

Santiago, dieciséis de agosto de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Comparece ante este tribunal don JULIO CESAR GIL SALADRIGA, abogado, cédula de identidad N° 12.467.761-0, en representación convencional de doña LORENA DEL ROSARIO VALLEJOS IBARRA, de nacionalidad chilena, cédula nacional de identidad 13.070.415-8, con domicilio en San Guillermo N° 0698, comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, e interpone denuncia de tutela laboral por violación a los derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales en contra de los ex – empleadores de su representado Condominio Espacio Oriente, R.U.T 53.320.697-2, representada por Rodrigo Vergara Schublin cédula de identidad N° 9.322.481-7, desconoce profesión u oficio o por quien haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna, número 1207, comuna y ciudad Santiago, Región Metropolitana. Funda su acción en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Indica haber Iniciado de la relación laboral el 5 de Noviembre de 2014, como supervisor integral velar por el desarrollo diario y buen funcionamiento del edificio tanto en materias logísticas como laborales diarias, en el Condominio Espacio Oriente, ubicado en Avenida Vicuña Mackenna 1207 - 1231 de la comuna y ciudad de Santiago, con una Jornada de Trabajo en virtud del artículo 22 de lunes a domingo según



anexo de contrato suscrito entre las partes de fecha 1 de Agosto de 2022.

Su remuneración alcanzaba la suma de \$1.160.000.- (Art. 172 del Código del Trabajo), y el término de la relación laboral se produjo el 7 de febrero de 2023 por el artículo 161, esto es necesidades de la empresa.

Trámites posteriores del término de la relación laboral: Reclamo ante la inspección del Trabajo bajo el número 1324/2023/6603, ingresada con fecha 7 de Marzo de 2023. Comparendo ante la Inspección del Trabajo: Realizada con fecha 3 de Abril de 2023. Conciliación frustrada, empleador desconoce causal sustituyendo por art. 159 N° 1 Código del Trabajo, Mutuo acuerdo entre las partes. Finiquito: Sin Firmar

#### I.- HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA VULNERACION DE DERECHOS:

Durante el mes de Julio de 2022 los nuevos miembros del comité de administración, le proponen a su representada asumir el cargo de supervisor integral para adquirir conocimientos y luego asumir como mayordomo del edificio. Junto con los cambios asume una nueva administración, la que comienzan los problemas, debiendo asumir obligaciones propias de la gestión administrativa, lo que comenzó a generar climas hostiles, de los trabajadores a su representada y del comité de administración hacia su persona. Los problemas comenzaron con el trato déspota de su superior directa Claudia Gaitán



Núñez, a los trabajadores de aseo y conserjes. Los trabajadores comenzaron a reclamar por errores en las remuneraciones mensuales de los meses de septiembre, octubre y noviembre, produciéndose una serie de fiscalizaciones por parte de la dirección del trabajo. Ante ello su ex empleador le encarga la misión de deshacerse de ciertos trabajadores, ya sean nuevos o antiguos que no tengan afinidad al nuevo comité o que hayan denunciado al ente administrativo o perjudicar a otros para obtener su renuncia, en lo que no estuvo de acuerdo.

Finalmente, el día 18 de noviembre de 2022 la administración electa deja de prestar servicios y asume Rodrigo Vergara Schublin, para revertir la situación, quedando controlada la comunidad directamente por Claudia Gaitán Núñez. Con la nueva administración sus funciones comenzaron a disminuir y el maltrato se acrecentó. Su cargo pasó de ser supervisor integral a Mayordomo de edificio aumentando su remuneración sin escriturar la respectiva actualización de contrato, pero también comenzaron a señalarle que era una persona ineficiente, incompetente y a finales de enero la intentaron culpar del robo de 11 candados. En febrero, degradaron su cargo, volviendo a conserje y obligándola a renunciar a su remuneración mensual, antes convenida a lo que ella negó cualquier disminución en su remuneración mensual.

El 6 de febrero de 2023, recibe carta de término de contrato sosteniendo la causal del artículo 161 Inciso primero, sin justificar el proceso de reorganización y solamente argumenta que es adecuar a



la condición existente de trabajadores con los recursos económicos que posee. Trabajaré, según esta misiva hasta el 7 de marzo. El día 7 de febrero, recibe de Rodrigo Vergara Schublin otra carta en que señala que se deja sin efecto y que su separación se produce desde este momento. Hasta la fecha de presentación de esta denuncia no existe finiquito y cantidades a ofrecer muy menores a lo legal mente correspondiente.

II.- Vulneración a la garantía Derecho al Honor Respecto del derecho al honor y la honra. Durante el 26 y 27 de enero de 2023 hubo un extravío de candados desde la oficina de administración del condominio. Culparon a su representada del extravío y la carta enviada el día 6 de febrero mantenía su continuidad laboral hasta el 7 de marzo fecha en que debería terminar su relación laboral con la demandada, degradándola de cargo, forzándola a disminuir su remuneración y luego despidiéndola el día 7 de febrero de forma denigrante, indigna sin pagarle y responsabilizándola abiertamente de robo de los candados.

