sabe que tenga conocimiento de un daño en un brazo, que nadie le informó.

### III. Oficio.

1.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALIANZA FRANCESA: Respuesta 702/2022/702 de fecha 26 de octubre de 2022

2.- INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CURICÓ: Respuesta Of. 638 de fecha 19 de octubre de 2022

#### **SÉPTIMO: *Sobre los hechos acreditados.***

Que por tratarse de hechos no controvertidos se tuvieron por ciertos en juicio los siguientes:

1. **La relación laboral existente entre MISAEL BENITO GUERRERO LIZAMA y CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALIANZA FRANCESA DE CURICÓ se inició con fecha 1 de marzo de 1975, para prestar servicios como auxiliar de servicios generales.**

Si bien, se trata de un hecho asentado como tal, al tratarse de una convención probatoria acordada por las partes, la naturaleza de la relación laboral se ve también refrendada en base al contrato de trabajo, y sus respectivos anexos, a contar desde 1 de marzo de 1975, antigüedad reconocida en el contrato de 1 de marzo de 1983.

Sobre la laboralidad de la relación se refrenda también en base al hecho de pagarse cotizaciones previsionales por todo el periodo de prestación de servicios y entregarse las respectivas liquidaciones de remuneración.

#### En cuanto a los hechos acreditados con la prueba rendida:

Que, por lo demás con la prueba rendida en el juicio valorada mediante sana crítica, de conformidad con las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científicamente afianzado, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo está valorada en su conjunto e individualmente permitieron formar convicción en este sentenciador del modo de su ocurrencia de los siguientes hechos, en la forma que se señalara:

2. **Que dentro de las funciones de actor, se encontraban las de prestar servicios de aseo, resguardo de estacionamientos, portería y tareas menores de cooperación.**

Al respecto, ya desde el contrato del año 83 se indicaron como funciones concretas de aseo de salas, barrido de patio, encendido de estufas y las que se indiquen por la dirección, sin que existieran posteriormente entre los demás anexos modificaciones de las funciones, fue ello también refrendado por la declaración de los testigos, siendo todos coincidentes en cuanto además de dichas funciones en la actualidad realizaba principalmente dos funciones, las de cuidado o resguardo de estacionamientos en el



periodo de llegada y salida de los niños (Figueroa, Rodríguez, Flores,) así como que realizaba labores barriendo con una hoja de palmera, todos estos hechos fueron también reconocidos por el representante del colegio e incluso el propio actor.

**3. Que, don MISAEEL BENITO GUERRERO LIZAMA se encuentra sindicalizado y existe un contrato colectivo, que posee derecho a pago de indemnización por retiro.**

Al respecto, se da cuenta por la información entregada por el Sindicato quienes informaron que el trabajador formaba parte del sindicato, figurando también el propio contrato colectivo con el número 36.

En el mismo sentido el contrato vigente a la fecha de interposición de la demanda, entre los años 2020 a 2022, indicaba en su cláusula 11º, la existencia de indemnización por término voluntario del contrato, ya sea por renuncia o mutuo acuerdo para aquellos trabajadores que tuvieran más de 15 años de servicio, contemplando respectivamente un pago correspondiente por 15, 20 y 30 años respectivamente el equivalente a 5, 7 y 9 sueldos.

**4. Que, MISAEEL BENITO GUERRERO LIZAMA sufre de Parkinson.**

Al respecto si bien se trata de una cuestión no controvertida, fue acreditada en virtud de certificado médico emanado de Neuróloga Olga Palazuelos de fecha 7 de julio de 2022, que indica el padecimiento de la enfermedad, la derivación a programa GES-Auge, y el tratamiento farmacológico entregado. Los testigos Figueroa y Rodríguez ambos funcionarios del colegio indican también respecto de dicha enfermedad, y también se indica como antecedente médico considerado en el informe pericial confeccionado en SML, indicando ser confirmado por la hija del actor.

