

## TRIBUNALES

Caratulado:

**QUIDEL/INMOBILIARIA HELVETICA CUATRO  
LIMITADA**

Rol:

**T-271-2022**

Fecha:	26-04-2023
Tribunal:	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco
Materia:	Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Temuco, veinticinco de abril de dos mil veintitrés.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En esta causa, Rit T-271-2022, comparece don Luis Felipe Romero Medina, abogado y doña Caroll Camila Betancur Pinilla, abogado domiciliados en Temuco, en calle Antonio Varas N° 687, oficina 909 de Temuco, en representación de doña FLOR IDALBA QUIDEL PEÑA, conserje, deduciendo denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de INMOBILIARIA HELVÉTICA CUATRO LTDA, persona jurídica de su giro, representada legalmente Marcelo Kunz Castillo, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle San Ernesto n° 990, de la ciudad de Temuco.

Fundan la denuncia en que doña Flor Idalba Quidel Peña comenzó a prestar servicio para la demandada con fecha 1 de Julio del 2022. Lo anterior, de forma continua e ininterrumpida hasta el 31 de octubre del 2022 como conserje full time en el edificio “Zúrich” ubicado en calle Santa Teresa N° 945, Temuco.

Sus labores estaban relacionadas con atenciones al hall de ingreso, atención a público, residentes y visitas, sistema de citófonos, teléfono, accesos peatonales y acceso vehicular, cámaras de vigilancia en el edificio “Zúrich” de Inmobiliaria Helvética, por calle O’Higgins 461, de la ciudad de Temuco, y de duración indefinida.

Por los servicios personales, su representada recibía una remuneración promedio de \$523.698 mensuales. Lo anterior, dista de las conversaciones previas sostenidas por la señora Flor con fecha 22 de junio del 2022, con la administradora del edificio doña Elena Cáceres, con quien había acordado que su remuneración sería por la suma de \$600.000.- ya que esto además incluiría las asignaciones de colación y movilización, razón que la motivó a dejar su antiguo trabajo como conserje en el edificio

Lugano de la ciudad de Temuco.

De acuerdo a la naturaleza de sus funciones, la jornada de trabajo era en turnos de 08.30 a 18.00 horas de lunes a viernes, debiendo registrar su asistencia en un libro de asistencia. Su superior Jerárquico a lo largo de la relación laboral y de quien recibía instrucciones era la administradora del edificio doña Elena Cáceres.

Doña Flor Peña siempre mantuvo una trayectoria impecable en sus funciones, colaborando incluso más allá de las mismas; manteniendo siempre un perfil de trabajo en equipo y cooperativo.

La empleadora puso término a la relación laboral, mediante carta de despido de fecha 30 de septiembre de 2022, por la causal de “vencimiento del plazo convenido en el contrato”. (art 159, N°4 del Código del Trabajo), señalando como fundamento esgrimido para la causal invocada, esta consta en una sola línea, “los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que terminara el plazo convenido en el contrato laboral” esto resulta ambiguo debido justamente al hecho de que no fue ofrecido por la contraria, y al hecho a que no existe un contrato escriturado para que las partes puedan entender que exista un plazo convenido, eso solo queda en el imaginario de la contraía, señalando como fecha de término de los servicios el día 31 de octubre de 2022. En la misma carta se indica la indemnización correspondiente: 1) Vacaciones proporcionales por 08.00 días corridos por \$106.667.-

Su representada fue informada y citada a través de la carta de despido para la firma del respectivo finiquito en dependencias de la inmobiliaria para el día 4 de noviembre del 2022, cuestión que no ocurrió, esto debido a que la señora Flor esperaba por más de dos horas para poder firmar dicho documento, para más tarde fuera informada que su finiquito no se encontraría preparado, suspendiéndose por ende su firma. Solo con fecha 09 de noviembre del presente año, se firma el finiquito en la notaria Esmirna Vidal, a pesar de que dicho documento tenía fecha 28 de octubre de 2022, por lo que dicho finiquito incluso estaba listo para ser pagado antes de que se le despidiera mediante carta de aviso de despido.

Hechos que constituyen indicios de vulneración de derechos:

El despido causó vulneración a la integridad psíquica, física y discriminó laboralmente a su representada, ya que la causal invocada lo que realmente hace es ocultar un despido con vulneración de derechos, disimularlo, para darle una apariencia de legitimidad, en circunstancias que es contrario al ordenamiento jurídico, dado que se le realizaron diversos actos que buscaron menoscabar a su representado, efectuando una maniobra ilegítima e ilegal con el objeto de obtener ventajas en caso de ser despedida.

Con fecha 01 de julio de 2022 ingresó a prestar servicios como conserje, en donde se le había prometido un buen ambiente laboral, en el cual podría desarrollarse como persona y como profesional ya que su representada se encontraba estudiando para “Asistente Administrativa” y con la promesa que en ese nuevo lugar de trabajo podría compatibilizar sus estudios con el trabajo y posteriormente desarrollar ahí su necesitada práctica profesional, sumado a la promesa de una mejor remuneración, de todo lo cual nada fue cumplido, menos aún algo tan básico como lo es la escrituración de su contrato de trabajo, sumando a lo anterior, algo aún peor, que es un maltrato verbal, un menoscabo a su integridad, a sus capacidades, cuando en exigencia de sus plenos derechos como trabajadora, solicita el respectivo contrato de trabajo, el cual nunca le fue otorgado en los términos prometidos, recibiendo mensajes por parte de la administradora tales como “Quién te crees tú, o es que te crees jefa, eres una mal agradecida, me la jugué por ti, te traje acá a trabajar con el tremendo sueldo para que, para que estés cuestionando todo ,el sueldo que te pago no se lo pago a nadie más, ni siquiera a las personas más capacitadas, quién te crees?, te he acomodado como a nadie pero ya sabía cómo eras, entonces me previne, así que te traje una simulación de sueldo de lo que recibirás este mes, mal agradecida, pero aquí no te puedes quedar, porque la inmobiliaria no te necesita, yo no voy hacer un contrato especial para ti, este contrato lo hace el abogado de la inmobiliaria y es el mismo contrato para todos te guste o no”, tales dichos resultan vejatorio que ni aún en un clima de absoluta y total confianza en el ámbito laboral, pueden ser permitidos.

Es ante estas circunstancias descritas, de incertidumbre laboral, y ante la falta de escrituración del contrato de trabajo, privando a su representada de sus derechos que como trabajadora le corresponden, pudiendo esta infracción tener graves consecuencias para doña Flor y al consultar sobre

el mismo a la administradora obtener como respuesta un trato vejatorio, su representada se dirige a las oficinas de la Inmobiliaria a consultar, siendo informada que el documento había sido entregado a la administradora de edificio quien evidentemente no había gestionado, ante tal escenario, doña Flor, decide dirigirse a la jefatura de la inmobiliaria a través de don Andrés Bolomey a quien envía carta certificada con fecha 01 de septiembre del 2022, en donde explica detalladamente los malos tratos sufridos por parte de doña Elena Cáceres y de los graves incumplimiento en las condiciones laborales.

Finalmente, y sin haber obtenido la escrituración del contrato de trabajo en los términos y condiciones acordados inicialmente, su representada es informada con fecha 30 de septiembre, “que se ha resuelto dar cumplimiento contrato de trabajo suscrito” invocando la causal del finiquito el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es “Vencimiento del plazo convenido en el contrato”. Posteriormente según consta en constancia realizada ante la Inspección del Trabajo N° 355, de fecha 17 de octubre del 2022, continuó siendo menospreciada por su colega a órdenes de la administradora.