La degeneración de actos contrarios a los solicitados por Claudia Gaitán para sus compañeros de trabajo menospreció su honor al interior de la empresa, lo que produjo una afectación moral en su persona e inseguridad interna, afección psicológica a presiones indebidas como renunciar a sus remuneraciones, perjuicios a sus compañeros de trabajo y peticiones que no podía contrarrestar o debatir a su ex empleador, actos de amedrentamiento por parte de Rodrigo Vergara Schublin.



### III.- SON INDICIOS SUFICIENTES DE QUE SEA HA PRODUCIDO LA VULNERACIÓN A LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES:

1.- Ejerce un nuevo cargo como funcionaria en el edificio 2.- Le solicitan directamente perjudicar a ciertos trabajadores. 3.- Los trabajadores perseguidos y despedidos sin las formalidades legales demandan al edificio. 4.- Reclamos ante la inspección del Trabajo de parte de los trabajadores. 5.- El empleador nunca tomo contacto con esos trabajadores, sino que mi representada abordó de frente las inquietudes. 6.- Se le obligo a llevar a 5 trabajadores para que firmaran declaraciones juradas que en su contenido no es efectivo a modo de presión condicionando su estabilidad en el empleo. 7.- Discriminar laboralmente y aislar a la colega ERIKA MORA 8.- Malos tratos con garabatos de Claudia Gaitán. 9.-Amedrentamiento por parte de Claudia Gaitán Rodrigo Vergara a firmar un finiquito no correspondiente a lo legal. 10.- Finalmente culparla de robo en oficina de administración.

Previas citas legales, termina solicitando se declare que:

1.- Que en virtud de los hechos expuestos y lo establecido en el artículo 2 del código del trabajo sea declarado grave vulneratorio de derechos fundamentales.

2.- Se declare que el despido del cual fue objeto mi representado sea declarado vulnerario del honor e integridad física y psíquica de la persona.



3.- INDEMNIZACION ESPECIAL. Que la demandada sea condenada al pago de la indemnización especial adicional que contempla el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, indemnización legal tasada once remuneraciones mensuales dada su antigüedad en el empleo, \$ 12.760.000.- En cuanto al pago de otras indemnizaciones y/o prestaciones laborales.

4.- INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO.  
\$1.160.000.-

5.- INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. \$ 9.280.000.-

6.- RECARGO DEL 50 % ARTICULO 168 DEL CODIGO DEL TRABAJO \$ 4.640.000

7.- Que, las respectivas indemnizaciones y prestaciones se deberán pagar con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; 8- Costas.

EVACUANDO EL TRASLADO DE LA DEMANDA, la demandada solicitó el rechazo de la demanda:

1° Motivo de rechazo: excepción perentoria de CADUCIDAD e INEXISTENCIA de vulneración alguna de garantías explícitas CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

Da cuenta de la necesidad que las vulneraciones de derecho se produzcan con ocasión del despido, y que, en la demanda, dichas vulneraciones se esgrimen como acaecidas durante la vigencia de la relación laboral.



En cuanto a los hechos indica que la demandante no entrega detalles adecuados respecto de las imputaciones que efectúa realizando calificaciones hola de conductas, sin dar detalles de qué personas le habrían dado las órdenes específicas como por ejemplo para despedir trabajadores, agregando que la demandante no tenía facultades para despedir trabajadores.

La demandante habla de hipotéticas vulneraciones acaecidas claramente durante la relación de trabajo (malos tratos, acosos, actitudes hostiles) y no con ocasión del despido y por lo demás, conforme la excepción que se viene en deducir, todas las eventuales acciones de denuncia están caducas. Además, los hechos expuestos en la demanda no tenían relación con la demandante.

Agrega que, la demandante al alegar una situación de vulneración DURANTE la relación de trabajo y conforme a las datas o fechas de dichas eventuales vulneraciones, posibilita a esta parte del derecho de oponer excepción de caducidad a la demanda Tutelar, en consideración a que el inc. final del art. 486 del Código del Trabajo, establece que el plazo para demandar es de 60 días hábiles contados desde que se produzca la vulneración, no habiendo el demandante deducido denuncia judicial alguna en contra de su empleador, de manera que la acción para perseguir estas eventuales vulneraciones, se encuentra CADUCADA.

Indica además que conforme el artículo 489 inciso final del código del trabajo al deducirse una acción por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión



del despido, como lo hace la demandante de autos, ello implica la renuncia de estas.

Menciona en el fondo, que no son efectivos los hechos alegados por la trabajadora como fundantes de una demanda de esta naturaleza, especialmente que se haya vulnerado garantía constitucional alguna a la trabajadora demandante “con ocasión del despido”, asociado a la garantía de “integridad física y psicológica” o al “derecho a la honra”).