**5. Que, con fecha 23 de junio de 2021 se efectuó una oferta formal de término del contrato a MISAEEL BENITO GUERRERO LIZAMA y pago de una indemnización voluntaria, lo que era habitual en el funcionamiento del colegio.**

Ello, fue explicado tanto por el testigo Eduardo Figueroa, lo propio respecto de la testigo Rodríguez, y detallado por el testigo Flores, quien indica haber aconsejado al actor, a propósito de la oferta realizada por el colegio. El señor Figueroa, director del colegio, indicó haber recibido consultas de parte del actor con el objeto de plantear dichas posibilidades a las autoridades del colegio y gestionar la oferta que pudiera realizar con Eduardo Fuenzalida presidente del directorio, y que la misma se concretó en una reunión formal en donde se le entrega esta propuesta. Lo propio señala la testigo Guerrero Escobar, quien también señala estar en conocimiento de la oferta realizada que fuera rechazada por el actor.

Luego, se allegó la propia carta de oferta la que se encuentra fechada al 23 de junio de 2021, en la que se desglosa el monto de una indemnización con ocasión de un despido por la empresa, lo “pagado” durante la pandemia, y lo correspondiente al beneficio que podría recibir por el sindicato, y la oferta que realiza el colegio ofreciendo para el retiro voluntario el pago de la suma de \$10.000.000 el que se encuentra suscrita por una firme ilegible.



Aparece también que se trata de una cuestión común en el colegio conforme aparece la suscripción de 12 finiquitos desde el año 2015 en adelante en los cuales, aun terminando por causales que no conllevan una indemnización asociada (9 renuncia y 3 mutuo acuerdo) todos en los que se pagó una indemnización designada como voluntaria o mera liberalidad.

**6. Que con fecha 31 de marzo de 2022 se ordenó a MISAEL BENITO GUERRERO LIZAMA, junto con otros trabajadores, transportar leña en carretilla dentro del colegio, siéndole negada la posibilidad de realizarlo con su camioneta.**

Sobre este punto, si bien no ha sido negado expresamente por la parte demandada, lo cierto es que quedo refrendado por diversos medios de prueba.

En efecto, en primer lugar, la testigo Rodríguez explica que como parte de las funciones realizadas, indicando que es la persona que se encuentra jerárquicamente sobre quien le ordenó al actor, doña Ángela Quilodrán, y refiere que esta le indicó que se le había instruido al actor que efectuara junto con otro auxiliar el traslado de trozos de madera, producidos por el corte de un árbol dentro del colegio.

Ello fue también refrendado por el actor quien indicó los mismos elementos esenciales.

Sobre la forma del traslado, tampoco existió discusión dado que tanto las personas del colegio como el actor indicaron debió hacerse en carretilla, y no en la camioneta, porque según explicó la señora Rodríguez, no puede haber un vehículo en movimiento dentro del colegio, por el lugar de tránsito.

Luego sobre las dimensiones de los trozos que se debían mover, se incorporaron fotografías incorporadas en una conversación de Whatsapp, en donde se muestran 3 tipos de leña, una más pequeña, que en la conversación se indica corresponden a las que son del colegio, y dos tipo de trozos más grande, que se indica pueden ser retirados.

En el mismo sentido, se explicó en detalle tanto por la testigo Rodríguez que la “leña” en cuestión era para emplearla en una estufa dentro del colegio, lo que es concordante con lo señalado por el propio actor, en cuanto a que el traslado era dentro del colegio. Luego también se allegó una foto y dimensiones de la supuesta estufa empleada, siendo coincidente y concordante el tamaño de la leña que debía transportarse con las dimensiones de la estufa

**7. Que MISAEL BENITO GUERRERO LIZAMA no presenta daño psíquico, asociado con las condiciones laborales y relacionales descritas en la organización**

Sobre este punto se ha tenido en consideración que se evacuó un informe por parte del Servicio Médico legal, el que fue incorporado pro ambas partes como prueba documental, en donde se da cuenta de una pericia psicológica realizada por el psicólogo JONATHAN ANDRÉS VALDÉS ESTAY, perteneciente a dicha institución, en donde dando cuenta de la una entrevista clínica y la aplicación de estudios psicológicos, se concluye que no se evidencia la presencia de alteraciones psicológicas, así como tampoco se obtienen datos claros o manifiestos de alteraciones psicológicas clínicamente significativas y que NO



evidencia la existencia de daño psíquico, ni en forma de lesión ni de secuela que se encuentre asociado con las condiciones laborales y relacionales descritas en la organización

En efecto, para arribar a dicha conclusión sostiene que de los componentes recopilados no permiten valorar la presencia clara de dinámicas relacionales compatibles con patrón de violencia laboral. En relación con el estado psicológico en relación con los hechos de la investigación, es importante señalar la presencia de sentimientos de desvalorización y tristeza se encuentra en relación con la consideración subjetiva de reconocimiento y merecimiento laboral por los años de servicio a la institución de la cual valora no ha sido considerada correctamente debido a que el ofrecimiento económico se encontraba por debajo de lo esperado.