En cuanto a la colación: el turno de la Sra. Flor correspondía a horario fijo de 08:30 a 18:00 hrs de lunes a viernes, con 30 minutos de colación que no se cumplían; estos descansos nunca se les han respetado, es más no tenía colación, y siempre ha operado de la misma forma, por lo que su representada debía comer algo rápido o solo tomar un café en el mismo lugar de trabajo, que corresponde al área de conserjería, esta situación se daba puesto que nunca se contaba con otro trabajador a efectuar el reemplazo de los 30 minutos correspondientes, y cuando se consultaba a la Sra. administradora quién lo reemplazaría en ese periodo, ella se enojaba, se alteraba, se enfurecía y a veces hasta le grita, diciendo que “es obligación firmar en el libro de asistencia el horario como si estuvieran en colación porque así yo no tengo problemas con la inspección del trabajo y con la inmobiliaria”, se alteraba con facilidad si es que se le insistía, y les manifestaba que “debería estar agradecida con ella que nos dio el trabajo, y no causarle problemas como los otros colegas de antes que intentaron lo mismo, pero que no les resultó ya que ella siempre encuentra la forma de deshacerse de aquellos trabajadores mal agradecidos y complicados, porque no le interesa tener gente disconformista y complicada quejándose por todo, que no eres indispensable, las cosas se deben hacer como yo digo y al que no le guste presente su carta de renuncia”, siempre ejerciendo abuso de

poder y en un tono fuerte de voz, de manera peyorativa, con excesivo sarcasmo.

En cuanto a las horas extras: a su representada jamás se le pago horas extras porque tampoco se permitía que firmaran horas extras, esto a pesar que en la práctica si se quedaba horas extras, la Sra. Elena les manifestaba “debes marcar como si hubieras hecho un solo turno”.

CAUSALES DE TUTELA ESGRIMIDOS, AMPARADOS EN ARTICULO 19 DE LA CARTA MAGNA; LA CONSTITUCION ASEGURA A TODAS LAS PERSONAS: A.-El derecho a la vida e integridad física y psíquica está contemplado en el citado N°1 del artículo 19 de la Constitución “La Constitución asegura a todas las personas: N° 1 El derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona”.

Mobbing: acoso psicológico en el trabajo. El término mobbing fue acuñado por el psicólogo del trabajo sueco Heinz Leymann, quien empezó sus estudios a principios de los años ochenta e investigó este proceso durante una década aproximadamente. Hoy día existen diferentes términos para definir la violencia psicológica en el trabajo, no hay unanimidad en la comunidad científica respecto a su utilización. Se puede decir que el término mobbing sigue siendo el más empleado en los países escandinavos, mientras que en los países de habla inglesa los científicos utilizan el término bullying. Los españoles han seguido las pautas de Leymann (1996) y utilizan mayoritariamente el término mobbing. (LópezCabarcos M.A & Vásquez- Rodríguez, P. 2007) El concepto mobbing, traducido al castellano significa acoso psicológico, que se define como “ el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (definición Senado 19 junio 2001, aprobada unánimemente en España). Además, se señala que el correlato correcto del término mobbing en castellano debe ser acoso psicológico en el trabajo. (Piñuel, I. & Oñate, A. 2002). Dado que existen múltiples definiciones, es importante que la definición adoptada haga explícitas las características que involucran al término utilizado.

En relación a estas características, se han identificado elementos comunes y que deben estar presentes en la definición de acoso psicológico en el trabajo (LópezCabarcos M.A & Vásquez-Rodríguez, P., 2007), las cuales corresponden a:

- La intencionalidad, el acosador tiene como objetivo humillar, vejar, aislar y obligarle a abandonar la organización.
- La repetición de la agresión.
- La longevidad de la agresión, es decir, la continuidad en el tiempo.
- La asimetría de poder, entre el acosador y la víctima existe una diferencia sustancial de poder, bien de hecho o de derecho.
- El resultado, provoca todo tipo de consecuencias sobre la salud física y psíquica de la víctima, sobre su entorno personal y familiar.

Marco regulatorio Es posible señalar que en Chile existen documentos que permiten normar y abordar la temática del acoso psicológico en el trabajo; entre ellos se encuentran: Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) de la Dirección Nacional del Servicio Civil (2006); Ley 20.607 que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral (2012); Protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales (2013) y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subsecretaría de Previsión Social, según DECRETO N°47/2016.

Leymann describe cuatro etapas típicas que caracterizan el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo.

(1) La Primera fase: aparición de un incidente crítico Se inicia el acoso psicológico, siendo el primer síntoma de las víctimas la desorientación, porque las personas esperan apoyo de la organización, y no se explican el porqué de la presión, pero no actúan contra ella. Si continúa el acoso, comienza a reflexionar sobre sus propios errores y qué tiene que hacer para que el hostigamiento cese. La excesiva preocupación tiende a producir trastornos del sueño y los primeros signos de ansiedad.

(2) Segunda Fase: persecución sistemática Se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso psicológico hacia la víctima, con el objetivo de intimidar y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse de su acosador sólo conseguirá acrecentar el hostigamiento. Se pueden acompañar de amenazas de carácter punitivo, dirigidas explícitamente hacia el estatus o la seguridad laboral del acosado.

(3) Tercera Fase: La intervención de los superiores Ante el incremento de la presión, la persona o el grupo acosado puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarle a afrontar el problema, generalmente personas con cierto ascendiente o capacidad de influencia en la organización como jefaturas, representantes del personal, representantes sindicales, etc. A los síntomas iniciales de ansiedad, pueden surgir algunos brotes depresivos. Poco a poco se va



deteriorando su fortaleza ante la persistente presión del acoso y la falta de medios para afrontarlo. Se deteriora su estado de salud, cuya evolución se hace contingente con el comienzo del deterioro en el plano social (conflictos familiares, pérdida de amistades, etc.), rendimiento laboral insuficiente, y cierta propensión a conductas distractoras y adictivas (consumo alcohol, tabaco, drogas y psicofármacos). Departamento Salud Ocupacional. Instituto de Salud Pública de Chile. (4) Cuarta Fase: El abandono del trabajo Tanto la presión como el deterioro del estado de salud del acosado llevan al abandono de la organización. La víctima busca soluciones fuera del dominio de la organización, si la víctima lleva tiempo en la organización tiende a concluir en una prejubilación. En otros casos (personas más jóvenes), siguen soportando la presión algún tiempo, su trabajo se vuelve puramente instrumental hasta que les llega la oportunidad de poder marcharse. Esto tiene efectos en diversas áreas de la vida del trabajador y de la organización.

INDICIOS DE VULNERACION DE LOS DERECHOS A LA NO DISCRIMINACION Y A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA. Los siguientes son los indicios que, según el artículo 493 del Código del Trabajo, permiten concluir que se vulneraron los derechos del actor con ocasión al despido:

- 1.- El despido se efectuó poco después que su representada comenzara a manifestar que no estaba de acuerdo con no tomar colación, y que la obligaran a firmar en circunstancias que no tomaba tal descanso.
- 2.- Mi representada se negó a esta forma de trabajo e igualmente la obligaron a continuar.
- 3.- En la carta de despido, se desconocen los términos de su contrato, se establece un motivo diverso para él despido, el cual no es efectivo.
- 4.- Fue despedida en forma rápida, de un día para otro, indicándole que no debía seguir trabajando. Toda vez que la carta que le remitieron contenían errores en cuanto a los montos de indemnización, montos por días de vacaciones, en cuanto al número de días, y sobre todo a la causal de despido. Es más, se le entrega la carta en un tiempo inferior a lo establecido por la ley.
- 6.- El desempeño y trayectoria profesional de doña FLOR IDALBA QUIDEL PEÑA, siempre fue ejemplar. Sin embargo, en reiteradas ocasiones sufrió discriminación.
- 7.-La existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador.

Indemnización por la vulneración de derechos: Por ello la demandada deberá ser condenada a pagar a



mi representado una indemnización equivalente a 11 meses de su última remuneración completa - \$ 600.000.-, esto es, la suma de \$6.600.000.- o en subsidio una indemnización inferior, hasta el equivalente a 6 remuneraciones completas. Además, el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone que en caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo.