- Hechos expresamente reconocidos.

Son efectivos los siguientes hechos señalados por la demandante en su libelo:

- 1.- Es efectivo que la demandante ingresó a prestar servicios con fecha 05 de noviembre de 2014, en calidad de Supervisor Integral.
- 2.- Es efectivo que la jornada de trabajo del demandante era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado.
- 3.- Es efectivo que su remuneración mensual se componía de diversos ítems, pero esta alcanzaba a los \$1.160.000.- No obstante y para el evento que mi representada sea condenada al pago de indemnizaciones al demandante, la base de cálculo de éstas no podrá ser superior al sueldo base pactado, ya que el bono de gestión no era puro y simple sino que condicional a su desempeño y las asignaciones de colación y movilización no constituyen remuneración en conformidad al art. 40 del Código del Trabajo, de manera que a este respecto se opone “excepción perentoria de exceso de avalúo”.





4.- Es efectivo que la demandante fue desvinculada de manera formal por la causal del art. 161 del Código del Trabajo “necesidades de la empresa” con fecha 07 de febrero de 2023.

5.- Es efectivo que, en comparendo de conciliación, esta parte propuso un finiquito por “mutuo acuerdo” conforme el art. 159 N° 1 del Código del Trabajo, por la suma de \$4.700.000.-, el que no fue aceptado por la trabajadora.

Niega los hechos que presuntamente constituyen vulneración de derechos y aclara que no es efectivo que se haya solicitado perjudicar a ciertos trabajadores. No obstante, con la nueva administración se comenzó a exigir a los trabajadores, sobre todo los encargados de limpieza, que cumplieran más estrictamente con sus obligaciones contractuales, requiriéndosele a la demandante en su calidad de mayordomo que es solicitar a los trabajadores que cumplieron con ello, siendo efectivo que hubo desvinculaciones por necesidades de la empresa.

Niega que se haya amedrentado a la demandante para la suscripción de un finiquito, el que se puso a disposición de la actora ante la inspección del trabajo en comparendo de conciliación de fecha 3 de abril del año 2023.

Niega la presunta acusación de robo a la demandante haciendo presente que la misma carece de todo detalle.

Agrega que la desvincularon el 7 de febrero del 2023 enviándose la correspondiente carta de despido por mala gestión anterior y



problemas económicos del condominio que llevaron a la nueva administración a deducir una demanda por irregularidades a la anterior. Y, asienta que la demandante, ni siquiera post contrato habría referido la existencia alguna vulneración de sus garantías constitucionales, incluso ante la inspección del trabajo, sino que está solo requirió la intervención de dicho organismo para gestionar el pago su finiquito.

Previas citas legales, termina solicitando se rechace la denuncia principal en todas sus partes.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIRIA, solicita el rechazo de esta.

Reconoce la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio, su calidad de supervisora integral, que la jornada de trabajo era de 45 horas semanales de lunes a sábado y en cuanto a su remuneración ascendía a \$1.160.000. No obstante, la base de cálculo no podría superar el sueldo base al ser el bono de gestión condicional a su desempeño y las asignaciones de colación y movilización no constituyen remuneración.

Reconoce el término el 7 de febrero de 2023, por necesidades de la empresa y la propuesta de cierre en comparendo ante la inspección del trabajo por mutuo acuerdo de las partes.

Empresa que la desvinculación se produjo la mala gestión administrativa anterior que habría dejado el condominio con un 85% de morosidad con 2 años de retraso en cobros de gastos comunes



una multa por no mantención de ascensores cercana a los 64.000.000 de pesos y muchos problemas de índole económico y gestión.

Que, con fecha 2 de junio de 2023, se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio, con la asistencia de todas las partes. Oportunidad que se fijaron los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, fijándose día y hora para la audiencia de juicio.

Que, con fecha 12 de diciembre de 2023, se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de todas las partes, ocasión en que rindieron las pruebas ofrecidas, efectuándose las observaciones a la prueba y alegatos finales, quedando la causa en estado de dictarse sentencia.

#### CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Inicio de la relación laboral el día 5 de noviembre de 2014
2. Funciones como supervisora integral
3. Que el termino de los servicios ocurrió el 7 de febrero de 2023

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Remuneración de la actora para fines del proceso, conceptos que la componen y cuantía de los mismos.



2. Cumplimiento de las formalidades del despido, en cuanto a la causal invocada hechos que lo sustentan y si ellos son efectivos como justificación del despido de la actora.

3. En su caso efectividad que con el termino de los servicios se han vulnerado las garantías fundamentales de la actora, en los términos de la demanda, pormenores y antecedentes.