**OCTAVO: *Sobre la acción de tutela de derechos fundamentales.***

Que el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone la acción de tutela de derechos fundamentales, indicando, “... *que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

*También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”*

En el caso concretó la parte demandante, pretendió vulnerado el derecho a integridad psíquica (Art. 19 N°1 de la C.P.R.) y a la no discriminación producto de un acoso laboral sufrido por el actor.

Es el propio legislador en el inciso 2º del artículo 2 del Código del Trabajo, el que ha definido el acoso laboral, como una conducta contraria a la dignidad de la persona, 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.

Respecto del derecho a la vida, e integridad psíquica, el artículo 19 N°1 de la Carta Magna, asegura a todas las personas “*El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.*”

Sobre dicha garantía se debe indicar que la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas, en tanto, la





integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones.

El reconocimiento constitucional de tales derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

Por su parte respecto de la no discriminación El artículo 2º del C. del Trabajo en su inciso 4º, señala que: «Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.» Agregando a continuación que todas estas distinciones exclusiones o preferencias son contrarias a los principios de las leyes laborales.

Por lo demás, conforme con el artículo 493 del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte actora, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de la ocurrencia de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegada, correspondiéndole a la denunciada –una vez cumplida la exigencia antedicha– acreditar la justificación de las medidas.

#### **NOVENO: *Sobre la existencia de indicios.***

Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral, busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria establecida en la norma indicada en el párrafo anterior, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar solo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José’Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que solo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Así, las cosas, la prueba indiciaria se ha establecido dada la dificultad de acreditar el hecho vulneratorio como tal, por tratarse de varias acciones desarrolladas en un periodo de tiempo o bien, un hecho puntual que se da en un ámbito restringido de generar prueba para el trabajador. De tal modo, que el trabajador en su beneficio, podrá acreditar un hecho circundante a la vulneración como su antecedente o su consecuencia, dejando al empleador en la obligación de acreditar la justificación de lo ocurrido.



Que, así las cosas, en base a los hechos tenidos por acreditados en la presente causa, ha sido posible acreditar la concurrencia de ciertos indicios de vulneración.

En efecto, el primer indicio claro resulta ser la edad del trabajador y su condición de salud, dado que se trata de un adulto mayor cercano a cumplir los 78 años, quien continua prestando servicios en el establecimiento a pesar de haber superado la edad de jubilación, dicha circunstancia lo pone en una situación de riesgo, dado que, normalmente según las máximas de la experiencia, una persona de esas edad, ya no posee la energía vital para realizar ciertas actividades laborales especialmente físicas, lo que por lo demás se reafirma mediante el diagnostico de Parkinson, enfermedad que afecta entre otras cosas la fuerza física.

Luego, la oferta de término de contrato por parte de la empresa, puede constituir un indicio de vulneración, al tratarse de una forma de disminuir los costos asociados a un despido voluntario del empleador.

Finalmente un tercer indicio, estrechamente vinculado con el primero, dice relación con la posible realización de trabajos no aptos para la condición del trabajador, tales como el transporte de leña.

***DÉCIMO: Sobre la justificación de las conductas desplegadas. Descargo de los indicios.***

Que, existiendo indicios de una vulneración a una de las garantías fundamentales resguardadas, el empleador podría justificar su conducta, en los términos del artículo 485 cuando se trate de un empleo de las facultades no arbitrario o proporcional, cuestión también reconocida en el artículo 493 al permitir al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En la especie las conductas desplegadas por la empresa se encuentran justificadas sobre su proceder lo permite descartar la existencia de una vulneración.