Ejerce también acción indemnizatoria del daño moral. Los hechos en que se funda esta acción son los mismos que se han expuesto para justificar la infracción de sus derechos fundamentales, y que se dan por expresamente reproducidos. El daño moral demandado dice relación con la lesión de los derechos de la personalidad del demandante y su fundamento jurídico se encuentra en los artículos 1556, 1558 y 2329 del C.C. y en el artículo 485 y 495 del Código del Trabajo que expresamente indica que el tribunal determinará las indemnizaciones que procedan en caso de vulneración de derechos como los denunciados en este juicio. En efecto, las personas tienen asignadas por ley ciertas características denominadas “atributos de la personalidad”. Estos atributos comprenden cuestiones tales como el nombre, la nacionalidad, el estado civil, la capacidad de goce, el domicilio y el patrimonio. Pero junto a estos atributos, las personas tienen lo que se ha dado en llamar “derechos de la personalidad”. Tales derechos son los siguientes: el derecho a la vida, la libertad y la seguridad individual, la libertad de expresión, el derecho a la salud, el derecho a la honra, el derecho a la privacidad y el derecho a la protección de las creaciones intelectuales. El daño moral es cualquier interferencia no consentida, ilegal o arbitraria, en el plan de vida de una persona o en el desarrollo institucional de una persona jurídica. En la especie, el daño moral que debe indemnizarse cubre ambos aspectos: el sufrimiento profundo e intenso experimentado por su representada por la manera humillante y pública en que la demandada puso término a su contrato de trabajo, como la afectación que esas medidas tuvieron en sus derechos fundamentales, en especial el derecho a la integridad psíquica y el derecho a la no discriminación laboral. Los tribunales laborales son plenamente competentes para conocer de la acción de perjuicio por daño moral, tal como lo ha resuelto la Excm. Corte Suprema, en sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 18 de agosto de 2020, dictada en causa rol de ingreso 9.298-2019, caratulada “Alejandra Jara Medina con Tesorería General de la República”: “Noveno: Que, de esta forma, si un empleador infringe el contenido protector contenido en los incisos primero y segundo

del artículo 485 del Código del Trabajo, con ocasión del despido, el inciso tercero de su artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo, que deberá determinar el tribunal conforme a las circunstancias del caso, compatible, por tanto, con una que persiga la reparación de los perjuicios morales ocasionados, concluyéndose, de esta forma, que aquella no es exclusiva ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral si el daño que amerita su procedencia se acredita. Décimo: Que el fundamento de las razones entregadas, se sostiene, además, en los motivos de procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, y en la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y síquica. Undécimo: Que, por consiguiente, si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, concluyéndose, en consecuencia, que la reparación del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminedada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la que se analiza, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en la sede resuelta.”.

La actuación ilegal, arbitraria y negligente de la demandada causó un evidente daño moral a su representado, ya que la injusta y arbitraria decisión le ha afectado en su diario vivir impidiéndole de por vida poder eliminar en forma completa el daño causado. Esta actuación negligente y dañosa debe ser indemnizada, dado que mi representada no puede soportar la lesión de sus derechos fundamentales sin tener el derecho a una legítima reparación. El referido daño debe ser apreciado en una suma no inferior a la de \$25.000.000, ello en atención principalmente que tuvo soportar trabajar en condiciones poco dignas, denigrantes y hasta tener que pasar hambre todos los días.

Otras prestaciones adeudadas al demandante: a.- Por concepto de indemnización sustitutiva de AVISO PREVIO, le correspondía la suma de \$ 600.000.-, pero se le pagó la suma de \$0.-, por lo que se le

adeuda la suma de \$600.000.-

Solicita acoger la demanda y en definitiva declarar: 1.- Que la demandada vulneró con ocasión del despido los derechos de mi representada a la no discriminación laboral y a la integridad física y psíquica y que por ello se la condena a pagar al demandante la indemnización a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de la última remuneración (\$ 6.600.000.-) o a una inferior, pero no menor a 6 seis meses de remuneración íntegra. 2.-Que se condena a la demandada a pagar el incremento de 50% de la indemnización, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 letra B, en relación con el los articulo 162 y 163, del código del trabajo, o la suma que V.S. determine de acuerdo con el mérito del proceso. 3.- Que la denunciada al vulnerar los derechos a la no discriminación laboral y a la integridad psíquica y física de mi representado le causó un daño, por lo que se la condena a pagar la suma de \$ 25.000.000.- por indemnización por daño moral, o la suma que V.S. determine de acuerdo con el mérito del proceso. 4.- Que se condena a la demandada a pagar la falta de aviso ascendente a la suma de \$600.000.- o la suma que V.S. determine de acuerdo con el mérito del proceso. 5.- Que, a todas las sumas ya indicadas, se le debe aplicar reajustes e interés máximo convencional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo. 6.-Que, a todas las sumas ya indicadas, se le debe aplicar reajustes e interés máximo convencional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo. 7.- Que se condena a la demandada a pagar las costas de la causa.

En el PRIMER OTROSI y en subsidio de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, y en base a los mismo argumentos que se dan por reproducidos, deduce demanda por injustificado indebido e improcedente, indemnización de daño moral y cobro de prestaciones, solicitando se condene a la demandada a pagar similares prestaciones, salvo la indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Don Rodrigo Andrés Monge Fuentealba, Abogado, contesta en representación de Inmobiliaria Helvética Cuatro Limitada, solicitando que se niegue lugar a la demanda, en todas sus partes, con costas.

1. Consideraciones acerca de la relación laboral que vinculaba a su representada con el denunciante y el término de ésta: al como señalara en el líbello del denunciante, la relación laboral entre la actora y mi representada se desarrolló entre el periodo comprendido entre el 01.07.2022 al 31.10.2022. En este sentido, esta parte no desconoce la existencia de la relación laboral, la cual era un contrato a plazo fijo, pero si desconoce o controvierte ciertos puntos de los mencionados por la Sra. Quidel, como se manifestará más adelante en este líbello. La contratación de la Sra. Quidel responde a la necesidad de parte de la Inmobiliaria Helvética Cuatro Limitada, de contar con un conserje para el edificio Espacio Zurich, mientras las unidades se encontraban a la venta. Por lo tanto sus labores serían desempeñadas hasta que se materializara la venta del 75% de unidades, momento en el cual, la comunidad respectiva es quien toma el control de la administración según la normativa vigente; siendo la comunidad la responsable de contratar al personal necesario para las labores diarias del condominio.

Así las cosas, con fecha 06 de octubre de 2022, se constituye la comunidad Espacio Zurich, quien desde esa fecha asume el control del edificio Espacio Zurich, debiendo conformar su propio Comité de Administración, y contratar a su personal, entre ellos, administrador, guardias, auxiliares de aseo, conserjes que estime, todo lo anterior de conformidad a la Ley de Copropiedad Inmobiliaria, y al reglamento de copropiedad Espacio Zurich. Ante lo expresado y como la Inmobiliaria Helvética cuatro limitada, no es la dueña del edificio, ni se encuentra desarrollando proyecto alguno, es necesario proceder a la desvinculación de los trabajadores que ejecutan labores para la Inmobiliaria. En este sentido, su representada no ha procedido a reemplazar o contratar un nuevo conserje para Espacio Zurich, si no que ha sido la comunidad que ahora administra el condominio quien ha contratado a su personal. Es más, la Inmobiliaria Helvetica Cuatro limitada, no ha contratado nuevos trabajadores como mal indica en su libello pretensor el demandante, ya que no tiene en la actualidad ningún otro proyecto inmobiliario por lo que no tiene necesidad alguna de contratar nuevo personal, debiendo reestructurar su personal conforme a su situación actual.

En este caso, por error administrativo en virtud del cierre de la administración de este proyecto, es que se enviaron cartas con errores en la causal. Es así, que el despido se produce por necesidades de la

empresa y el envío de la carta se produjo, precisamente, porque el actor no quiso aceptar la entrega personal de ella, tal como el mismo reconoce en su denuncia.