TERCERO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario, consistente en:

2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 1 de agosto de 2022. 3. No se incorpora. 4. Carta de término de contrato de fecha 6 de febrero de 2023. 5. Carta de término de contrato inmediato de fecha 7 febrero de 2023. 6. Activación de fiscalización N° 587 / 2023. 7. Activación de fiscalización N° 863/203. 8. Activación de fiscalización N° 3471/2022. 9. Activación de fiscalización N° 4112/2022. 10. Resolución de multa N° 4112/2022. 11. Activación de fiscalización N° 4150/2022. 12. Activación de fiscalización N° 4198/2022. 13. Activación de fiscalización N° 4480/2022. 14. Resolución de multa N° 1604/2022 15. Activación de fiscalización N° 4534/2022. 16. Activación de fiscalización N° 4556/2022. 17. Activación de fiscalización N° 4599/2022. 18. Resolución de Multa N° 1604/2022 57. 19. Activación de fiscalización N° 4600/2022. 20. Activación de fiscalización N° 4645/2022. 21. Activación de



fiscalización N° 5261/2022. 22. Acta de comparendo entre las partes de fecha 3 de abril de 2023.

Confesional: Atendida la incomparecencia de representante legal de la demandada, la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento respectivo.

Tribunal Resuelve: Fundamento consta en audio. En cuanto a la solicitud de apercibir no ha lugar porque ya está apercibido en la citación, respecto a ser efectivo el apercibimiento como se pide en sentencia definitiva podrán estimarse como tácitamente admitidas las alegaciones efectuadas por la parte demandante en su demanda si así se estima conveniente por esta sentenciadora y su mérito probatorio no se ve controvertido con algún otro medio de prueba.

Otros medios de prueba:

Audios Set de 9 audios de los superiores jerárquicos a mí representada [https://drive.google.com/drive/u/7/folders/1XnXL9p-cuox6mPC9ufN\\_Ur2sMbTmaUTc](https://drive.google.com/drive/u/7/folders/1XnXL9p-cuox6mPC9ufN_Ur2sMbTmaUTc) El Tribunal los tiene por incorporados.

CUARTO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandada se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario, consistente en:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 05 de noviembre de 2014.
2. Acta de Comparendo de Conciliación ante



el Centro de Conciliación de la Región Metropolitana de fecha 03 de abril de 2022. 3. NO INCORPORA 4. Carta dirigida a la trabajadora, dejándose sin efecto el aviso previo y poniendo fin a los servicios el 07 de febrero de 2023. 5. Proyecto de finiquito por “mutuo acuerdo” entre las partes. 6. Copia de Reclamo de la trabajadora Sra. Vallejos en contra de la empresa de fecha 07 de marzo de 2023 donde SÓLO reclama su finiquito e indemnizaciones. 7. Presupuesto de Mantención de Ascensores de Torres A, B y C de la Comunidad por 64 millones de pesos. 8. Multa cursada al Condominio por falta de mantención de ascensores de parte de la anterior Administración por un total de 50 UTM del 2º JPL de Santiago, en causa Rol M-6- 2023. 9. Set fotográfico de inicio de trabajador en recableado y modernización del sistema de cámaras internas de seguridad, que no había efectuado la anterior Administración. 10. Certificado de Mantención de la Red de Incendios de febrero de 2023, que no había efectuado la Administración anterior. 11. Resolución de citación a Audiencia por demanda de rendición de cuentas contra la anterior Administración del Condominio, para el 12 de mayo ante el 1º JPL Santiago, causa Rol 1628-2023.

Confesional:

Comparece doña Alicia Betiana Orellana Méndez, cédula de identidad Nº 12.798.178-7 Y doña Claudia Gaitán Núñez, cédula de identidad Nº 13.936.412-0. Quien previamente juramentada declara. Consta en audio.



QUINTO: Que, en audiencia de juicio las partes arribaron a las siguientes convenciones probatorias:

1. La remuneración de la demandante de autos para efectos del artículo 172 del código del trabajo y también la 489 alcanzaba la suma de \$1.160.000.
2. Que no percibió sustitutiva del aviso previo ni años de servicio.

SEXTO: Que, en cuanto a la caducidad invocada por la parte demandada, será desestimada esta excepción para rechazar la demanda, desde que la demandada requiere la caducidad de los hechos en que se funda la acción y no de la acción propiamente tal, la cual se encuentra incoada dentro del plazo legal al haber concluido la relación laboral el día 7 de febrero del año 2023 y haberse presentado la demanda con fecha 14 de abril del mismo año, antes de transcurrir 60 días hábiles desde la separación.

Es necesario tener presente que la acción incoada es de la vulneración de derechos con ocasión del despido y no durante la existencia de la relación laboral, debiendo distinguirse los fundamentos de hecho de la acción con la acción misma.

SEPTIMO: Que, se desestimaré la demanda en cuanto se pretende se declare la existencia de una vulneración al derecho a la honra de la demandante, puesto que de la prueba aportada al juicio no se advierte la afectación a su imagen social en cuanto a su honor, sea que dicha afectación pueda ser imputada directa o indirectamente a acciones concretas de la demandada.