Así en primer lugar sobre la oferta de término de contrato resulta ser una cuestión que la empresa ha realizado constantemente con diversos trabajadores que alcanzan cierta edad, con el objeto de ofrecer una mejora respecto de un término voluntario de parte del trabajador, cuya jubilación o renuncia no conlleva pago de indemnización alguna, y por lo demás se encuentra contemplado dentro del contrato colectivo, por lo que la oferta o investigación sobre el empleo de dicho derecho no aparece como discriminatorio.

Por lo demás aparece justificado que se realice a las personas con ocasión del cumplimiento de la etapa de jubilación dado que es en la mayoría de los casos el momento en que el trabajador finaliza su etapa laboral.

En el mismo sentido, se descarta que se trate de un hostigamiento, dado que se trató de un proceso de negociación formal, en donde el empleador le realiza una oferta informada al trabajador por escrito en el marco de reuniones sostenidas entre ellos, sin que se pudiera acreditar la existencia de que se tratara de una situación reiterada en el tiempo, que pudiera implicar una presión de algún modo, como si se le realizara, diaria o semanalmente sino que se trató de un proceso de negociación único desarrollado en dos etapas, una previa a la pandemia y la otra en el año 2022.



Resulta también una cuestión para descartar el indicio, el hecho de tratarse de una oferta mejorada, es decir por sobre de lo que le hubiera correspondido según la cláusula vigente del convenio colectivo, lo que demuestra cierta deferencia hacia la negociación.

Luego respecto del segundo indicio, esto es el encargo de un trabajo supuestamente inadecuado, lo cierto es que fue posible acreditar que se trató primero de cuestiones que se enmarcaban dentro de las funciones contratadas con el actor. En segundo lugar no se trató de acciones que fueran inadecuados a desarrollar en el caso concreto, dado que el tamaño de los palos que se debieron mover eran perfectamente posible de moverse por una persona de la edad del actor, al tratarse de las ramas más pequeñas y no de los troncos de mayor tamaño. Se trató además de una tarea asignada a más trabajadores, y no de una individualmente asignada al trabajador.

Se descarta que le fueran encargados funciones más allá de las pactadas también, dado que incluso fueron asignadas funciones conforme a su edad, al asignársele funciones de cuidador de los patios mientras llegaban los niños.

En este mismo sentido, resulta además justificada la prohibición de emplear la camioneta del trabajador para el traslado dado que si bien, eventualmente pudo hacer el trabajo más liviano, por tratarse de tránsito al interior de un colegio, existe para los niños un riesgo de causar un accidente de transitar en vehículo motorizado.

De esta forma las conductas desplegadas por el colegio se encuentran justificadas, y son por tanto proporcionales respecto de los fines buscados perseguir, y las consecuencias que ello producen, lo que permite descartar la existencia de alguna vulneración.

**UNDÉCIMO: *Sobre la pretensión indemnizatoria.***

Que habiéndose descartado la existencia de una vulneración no es posible acoger tampoco la pretensión indemnizatoria, al tratarse de un presupuesto básico de la misma.

**DUODÉCIMO: *Prueba desestimada.***

Que, por no acreditar ningún hecho controvertido a la causa no se valoran los siguientes elementos probatorios

Orden de Compra Estufas a pellets número 097 de 12.07.2021.

Factura 134 por la suma de \$4.662.301 compra estufas a Pellet.

Informe contabilización CAF (Colegio Alianza Francesa) estufas a pellet.

**DÉCIMO TERCERO: *Sobre las costas.***

Que, pese a resultar totalmente vencida la demandada no se condenará en costa a la parte demandante, debiendo cada parte soportar las propias.

Por estas consideraciones y lo dispuesto los artículos 1º 3º, 7º, 8º, y siguientes, 485 y siguientes, del Código del Trabajo **SE RESUELVE:**

I. **SE RECHAZA** la demanda de tutela de derechos fundamentales, deducida por **MISAELE BENITO GUERRERO LIZAMA** en contra de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALIANZA FRANCESA DE CURICÓ**, representada por don **EDUARDO ARTURO FUENZALIDA OTEÍZA** ya individualizadas precedentemente.

II. No se condena en costas a la demandante perdedora.



Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Las partes presentes y ausentes quedan notificadas con esta fecha, para todos los efectos legales de la sentencia dictada el día de hoy.

**RIT T-35 2022**

**RUC: 22-4-0420133-K**

**Sentencia dictada por Jorge Muñoz Escobar, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.**