2. Ausencia de presupuestos de la acción de tutela: inexistencia de vulneración al derecho a la no discriminación e inexistencia de vulneración a la integridad física y síquica del actor. El denunciante incorpora en su libelo, de forma bastante difusa y desordenada, una serie de afirmaciones respecto a las vulneraciones de las que habría sido víctima. A priori, es posible sostener que en este caso se intenta “construir” de manera bastante ficticia una acción de tutela a favor del trabajador.

- Vulneración del derecho a la no discriminación: En primer lugar, nos referiremos a aquella supuesta vulneración al derecho a la no discriminación. Respecto a esta materia, NADA SEÑALA la denuncia presentada. Si bien, en varios acápites se pronuncia sobre la materia, en ninguna parte indica cuáles serían las circunstancias que, al menos, serían un indicio de la existencia de discriminación hacia su persona. Solo se limita a señalar que existió discriminación evitando con ello el poder ejercer una adecuada defensa jurídica a sus dichos. Es más, si analizamos los indicios, estos son exactamente los mismos que los indicados en la causa RIT T-269-2022 que se refieren a una demanda contra mi representada pero ejercida por otra de los conserjes y que difieren en aspectos sustanciales. En este sentido, queda en evidencia la construcción artificial e incluso “forzada” de los indicios a la vulneraciones de los derechos fundamentales acusada por la Sra. Quidel.

- Vulneración a la integridad física y psíquica: en segundo lugar, el actor plantea una serie de actos que habrían vulnerado su integridad física y psíquica. Ellos dirían relación con el no reconocimiento del derecho a colación durante su jornada de trabajo y al no pago de las horas extras, no ejercicio de su derecho a descanso, todas esas conductas ejercidas al parecer, por la Sra. Elena Cáceres. Dichas actuaciones no son reales, y en el evento improbable que fuesen catalogadas como efectivas, podrían implicar un desconocimiento de la normativa laboral por parte de su ex empleadora, pero de ahí a constituir una afectación a la integridad física existe una falta absoluta de nexo causal. Es más, de la propia relación de los indicios en el punto 4 de la denuncia, no se logra vislumbrar cuál de esos (falta de colación o no pago de horas extras) corresponde a una afectación a la integridad física del

denunciante. Es más, todas parecen estar orientadas a “probables afectaciones psíquicas” pero, difícilmente, a físicas.

Así las cosas, respecto a estas vulneraciones cae todo el peso de la prueba en manos del actor, debiendo acreditar los supuestos hechos vulneratorios que ejerció la Sra. Cáceres en su contra, no pudiendo avalarse en el beneficio probatorio del artículo 493 CT.

Respecto a la integridad síquica, el desorden argumental del líbello es mucho mayor. Es así, que señala que la actora habría sido objeto de una serie de tratos vejatorios y afirmaciones ofensivas de parte de la Sra. Elena Cáceres, para luego incorporar una serie de textos sobre el acoso laboral, sin siquiera expresar adecuadamente en qué consistiría el acoso laboral sufrido, menos aún como aquellos se evidencian en los indicios de vulneraciones que se esgrimen en el punto 4 de la denuncia.

Tal como es conocido, el acoso laboral o mobbing es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados". De esta definición aparece de manera clara que, para que se configure el acoso laboral, se deben cumplir ciertos requisitos de carácter basal, los que en la denuncia no están expresados. En este sentido, la actora no expresa como los supuestos tratos vejatorios sufridos, habrían afectado su dignidad ni menos aún como aquellos habrían afectado su situación laboral continuidad en el empleo, siendo que su contrato finalizó en base a que era un contrato a plazo fijo y no por otros motivos, como intenta hacer parecer la denunciante.

En este sentido se vuelve a señalar, que los indicios señalados son exactamente los mismos que los

indicados en la causa RIT T-269-2022 que se refieren a una demanda contra mi representada pero ejercida por otra de los conserjes y por supuestos de hechos que difieren en varios aspectos. Todas estas incoherencias en la fundamentación de la existencia de las vulneraciones alegadas son claros atisbos de que la denuncia carece de todo sustento.

- Inexistencia de indicios conforme exige el artículo 493 de Código del Trabajo: si bien algo ya se ha señalado con anterioridad en esta contestación, la denuncia presentada no cumple con los requisitos que permitan que el actor sea beneficiado con la facilidad probatoria del artículo 493 ya mencionado. En este punto es preciso tener en consideración, primeramente, lo señalado en el artículo 490 del Código del Trabajo. Este artículo prescribe 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.” De dicha norma emana que la enunciación de los hechos debe ser clara y precisa teniendo el denunciante la obligación de acompañar los antecedentes en que se fundamente la denuncia (incluso el segundo inciso señala que si no los contiene se debería subsanar dicha situación).

Sin embargo, del análisis de la denuncia y tal como se ha dejado en evidencia previamente, no se aprecia que ésta contenga o de cumplimiento a alguno de esos dos requisitos. Lo anterior es importante, por la coherencia que debe existir entre lo mencionado en el artículo 490 con el artículo 493 del Código del Trabajo, el cual expone que “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

En ese sentido, los antecedentes que se acompañen a la denuncia son esenciales para aplicar el artículo 493 de Código del Trabajo. De lo contrario, la doctrina ha sido clara en señalar que el trabajador tendrá la carga de acreditar las vulneraciones a los derechos fundamentales de la cual ha sido objeto y que harían procedente la acción de tutela. A mayor abundamiento, el aligeramiento probatorio del cual se beneficia el denunciante implica que se exija que sean varios indicios (por la



redacción de la norma) que sean concordantes, plausibles y coherentes; cuestión que no se presenta en el caso de autos. En este orden de ideas, los señalados indicios por la parte denunciante no son más que una enumeración de conjeturas. Así por ejemplo, “fue despedida en forma ra?pida y de un día para otro” (pese a que se le avisó con un mes de anticipación) .. “en la carta de despido se desconocen los términos de su contrato (no se explica cómo y, menos aún, se manifestó con anterioridad como ello implica una vulneración a algún derecho fundamental)... “el desempeño de y trayectoria profesional .... Siempre fue ejemplar. Sin embargo, sufrió discriminación (¿Cómo? ¿Cuáles son las conductas discriminatorias? Nada se señala). Por lo tanto, de lo expresado anteriormente, queda completamente desvirtuado que en el caso de autos pueda existir algún tipo de vulneración a los derechos fundamentales en contra de la Sra. Flor Quidel. No existen actos que puedan ser considerados como atentatorios al derecho a la no discriminación, no existen vulneraciones a la integridad física y psíquica, menos aún acoso laboral. Esto, además, vuelve completamente improcedente la solicitud de pago de una indemnización equivalente a 11 meses o a los recargos a los que hace alusión el actor de autos, sobre todo en base a la falta de sustento de acción incoada.

Esto, dejan en evidencia también, la improcedencia de la cuantiosa indemnización por daño moral solicitada por el actor. Es más, nuevamente esgrime situaciones no planteadas anteriormente, como que su despido habría sido público y humillante; cuestiones jamás desarrolladas o esgrimidas con anterioridad a su denuncia. Es más, falta un análisis completo de los presupuestos básicos para que exista esta responsabilidad por parte de su representada, así como la relación causal entre las actuaciones de ésta y la cuantiosa suma que se solicita por daño moral.

Finalmente, respecto a los cobros a los que hace alusión, al momento de la suscripción del finiquito se pagaron al actor todos los montos que se adeudaban a la fecha de su despido, no siento procedente el cobro de suma alguna.