En efecto, se invoca la vulneración a la honra sin precisar qué habrían provocado esa vulneración (página 6 de la demanda) —cuál es la conducta lesiva concreta imputa y que habría disminuido la valoración social de su honor—. Por una parte, se menciona que esta se habría visto afectada al ser menospreciada por doña Claudia Gaitán. No obstante, dicha imputación sin mayor determinación en cuanto a sus circunstancias, no se ha visto acreditada con la prueba aportada al juicio, desde que la prueba documental no da cuenta de imputaciones efectuadas a la aludida expuesta a sus compañeros de trabajo por parte de la demandada. Y, si bien, los audios permiten tener por acreditado un conflicto o inconveniente relativo a la pérdida de unos candados, de ellos no puede desprenderse una imputación directa a la demandante respecto a su participación en dicho extravío, menos aún que dicho extravío sea imputado a un acto voluntario de la demandante de autos con ánimo de apropiación de dichos bienes tal y como se indica en la demanda.

Aunque se le consulta sobre dichos candados, incluso se le indica dónde estaban y que debió ver, consultándose dónde habría encontrado uno de ellos; también se le indica que los candados deben estar en alguna caja, extraviados o por ahí y que los van a buscar. Pero del tenor literal de dichas grabaciones no se advierte una imputación directa a la demandante de robo cómo se desprende la demanda y, menos aún, qué dicha imputación haya sido traspasada a sus compañeros de trabajo, de modo tal, de afectar su honor al interior de la empresa.





En cuanto al menosprecio en el cumplimiento de sus funciones, efectivamente se advierte que se cuestionaba que la demandante tuviese la capacidad de ejercer el cargo de mayordomo o supervisora integral que estaba realizando al final de la relación laboral, cuestionándose sus conocimientos, lo que advierte de los audios de doña Claudia Gaitán, don Rodrigo Vergara y de doña Alicia Betania, que efectivamente le reiteran a la demandante que no está capacitada para cumplir sus funciones, y que resulta intimidatorio, impositivo y prepotente en sus términos.

Sin embargo, estos hechos y dichos efectuados por las personas singularizadas en el párrafo anterior, no se ha logrado acreditar que hayan llegado al conocimiento de terceros ajenos a la administración del condominio, sean o no compañeros de trabajo de la demandante por medio imputable a la demandada y la honra que se resguarda por esta acción es la apreciación social del trabajador no la suya propia

En consecuencia, procede desestimar la vulneración al derecho a la honra que denuncia la demanda, sin más trámite al carecer de prueba que permita concluir la afectación a su imagen social.

OCTAVO: Que, en cuanto la vulneración a la garantía de la integridad física, del desarrollo de la demanda se advierte que esta se ha invocado juntamente con la vulneración a la integridad psíquica sin distinguir entre ambos derechos fundamentales y, en ese contexto, la demanda carece de fundamentos para sustentar la integridad física que invoca. No existe prueba rendida en el juicio que permita arribar a



tal conclusión. Conforme lo anterior se desestimaré también la demanda en esta parte.

NOVENO: Qué, en respecto a la vulneración a la integridad psíquica, efectivamente cómo se indica en el párrafo séptimo de este fallo, revisando los audios acompañados al juicio por la parte demandante correspondiente a mensajes vía sistema de mensajería whatsapp, se advierten tratos y afirmaciones, inadecuadas por parte de la señora Gaitán y el señor Vergara hacia la demandante en el contexto de una relación laboral, lo que importa tener por acreditado qué el ambiente laboral en el cual desarrollaba funciones la demandante, no era del todo adecuado debiendo soportar garabatos por parte de la señora Gaitán, la cual escudo su conducta en qué es su modo de ser. Olvida que dichos términos no se encuentran esgrimidos en el ámbito privado de su seno familiar, hogar, círculo social cercano. Etc. en el cual efectivamente puedan adoptar niveles de despreocupación con el trato y términos con lo cual es dialogan socialmente con su interlocutor. En el ámbito laboral, el empleador debe dar cumplimiento a normas de conductas, tales que ellas no lleven a sus dependientes a exponerse a situaciones de riesgo, sea por ser sus trabajadores víctimas de acoso laboral, tratos ajenos a la dignidad de la persona, de gran magnitud e impacto inmediato, o tratos de mediana intensidad o de impacto menor pero repetitivos, que vayan mermando paulatinamente la dignidad y la estabilidad psíquica del trabajador.