Contestando la demanda subsidiaria de despido injustificado, solicita su absoluto rechazo con expresa condenación en costas, porque el actor fue contratado por la Inmobiliaria Helvética Cuatro limitada, para realizar labores de conserje del edificio Espacio Zurich, mientras las unidades se encontraban a la

venta. Las labores de conserje deben ser desempeñadas hasta que se materializa la venta del 75% de unidades, momento en el cual, la comunidad Espacio Zurich, constituida legalmente mediante acta de Primera Asamblea Ordinaria de fecha 06 de octubre de 2022, la cual fue reducida a escritura pública suscrita con fecha 25 de octubre de 2022, ante Notario Público de Temuco, Sra. Esmirna Vidal M., es la que asume el control del edificio Espacio Zurich, debiendo conformar su propio Comité de Administración, y contratar a su personal, entre ellos, administrador, guardias, auxiliares de aseo, conserjes que estime, todo lo anterior de conformidad a la Ley de Copropiedad Inmobiliaria, y al reglamento de copropiedad Espacio Zurich.

Como la Inmobiliaria Helvética cuatro limitada, no es la dueña del edificio, ni se encuentra desarrollando proyecto alguno, es necesario proceder a la desvinculación de los trabajadores que ejecutan labores para la comunidad Espacio Zurich, quien a su vez es la que debe contratar a sus trabajadores. La Inmobiliaria Helvética Cuatro limitada, no ha contratado nuevos trabajadores como mal indica en su libelo pretensor la demandante ya que no tiene en la actualidad ningún otro proyecto inmobiliario, por lo que no tiene lógica alguna el contratar a personal que desarrolle las labores que desempeñada el demandante de autos.

La procedencia del despido es absolutamente justificada por las necesidades de la empresa Inmobiliaria Helvética Cuatro Limitada, como ya se ha indicado latamente en esta contestación, existiendo una imposibilidad absoluta de tener personal que desarrolle labores de conserje o similares ya que no tendría donde ejecutar dicha labor. En relación al pago de su indemnización este es completo conforme corresponde por la causal invocada.

TERCERO: Es un hecho no controvertido la existencia de relación laboral entre el 01 de julio del año 2022 y el 30 de octubre del 2022.

CUARTO: En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.- Naturaleza del contrato de trabajo, específicamente duración que se pactó por las partes, duración,

cláusulas del contrato, funciones convenidas, monto de la última remuneración mensual, entre otras circunstancias.

2.- Efectividad de los hechos indicados en la carta.

3.- Indicios que permitan estimar que, con motivo de los hechos indicados en la demanda y en caso de ser efectivos, se vulneró alguna garantía constitucional de la demandante, entre otras el derecho a la no discriminación arbitraria, la integridad física y psíquica de la misma. En su caso, efectividad que concurren los indicios indicados en la demanda o hechos que los desvirtúan.

4.- Efectividad que la actora sufrió un daño de carácter moral a consecuencia de hechos que se encuentran acreditados en esta causa, en este sentido imputabilidad a la empleadora y cuantía del daño.

QUINTO: La demandante, para acreditar los fundamentos de su denuncia, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo, entregada a Flor Quidel, con fecha 30 de Octubre de 2022, carta de fecha 30 de Septiembre de 2022, firmado por el empleador, estableciendo como causal de despido vencimiento del plazo convenido en el contrato. Firmado por inmobiliaria Helvética.

2.- Finiquito de Contrato de trabajo, firmado con fecha 09 de Noviembre de 2022, realizado con reserva de acciones realizado por doña Flor Quidel, que indica como causal de despido el vencimiento del plazo convenido.

3.- Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato, emitido por la inspección del trabajo, con fecha 04 de Noviembre de 2022, estableciendo como causal el art 161 inciso 1 del código del trabajo.

- 4.- Constancia de fecha 02 de Septiembre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, por problemas en tramitación de licencias médica y no escrituración del contrato de trabajo.
- 5.- Constancia de fecha 12 de Septiembre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, por no estar de acuerdo con la remuneración pagada.
- 6.- Constancia de fecha 06 de Octubre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, dando cuenta que la empleadora le ha enviado a su domicilio carta certificada de aviso de despido, a partir del 31 de Octubre de 2022, indicando como causal vencimiento del plazo convenido.
- 7.- Constancia de fecha 17 de Octubre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, por inconvenientes para retirar sus cosas personales del lugar de trabajo.
- 8.- Activación de fiscalización de la Dirección del Trabajo, que da cuenta de la fiscalización por no pagar las remuneraciones en la fecha acordada, y además por no tener libro de asistencia a su alcance para poder firmarlo, de fecha 12 de Octubre de 2022.
- 9.- Carta certificada enviada por parte de Flor Quidel a don Andrés Bolomey, explicando su situación con la empleadora, de fecha 31 de agosto de 2022. Da cuenta de su incertidumbre sobre la permanencia en sus funciones, porque aún no se ha firmado su contrato. Los hostigamientos laborales luego de haber conversado con él las dificultades de su contrato y las condiciones en las que ella ingresó a prestar servicios y que no fueron respetadas.
- 10.- Liquidación de sueldo de don Flor Quidel, del mes de julio de 2022. Se paga sueldo base, gratificación, turnos extras, horas extras y asignación de movilización y colación.
- 11.- Certificado de cotizaciones previsionales actualizado a la fecha 24 de Enero de 2023.
- 12.- Copia de la conversación sostenida vía whatsapp con el contador don Pablo Pardo, de fecha 01 de

Septiembre de 2022 referida a la tramitación de la licencia médica y la solicitud de firma que hace el contador y la respuesta de doña Flor indicando que la liquidación de julio está firmada.

13.- Copia de correo electrónico enviado por Flor Quidel hacia la Sra. María Elena, de fecha 30 de septiembre de 2022, solicitado sus pertenencias. Hay constancia a manos en que la demandante reclama por haber solicitado la administradora testigos para poder sacar sus cosas.

14.- Copia de conversación entre doña Flor Quidel y la empleadora, vía whatsapp de fecha 20 de junio de 2022. En lo pertinente, el 20 de junio doña Flor y doña Elena mantiene mensajes en los cuales doña Elena le indica que tiene disponible un cargo de lunes a viernes, solo de día para oficinas y locales comerciales. Se pide a la demandante juntarse para mostrarle el área de trabajo y que trabajaría con los jefes, se refiere al área de oficinas.

Hay otras conversaciones no relevantes para ese caso, sin embargo el tenor de ellas, siempre es muy amable.

15.- Constancia de fecha 04 de Noviembre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, porque no estaba listo el finiquito en esa fecha como se había indicado.

16.- Constancia de fecha 09 de Noviembre de 2022, realizada por Flor Quidel a la inspección del trabajo, porque al concurrir a la notaría a firmar finiquito no le quisieron entregar el cheque sino hasta el notario legalizara el finiquito.

17.- Informe Psicológico de Flor Quidel de fecha de 23 de Noviembre de 2022, emitido por profesional Marianela Osses Miranda, Psicóloga Clínica, respecto de la demandante. CONCLUSIONES PI presenta estrés laboral con un estado de ánimo negativo, causado por ambiente laboral poco saludable afectando a la salud psicofísica del paciente. Viéndose enfrentada permanentemente a situaciones producidas por un entorno laboral más bien hostil, todo esto representado por la forma en que se solicitaba o se le daba órdenes habiendo una escasa relación con su jefe directo, impidiendo tener una

comunicación fluida, en bienestar del cumplimiento de labores, causando en varias ocasiones ambigüedad de rol al ser enviada a cumplir con trabajos que no estaban en el cumplimiento de sus funciones. Sra Flor vivió en constante inseguridad laboral, causando preocupación en cuanto a la existencia del trabajo en el futuro, y también cómo sería su posición dentro de la organización ya que había un acuerdo de Práctica Profesional que no se cumplió. Presenta Síndrome de burnout o Desgaste profesional, el que es resultado de un proceso de estrés laboral que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales, causando cuadros de llanto y pena en su lugar de trabajo, teniendo que aguantar alzas de voz con el fin de ejercer presión. En los instrumentos utilizados se puede indicar que en ambos presenta un ambiente laboral con exceso de tensión, con relaciones laborales conflictivas, lo que produjo un desánimo generalizado, además de provocar un daño moral a paciente donde tuvo que convivir con un persistente menoscabo de sus derechos como individuo, causando insatisfacción laboral no pudiendo cumplir con sus objetivos laborales, provocando menos confianza en el futuro, teniendo sentimientos de sufrimiento, y angustia, viéndose afectada directamente su calidad de vida y su salud, en especial en el diagnóstico de epilepsia que mantiene la paciente y que está en tratamiento, ya que al ser una enfermedad nerviosa son más propensas a tener problemas psicológicos, especialmente depresión, ansiedad y pensamientos o conductas suicidas PI es capaz de narrar los hechos y seguir una secuencia de tiempo, lugar y frecuencia. Presenta síntomas que afecta cómo se siente, piensa y coordina las actividades teniendo trastorno del sueño, cansancio, falta de energía, y bajo estado de ánimo.

**SUGERENCIAS:** 1. Se sugiere seguir con ayuda profesional 2. Se sugiere trabajar en un área laboral donde pueda destacar sus habilidades enfocadas en el área administrativa y contable 3. Brindar apoyo y compañía desde su red más cercana, para disminuir sintomatología de miedos, tristeza e inseguridad 4. Validar recursos y fortalezas de PI 5. Implementar técnicas de control del estrés, y manejo de la ansiedad como meditación mindfulness, música relajante, técnicas de respiración 7. Dar paseos recreativos 8. Realizar la Técnica del Espejo, para mejorar su autoestima 10. Establecer límites claros entre el trabajo y su vida personal.

18.- Informe turnos de junio 2022 edificio Lugano, de los meses de julio y agosto, dando cuenta de los

turnos que la Sra. Flor realizaba.

19.- Informe turnos de julio 2022 edificio Lugano, de los meses de julio y agosto, dando cuenta de los turnos que la Sra. Flor realizaba.

20.- Registro de asistencia Espacio Zurich oficinas, de los meses julio, agosto del 2022, que da cuenta de los turnos de la Sra. Flor Quidel.

CONFESIONAL: declara doña Elena Cáceres Torres, CI 13.126.778-9, administradora del edificio, Doña Flor es esposa de Eduardo Grossolli, quien era conserje en el edificio. Le contó que su esposa quería trabajar. A doña Flor la conoció en el edificio Lugano, en alguno de los edificios la entrevistó. Ella solicitó un trabajo y ellos tenían un cupo laboral. Para el edificio Lugano se le hizo un contrato, que en ese momento lo administraba el año 2022. En ese edificio trabajó un par de meses. Ese trabajo se terminó, parece que se abrieron las vacantes en el Zurich. Se hizo finiquito por el trabajo anterior. Al edificio Zurich llegó a trabajar el 1 de julio de 2022. Era un edificio nuevo, recién entregado, pero es excepcional, porque mantiene un sector de oficinas separado del edificio. Es un cargo nuevo donde solo hay 6 oficinas y una conserjería que está frente al hall, tiene cocina y un baño. En el edificio Lugano era conserje y en el edificio Zurich fue contratada como conserje. Ese cargo de conserje de oficina es uno en que está solo, y consiste en que debe dejar registro de las boletas que se entregan a los locales comerciales de O'Higgins 0641. Estaba a cargo de abrir y cerrar el lugar. Empezó el 1 de julio y se retiró el 30 de agosto. Hizo abandono de su lugar de trabajo y se dejó constancia al lugar de trabajo. Durante el tiempo de trabajo no tuvieron ningún inconveniente. Sabía del estado de enfermedad del padre y madre de la demandante, compartían de repente un té y trató de apoyarla en lo que pudo. Tenía horario hasta las 6 de la tarde y aparte del trabajo cuidaba a su papá. En ese momento ella también se casó y se le dio un permiso. Los contratos son inicialmente por 3 meses, luego por 3 meses y después pasan a indefinido, esa es la forma de contratación en la inmobiliaria. Se le hizo el contrato por 3 meses, no se le hizo el segundo, porque no firmó el primero. Le entregó el primer contrato y doña Flor lo tachó completo, eliminó algunas funciones, pero no se firmó el contrato, aunque sí se estaba firmando el libro de asistencia. Los contratos son casi todos iguales, la única



diferentica era la dirección. La excepción de estar a cargo de las oficinas, ya que había que abrir y cerrar las oficinas, lo que no posaba en conserjería normal, porque son turnos rotativos. Ella le explicó las condiciones, incluso la remuneración. En esa parte el contrato no se tachó. Le exhibió un nuevo contrato. Por ejemplo se indicaba en el primero que había citófono y no había. Al presentarle el segundo contrato doña Flor no lo firma. Ella informa que el contrato no fue firmado y se deja una constancia en la Inspección del Trabajo. Al menos ella informó a la oficina contable, pero no está segura si en la oficina dejaron esa constancia. Cuando fe la Inspección del Trabajo no pudieron revisar nada, porque doña Flor se fue un día antes. La actitud frente a la licencia médica es la normal, tramitarla. Ella envía la licencia al contador. Cuando hay alguna firma que falte, lo que ella no sabe, la gestiona el contador. La fecha de pago del finiquito lo ve la parte contable. Ella como administradora debe estar en contacto con el edificio por si funcionaban las máquinas, si falta alguna persona y gestionar los temas del personal, pero no los tramita sino que lo hace contabilidad, que se encarga de tramitar licencias pagos y finiquitos.

#### TESTIMONIAL:

1.- María Cayuqueo Catrileo, RUN 15.978.004-k, auxiliar de aseo en Espacio Lugano, Domicilio: Pasaje Inés 2144, Temuco: conoció a Flor Quidel en los espacio y en el edificio Lugano, que son 4 edificios: Zurin, Lucerna, Lugano y Luciérnaga. La conoció en febrero en Lucerna haciendo turno part time y luego en el Lugano estaba fija, cando faltaba alguien. Trabajó ahí desde el 14 de marzo hasta fines de abril de 2022. Dejó de trabajar, porque a las 2 les ofreció que se fueran con mejor sueldo y trabajaran directamente con los jefes en el espacio Zurich. Ese ofrecimiento se hizo en el espacio Lugano. Como Flor tenía conocimientos de administración, pues hacía planillas y temas administrativos, le ofreció eso, un mejor sueldo y que se iba a quedar con contrato indefinido. En abril o junio doña Flor se retira del espacio Lugano. Luego siguió teniendo contacto con ella, la fue a ver como estaba y le dijo que aún no le hacían contrato. La Sra. Elena de desviaba del tema. Supo que la Sra. Elena la maltrataba psicológicamente, porque Flor estaba alegando por su contrato y por lo que se le había prometido, un mejor sueldo. El Lugano era administrador por la Sra. Elana hasta abril cuando llegó doña Eliana Maripán. Por maltrato psicológico se refiere a que doña Elena es prepotente y al no querer hacer contrato se ofusca. Ha presenciado maltrato a trabajadores y a ella una vez le chasqueó

los dedos y le dijo que le estaba hablando.

Contrainterrogada señala que trabaja actualmente para Liliana Maripán como auxiliar de aseo en el Lugano. Que está en el edificio Santa Teresa, paralelo al Lucerna y en donde trabajan para la Sra. Elena. Sus jefes son los administradores, pero está detrás a inmobiliaria Helvética. Hay un comité en todos los edificios. Algunos son propietarios y otros son parte del edificio. Ellos son los del dinero, los empleadores son los del comité y eso pasa con ella. Cree que trabaja para Liliana Maripan, no sabe si ella paga las cotizaciones. Flore estaba en el espacio Zurich y la entrada de las oficinas es por calle O'Higgins, el edificio para las personas es otra la entrada. La fue a ver después de su jornada a las 16:00. En ese lugar doña Flor trabajaba sola, con otras personas que hacían aseo, no había más conserjes, solo trabaja ella y con un horario de 8 a 18:00, después se cierra y no hay más gente, porque son oficinas.