Lo anterior, es relevante puesto que doña Claudia Gaitán reconocen en un audio referirse habitualmente con garabatos, pero indica estimar



que con la demandante tenía un vínculo de confianza y al ser así, entiende que no se encuentra obligada a modificar su conducta, debiendo la trabajadora-subordinada a sus instrucciones, conforme se observa de los referidos audios- soportar dichos tratos o más bien cuestionarlos. De un audio se advierte que efectivamente la demandante cuestionó la forma en cómo doña Claudia Gaitán se comunicaba con ella, indicando que se sentía maltratada y, dicho esto, la actitud de doña Claudia Gaitán frente a dicha interpelación, es efectuar un reproche a la trabajadora desde que a su entender sus términos-garabatos- le parecen normales conforme a su forma de ser y hablar, resaltando que entendía se relacionaba en un ámbito de confianza con la demandante- indicándole que ella era su mano derecha- pero traspasando con ello, al ejercer su poder de dirección y mando el límite del ámbito de los derechos fundamentales de la demandante, relativos a su integridad psicológica y dignidad, pudiendo con ello concluirse-esto es, presumirse judicialmente-que la exposición a estos actos provocan en la Generalidad de los individuos un menoscabo.

La vinculación de los tratos con términos inadecuados en el ámbito laboral de doña Claudia Gaitán hacia la demandante y su cercanía con su despido, se logra advertir en cuánto se aprecia en el audio denominado “mano derecha”, se habla de un presunto despido futuro de la demandante, el cual niega doña Claudia Gaitán y, las partes en sus respectivos escritos de discusión, no han dado cuenta de la existencia de un hecho anterior al término real de la relación laboral,



en el cual se haya planteado la posibilidad o controversia sobre un inminente despido de la demandante. Luego, el contexto de dicho audio solo se explica si el mismo resulta cercano a la fecha el término de la relación laboral, pues doña Claudia Gaitán desmiente la voluntad de la empresa de proceder a la de vinculación la señora Vallejos.

Por su parte, los audios con don Rodrigo Vergara, en los que se indica que:

“Yo nunca he engañado a nadie ni voy a engañar a nadie, yo le ofrecí una posibilidad de seguir trabajando con un menor sueldo, yo no se lo puedo imponer, usted tiene que aceptar, si usted no acepta es porque no quiere seguir trabajando, así de simple”.

“Lorena, entonces usted no quiere volver, porque efectivamente yo imponerle una baja de sueldo no puedo, ya así dice la ley, pero si podemos negociar que usted vuelva a su trabajo con el antiguo sueldo, siempre y cuando quiera. Si usted no quiere seguir trabajando, usted dígame, y negociamos su salida, así de simple, usted se va a quedar sin trabajo. Vamos a negociar su salida, el pago de toda indemnización y todo eso, vamos a negociar un pago que usted quede conforme, pero yo le puedo bajar el sueldo, no unilateralmente, yo te estoy ofreciendo bajar el sueldo con continuidad de trabajo y pagarle un bono de un millón de peso, ¡cómo no va a entender! No te estoy imponiendo bajar el sueldo, te estoy ofreciendo la posibilidad de seguir con un menor sueldo obviamente, porque no va a tener las mismas funciones, y continuar en el condominio. Si usted no acepta, perfecto dígame que no quiere seguir trabajando y volvemos a negociar la



próxima semana su salida, su usted no quiere seguir trabajando, ¡es así de simple!

Dan cuenta de una presión inadecuada para aceptar una rebaja de remuneraciones, cargo y funciones, bajo intimidación de perder su trabajo. Comunicación que se efectúa en tono autoritario y despectivo, al indicarle ¿cómo no va a entender? Cuestionando la capacidad de la demandante de comprender la situación, lo que da cuenta de un trato ajeno a la dignidad de la persona.

Por su parte, los audios de la señora Gaitán, unidos a su declaración permiten tener por acreditado que esta persona-presidenta del comité de administración-mantiene un trato con chuchadas según sus propios dichos cuando se comunica con la demandante, representando esta dicho trato e indicándole que la está ofendiendo y que guardará el texto ante cualquier cosa para presentarlo ante la Inspección del Trabajo, ello después de que se efectuará por doña Claudia Gaitán y una tercera persona cuya identidad no fue mencionada en juicio un inventario de las cosas que mantenía el condominio, considerando la demandante que iba a ser despedida en la misma época. Luego, tras el cuestionamiento de la señora Lorena al trato otorgado por doña Claudia Gaitán que hayan sido garabatos directos a la demandantes o comunicaciones con un trabajador del condominio-la demandante-incluyendo garabatos o chuchadas como ella indica, doña Claudia Gaitán indica que no le va a hacer más el trabajo a la actora que conforme sus dichos ella le realizaba- esto debió haberlo indicado al interior del comité o al administrador-y posteriormente el administrador



le da cinco días con goce de remuneraciones-no habiendo prueba de la voluntad de la demandante en ello- al volver la actora es asignada a las funciones de conserje-antes era supervisora-y cumple funciones aproximadamente dos días en ese cargo (conforme la testimonial de doña Claudia Gaitán. Por su parte, el primer día que prestó servicios tras los cinco días con goce de remuneraciones, lo hace entonces cumpliendo funciones de conserje y ese día recibe carta de despido (6 de febrero de 2023), en la cual se le indica que el término de su relación laboral se produciría el 7 de marzo de 2023 y al día siguiente vuelve a entregarle una carta en la cual se le informa que se dejaba sin efecto el aviso previo poniéndosele término a la relación laboral a contar de dicho día 7 de febrero de 2023, conforme los documentos acompañados por la demandante- sin objeciones de contrario a folio 45 y 46.