2.- Víctor Hugo Fernández Peña, RUN 15.651.889-1, trabajador, Domicilio: Calle Reloncaví 0415, villa Reloncaví, Sector Pedro de Valdivia, Temuco: conoció a dila Flor Quidel cuando entró a trabajar en febrero al edificio Lucerna, Lugano, Ginebra, cree que sacaba reemplazos. En esos días era conserje part-time. Eso lo supo telefónicamente, pues en ese momento él estuvo con vacaciones y luego licencias por Covid. En su caso, su contrato era jefe de personal. En los otros edificios también ejercía un cargo de vigilar si llegaban los conserjes y disponer los reemplazos. Estaba en el edificio Ginebra y el Zúrich, en ambos tenía contrato y estaba siempre en conserjería. Doña Flor comenzó a trabajar de manera permanente en el edificio Lugano, pero él ya no pertenecía a Zúrich en esa fecha, sino que al Ginebra. Dejó el Zúrich, porque doña Elena le hizo término de contrato. De esa fecha no fue más superior en Zúrich y luego doña Elena lo destituyó, porque habló con don Carlos para que le subiera el sueldo por los años que tenía y eso molestó a doña Elena, perdió la confianza. Los trabajadores, luego de eso, aún lo llamaban para preguntarle por el ascensor y alarmas. Ahí se enteró que estaba trabajando doña Flor de manera fija, full time en el espacio del edificio Zúrich destinada a oficinas. Su trabajo era de conserje, debía recibir documentación de la gente que entraba a las oficinas, de los vehículos que entraban al estacionamiento. Doña Flor un día lo llamó y le explicó que tuvo un intercambio de palabras doña Elena y le preguntó qué hacer porque su contrato no había sido

entregado pasado un mes. Le dijo que se asesoraba con la Inspección del Trabajo. Luego lo llama diciéndole que doña Elena le había quitado el libro de asistencia y lo llevó al lado del edificio, debiendo ir a firmar allá, lo que no correspondía. Un día cree que la trató de tonta, la denostó, Flor la llamó estando mal y él le dijo que fuera a la Inspección del Trabajo e hiciera la denuncia que correspondía. Estos llamados fueron en septiembre-octubre. Siente las cosas que pasaron, pero no era la forma. Flor lo llamó y le dijo que la iban a despedir, que iba a tirar licencia médica y que aún no había firmado contrato. Le dijo que fuera a la Inspección del Trabajo.

Contrainterrogado señala que trabaja para Ginebra y cuando trabaja en Zúrich lo hacía para Helvética. Terminó su contrato en abril de 2022. Fue por término de fecha, pues le hicieron un contrato a plazo en febrero de 2022, pese a que estaba trabajando hacía 7 meses. Él no fue a la Inspección, porque confió en la palabra de doña Elena. Firmó el contrato sin problema, porque no quería problemas. En espacio Ginebra trabajaba para la comunidad del edificio. Trabajó en Lucerna, pero no tenía contrato ahí, solo iba a sacar descanso y doña Elena no le hacía contrato, le pagaban por día. Conoce el sector de oficinas del espacio Zúrich, es una plataforma pequeña de 3 m2 donde trabajaba la demandante. Debe recibir la correspondencia para las oficinas, ver los vehículos que ingresan, recepcionar a la gente y notificar a las oficinas para que los reciban. Son 6 oficinas, no sabe de quienes son, aún sí estaba arriba la de Helvética. El funcionamiento comenzaba a las 8 hasta las 18:30 luego se cerraba el lugar, muy esporádicamente cerraban las 19:30. El Sr. Kunz y Bolomey llegaban a veces. Al cierre de las oficinas nadie entra, ese espacio no está vinculado con la comunidad de edificios. Flor Quidel es su media hermana y se enteró que llegó a trabajar allá. Supo que estuvo con licencias como 1 o 2 meses. No lo ha conversado.

3.- Edward Grossolli San Martín, RUN 12.905.226-0, Conserje, Domicilio: Pasaje Manuel Labbé 0487, Vegas de Chivilcán, Temuco: conoce a Flor Quidel porque es su señora. Se casó con ella el 8 de marzo de 2022. Ella comenzó a trabajar en el edificio Lugano antes que en el Zúrich. También estuvo en el Lucerna y Ginebra haciendo remplazos. En el edificio Lugano trabajaba como conserje, que consiste estar en portería, controlar a quienes entran y salen, las cámaras, citófonos. En ese tiempo estaba full time. Su empleador era Elena Cáceres y Johana. En julio se cambió al espacio Zúrich,

porque se le prometió un mejor trabajo y sueldo, iba a trabajar con la jefatura, doña Elena le pidió que trabajara con ella. Iba a ser oficinista y trabajar para los jefes, full time. En el Espacio Zúrich comenzó bien, pero luego cuando señora comenzó a notar que no le llegaban las cosas prometidas y que su contrato no llegaba nunca la cosa comenzó a marchar mal. La relación de doña Flor y doña Elena comenzó a andar mal. Como Flor pedía su contrato doña Elena la comenzó a tratar mal, a decirle que era malagradecida, comenzó a insultarla. Su señora trataba de hacer todo lo posible, pero luego comenzó a sentirse mal, no podía dormir, tenía nervios, se sentía súper mal. Eso fue dese julio o agosto en adelante. Le avisaron que terminaba el contrato el 31 de septiembre que iba a estar despedida a contar del 31 de octubre. El 9 de noviembre firman finiquito, siendo que la carta de aviso tenía fecha de pago el 4 de noviembre. A ambos les pasó lo mismo. Fueron a firmar el finiquito el 4 de noviembre al edificio, esperaron como 2 horas y les dijeron que el finiquito no estaba listo. Recién el 9 de noviembre los llaman para indicar que el finiquito estaba listo. Los llamó doña Camila para avisarles, porque estaba trabajando en la oficina. Como no recibieron pago el día 4 fueron a la Inspección del Trabajo a dejar constancia que no se cumplió la fecha de pago y se devolvieron a casa. Ese día no pudieron hablar con doña Elena, sino que la comunicación fue con doña Camila.

Contrainterrogado señala que los citaron el 4 de noviembre y le pagaron el 9, les pagaron todo a él y a su señora lo que supuestamente le debían, cree que le quedaron debiendo. No sabe cuánto. Su señora trabajaba en el sector de oficinas por O'Higgins y los de edificios están por San Ernesto, tenían distintos horarios. Su señora no podía almorzar, porque debía estar atenta a las oficinas y los estacionamientos, no podía calentar comida ni hervidor. Su ofician era fría, no tenía calefacción, tenía una silla prestada de una oficina, su señora fue a cotizar lo que necesitaba, lo entregó y nunca llegaron. Mientras trabajó su señora no tuvo licencia, sí cuando comenzaron los malos tratos en agosto y septiembre. Cuando ella pidió el contrato no le pasaron ninguno, le pasaron uno (se lo tiraron), pero no era lo que correspondía, lo que le habían ofrecido y no firmó. Ese contrato se lo pasó a la Sra. Elena.

**EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** Se ordena a la parte demandada la exhibición en audiencia de juicio de los siguientes documentos, ello bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del

Trabajo.

1.- Libro control de asistencia del mes de julio, agosto, septiembre y octubre de 2022 del Edificio Espacio Zurich, ubicado en calle San Ernesto N° 990 de la ciudad de Temuco, de doña Flor Quidel. No se exhibe, solo copias de un registro de asistencia de julio.

2.- Contrato de trabajo de la doña Flor Quidel. Está tachado sin firma.

OFICIO:

1.- A la Inspección del Trabajo, para informe de fiscalizaciones realizadas en Edificio Espacio Zurich durante el año 2022, remita los antecedentes e indique el número de multas cursadas y motivo de las mismas. Se remite información, que dice relación con multas cursada a propósito de 2 fiscalizaciones por temas vinculados a otros trabajadores, una de ellas la testigo de la demandada.-

SEXTO: La demandada aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Acta de constitución de Comunidad Espacio Zurich de 6/10/2022. Se elige a la directiva quedando conformada por don José Magadan Castañón, en calidad de presidente; doña Sigrid Schultz Espinoza, como tesorera; y doña Ruth Torres Jaque como secretaria. Esta acta fue reducida a escritura pública con fecha 25/10/2022.