Ahora, el audio de don Rodrigo Vergara indicándole que debía aceptar la rebaja de su sueldo y cargo o había que concordar su salida, debe- conforme a la lógica- haber sido enviado antes de su regreso a prestar servicios tras los cinco días sin prestar labores con goce de remuneraciones, pues de lo contrario no se comprende porque le solicita que acepte la rebaja de cargo que ya se había producido y, posterior al audio de doña Claudia Gaitán, pues esta indica que tras haberle señalado la demandante que se sentía ofendida- ella dijo que no le iba a hacer más su trabajo, entonces vieron que ella no iba a poder cumplir sus funciones y acordaron ofrecerle que volviera a su cargo. Con posterioridad al término de su relación laboral y



relacionado al mismo, no se le reconoce el derecho al pago de las indemnizaciones que legalmente tenía ante la inspección del trabajo, llevando el administrador del comité un finiquito de mutuo acuerdo poniendo indemnizaciones por una suma inferior a la que legalmente le correspondía al ser presuntamente desvinculada por necesidades de la empresa.

Entonces, la secuencia de los hechos que se pueden tener por acreditado son los siguientes, a mediados del año 2022 asume un nuevo comité en el condominio- designándose a doña Claudia Gaitán como presidenta- y se suben las remuneraciones de la demandante y su cargo a la de supervisora integral- a finales de enero principio de febrero de 2023, se efectúa una revisión por parte de doña Claudia Gaitán con otra persona de los insumos que mantiene el condominio mientras doña Lorena se encontraba rindiendo una prueba de OS-10 o el mismo día, posteriormente algo le indica doña claudia Gaitán por teléfono con palabras soeces que doña Lorena le indica que se siente ofendida y guardará el texto para la inspección del trabajo por cualquier cosa; doña Claudia Gaitán tras esto le cuestiona a la demandante enviándole un audio vía wapsat su molestia indicándole que ella pensaba que se tenían confianza y que ella era así, hablaba así y que le hacía su trabajo o parte de este para ayudarla y no quería tener un ambiente hostil con ella, pero pidiéndole disculpas si se sintió ofendida; tras este cuestionamiento por la demandante de los tratos o formar de doña Claudia Gaitán, se acuerda por el comité solicitarle a la demandante acepte volver a su cargo de conserje bajándole el sueldo;



don Rodrigo Vergara administrador del Condominio se comunica con la demandante y le indica que “debe” aceptar la rebaja, manteniendo menos funciones, de lo contrario eso indica que ella no quiere seguir trabajando y que si no acepta entonces deben negociar su salida; continua don Rodrigo Vergara indicándole a la demandante que se tomará cinco días con goce de remuneraciones; vuelve la demandante a prestar servicios y es enviada a la torre C a cumplir funciones de conserje y ese mismo día se le entrega una carta de despido por la cual de necesidades de la empresa con un mes de aviso, al día siguiente- desconociéndose el motivo del cambio de opinión en cuanto al aviso previo- se le entrega una nueva carta en la que se le informa que queda sin efecto el aviso previo y su despido se concreta ese mismo día 7 de febrero de 2023; posteriormente concurre don Rodrigo Vergara a la Inspección del Trabajo sin reconocer un despido por necesidad de la empresa y llevando un finiquito por un presunto mutuo acuerdo con la propuesta de una indemnización inferior a la que por la causal del 161 inciso primero del trabajo le correspondía.

De lo anterior, se logra desprender que el proceso de desvinculación de la demandante se gatilla por esta haber cuestionado las formas de comunicarse de doña Claudia Gaitán, llevándose un proceso de desvinculación con menoscabo a su dignidad, con prescindencia de sus derechos laborales-desde que nos e acreditó que la demandante aceptará el cambio de funciones que en la práctica igualmente aplicaron, con precisiones inadecuadas para aceptar modificaciones a sus condiciones laborales y privándola de la posibilidad de tener el





mes de aviso previo ya notificado sin motivo justificado. Cabe tener presente que el tiempo de preaviso conforme al historia de la ley, no se encuentra establecido en favor del empleador sino del trabajador, y continuó el menoscabo de sus derechos laborales post término del contrato al negarle el derecho a acceder a las indemnizaciones legales que le correspondía.

Y, efectivamente de los audios, se advierte que se esbozan dichos que permiten concluir que se cuestionaba la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, lo que se ve ratificado y aclarado con la declaración de doña Claudia Gaitán la que claramente indica que ella no podía ejercer el cargo y que ella le hacia el trabajo.

Entonces, acreditados los hechos singularizados precedentemente, debe analizarse si es posible que estos provoquen una afectación a la integridad psíquica de una persona normal en su posición y en ese contexto, acreditándose que una serie de hechos previos a su despido dan cuenta de tratos ajenos al respeto a la dignidad de la actora tanto como persona como en su calidad de trabajadora, todos los que derivaron en su posterior desvinculación, tanto por no aceptar los tratos de doña Claudia Gaitán como por no acceder a la rebaja de su sueldo y funciones, permiten concluir que estos producen normalmente una afectación psicológica a quien lo vive al privarla de su posición laboral sin su consentimiento previa perturbación de su derecho a la estabilidad relativa en el empleo, a mantener su fuente de trabajo en las condiciones convenidas y, que se venían cumpliendo, mediante presiones con amenazas de una inminente desvinculación



sin que se advierta haberle informado algún motivo ajustado a derecho para su eventual separación, menoscabando con ello. Luego, si bien, no todo despido provoca una afectación de la integridad psíquica, pero en este caso se advierten actos previos al despido y para proceder al mismo que normalmente provocan en un trabajador humillación y menoscabo e incluso se ha cuestionado y ha sido afectada por hacer uso de su derecho a un trato digno y adecuado en el ámbito laboral, por lo que se tendrá por acreditada la limitación al ejercicio a su derecho a la integridad psíquica al haberse afectado su dignidad.

DECIMO: Que, en cuanto a la justificación de la conducta de la empleadora, los tratos de doña Claudia Gaitán- los que no quisieron ser aceptados por la actora y su oposición a los mismos gatilló su desvinculación- no encuentran justificación en el ejercicio de un derecho por parte del empleador, tampoco puede ser justificada la rebaja en su caro sin su previo consentimiento pues no otorga la legislación al empleador un derecho para ello. Ahora, la demandada sustenta la desvinculación de la actora en problemas económicos del condominio tras la salida de una administración anterior, salida que se produjo siete meses antes de su desvinculación y no obstaculizaba la situación económica del condominio para ascender a la demandante y subirle su remuneración, y la prueba aportada al juicio no permite tener por acreditado un desmedro en la situación económica de la demandada que justifique la desvinculación de uno o más trabajadores, pues las multas y presupuestos de mantención de la red Húmeda.



En consecuencia, se accederá a la demanda al haberse acreditado la afectación al pleno ejercicio a su derecho fundamental de la integridad psíquica, a afectando su dignidad en el ámbito laboral, arbitrariamente.

DECIMO PRIMERO: Que, conforme a lo anterior, se omitirá todo pronunciamiento de la demanda subsidiaria, condenándose a la demandada a seis remuneraciones por concepto de la indemnización prevista en el artículo 489 inc. Tercero del Código del Trabajo al haberse vulnerado su derecho a la integridad psíquica con ocasión de su despido.

DECIMO SEGUNDO: Que, en cuanto al incremento de un 50% por sobre la indemnización por años de servicios, solicitado por la parte demandante, se desestimaré en esta parte la demanda, dado que la invocación de mutuo acuerdo para concluir el vínculo laboral fue esgrimida con posterioridad a la desvinculación de la actora y en la carta de fecha 7 de febrero del año 2023, solo se modifica la carta de despido del día anterior, en cuanto deja sin efecto únicamente el aviso previo sin alterar la causal.

DECIMO TERCERO: Que, el resto de la prueba acompañada al juicio, analizada conforme las reglas que ilustran la sana critica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos anteriores.

ATENDIDO LO EXPUESTO Y, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 8, 10, 420 letra a), 446, 452, 453, 454, 459, 462, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil; SE RESUELVE:



I.- Que, se desestima la excepción de caducidad deducida por la demandada;

II.- Que SE ACOGE la demanda de TUTELA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES deducida por doña LORENA DEL ROSARIO VALLEJOS IBARRA, en contra del CONDOMINIO ESPACIO ORIENTE, sólo en cuanto se declara:

A) Que el término de la relación laboral se produjo por despido de la actora vulneratorio a su derecho fundamental a la integridad psíquica.

III.- Que una vez firme y ejecutoriada deberá remitirse copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

IV.- Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y sanciones:

a) \$6.960.000, por concepto seis remuneraciones de indemnización prevista en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo;

b) \$1.160.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

c) \$9.280.000 por indemnización por años de servicios;

c) 30% de incremento por sobre la indemnización por años de servicios;

V.- Que, las sumas ordenadas pagar devengarán los intereses y reajustes previstos en el art.63 y 173 según corresponda del Código del Trabajo.



VI.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

VII.- Que, no habiendo accedido al incremento solicitado en la demanda, cada parte pagará sus costas.

Anótese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívese en su oportunidad procesal.

RIT : T-846-2023

RUC : 23- 4-0474844-0

**Pronunciada por don (ña) CLAUDIA ELISA TAPIA TAPIA,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de  
Santiago.**

En Santiago a nueve de dieciséis de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



XMMBXPEDVMJ

jud.cl

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>