2.- Reducción a Escritura Pública de acta de Comunidad Espacio Zurich, de 25/10/2022.-

3.- Fotocopia de Libro asistencia de doña Flor Quidel mes Agosto.-

4.- Resolución ISL de doña Flor Quidel, patología de origen común.-

5.- Contrato de Trabajo de comunidad Espacio Zurich y Elba Sandoval de 1/11/2022 como conserje Full Time.-

6.- Contrato de Trabajo de comunidad Espacio Zurich y Gissela Collinao de 1/11/2022 como conserje Full Time.-

7.- Contrato de Trabajo de comunidad Espacio Zurich y Marrion Vásquez como conserje part-time, de fecha 6/11/2022.-

8.- Reglamento de copropiedad espacio Zurich. Cláusula 2 departamentos, oficinas, estacionamientos y bodegas. Torres de oficinas y planta comercial con acceso en calle O'Higgins y la de departamento por San Ernesto 990 de Temuco. Cláusula 38ª una vez enajenado el 75% de las unidades el administrador deberá llamar a una asamblea extraordinaria para que se pronuncie sobre la mantención, modificación o sustitución del reglamento.

9.- Finiquito Flor Quidel, con reserva de derechos. Causal 150 N 4, vencimiento del plazo convenido. Se paga solo vacaciones proporcionales.

10.- Licencia ACHS Flor Quidel 09 de Septiembre 2022 desde el 10 al 24 de septiembre de 2022 (14 días).

11.- Licencia médica Flor Quidel 27 Septiembre 2022, por 20 días a contar del 30 de septiembre, por enfermedad profesional, extendida por médico general David Sanhueza Andrade.-

12.- Licencia médica Flor Quidel 21 de Septiembre 2022, por 6 días, a contar del 24 de septiembre por enfermedad profesional, extendida por médico general David Sanhueza Andrade.-

13.- Liquidación de remuneración Flor Quidel Agosto 2022, por 11 días, enfermedad común, extendido por médico Luis Vargas Castañeda.-

14.- Comprobante constancia 30 de Agosto, en que doña Elena indica que doña Flor le había enviado whatsapp indicando que abandonaba su puesto de trabajo porque no estaba el libro, pero ella lo había tomado para revisarlo junto a la fiscalizadora doña Carolina Peña. Agrega que además le había entregado el contrato de trabajo y doña Flor lo había devuelto todo tarjado y no queriendo firmarlo, términos acordado verbalmente, sin embargo su liquidación está firmada y aceptada.

15.- Proyecto de Contrato de Trabajo Flor Quidel, en que está agregado a mano que el lugar de prestación de servicio es el de las oficinas y locales. En cuanto a las funciones aparecen encerradas y tarjadas con lápiz grafito una serie de ellas. En el horario de trabajo, agrega a mano que en la tare era de 13:30 a 18:00 y que si se debe cerrar la puerta de acceso a las oficinas en horario de colación debe colocarse en el contrato. En cuanto a la remuneración figura una de \$380.000 mensuales imponibles

más gratificación del 25%. En esa parte el contrato no está rayado.

16.- Proyecto de Anexo de Contrato de trabajo Flor Quidel, firmado por empleadora, en que se asigna turno de trabajo de lunes a viernes de 8:30 a 13:30 y de 14:30 a 18:30 horas. No está firmado por la demandante.

17.- Carta de despido Flor Quidel, fechada el 30 de septiembre de 2022, en que se indica que su contrato terminaría el 31 de octubre de 2022 por la causal del artículo 159 N° 4, vencimiento del plazo convenido. Se indica el monto de feriado proporcional a recibir y que el finiquito se firmaría el 4 de noviembre de 2022.

18.- Control asistencia mes junio 2022 Flor Quidel. Consta que jornada de mañana terminaba a las 13 y la de la tarde comenzaba a las 13:30 horas. Las horas de entrada y salían n siempre eran las mismas y

#### TESTIMONIAL:

1.- Paola Ximena Leal Pérez, Ingeniera agrónoma, cedula nacional de identidad N°10.037.828-0, domiciliada en Fundo La Isla, Victoria: trabajaba para espacio Zúrich para la inmobiliaria, que está frente a la plaza Dreves. El acceso estaba por San Ernesto, en esa parte solo hay departamento. Tenía un turno de conserje de 8 a 16, de 16 a 00 y de 00 a 08. Las labores comprendía fijarse quien entraba y salía, abrir la puerta con un botón, revisar el subterráneo, contar las bicicletas ver las cámaras sin las cuales no se abre a nadie. Su jefa era doña Elena Cáceres, tenía una excelente relación. También conoció a los dueños de la inmobiliaria, no recuerda los nombres, solo que eran 2 hermanos. Eran personas súper correctas. Con el resto de los trabajadores la relación era buena, los veía muy pocos, pues unos entraban y otros salían, no había espacio para conversar y en la noche menos. Ese turno es muy tranquilo. Cuando hace las rondas se pone un cartel conserje en ronda. En la noche muy pocas personas entraban, pues arriendan estudiantes y adultos mayores. A ella le hicieron contrato inmediatamente, un contrato a plazo fijo. Se sabía que la inmobiliaria se iba a retirar y se iban hacer cargos los dueños de los departamentos. Antes que ella se fuera se eligió a la directiva, cree que ellos después se iban a hacer cargo de las personas que trabajaban ahí.



Contrainterrogada señala que ella pasó por una separación y ese trabajo se lo recomendó un amigo de su hijo con quien juega tenis. Le indicó que necesitaban un conserje y ella aceptó. Estuvo 3 meses ahí, pero como es ingeniero agrícola no estaba haciendo su labor. En ese periodo llegaron cartas a todos los trabajadores porque iban a asumir los dueños. En su caso su contrato era hasta el 31 de noviembre. No conoce a doña Flor, porque ella nunca trabajó en ese edificio, sino que en otro. Doña Elena le contó cuando le pidió ser testigo que había renunciado, ya no estaba trabajando ahí.

SEPTIMO: En esta causa la demandante, doña Flor Quidel Peña, pretende se declare que sufrió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, sosteniendo que éste fue la culminación de un proceso de acoso u hostigamiento laboral, por lo que demanda las indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo y también una indemnización de perjuicios por daño moral a consecuencia del acoso y, en subsidio, se declare que su despido es injustificado y se ordene el pago de las indemnizaciones y prestaciones que indica.

Para una análisis de la demanda, primero se razonará sobre la tutela deducida y luego sobre la demanda subsidiaria.

#### I.- EN CUANTO A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

OCTAVO: La teoría del caso que plantea la actora es que el despido ha sido el vulnerador, por ser la culminación de un proceso de acoso laboral sufrido durante la vigencia de la relación laboral de parte de la administradora doña Elena Cáceres, quien comenzó a tratarla mal cuando ella pidió la escrituración de su contrato de trabajo y a reclamarle porque las condiciones en las que fue contratada no estaban siendo respetadas, entre otras, remuneración prometida, su horario de colación y la duración de su contrato.

Como la acción deducida es la que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo, hay que determinar si realmente el despido es la culminación de un proceso de acoso laboral o si, por el contrario, nada tiene que ver con él y se debe a alguna causa diferente.

Desde ya se hace presente que, en caso de no acreditarse que el despido es el vulnerador de garantías constitucionales, no pueden revisarse los hechos acontecidos durante la vigencia de la relación laboral ni acogerse una demanda indemnizatoria por tales hechos, ya que el artículo 487 del Código del Trabajo señala que el procedimiento queda limitado a la tutela de derechos a que se refiere el artículo 485, sin que quepa su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos, ya que la única posibilidad que ello se admita es conforme al artículo 489, que permite se pueda deducir solo la acción de despido injustificado, la que debe ser planteada de manera subsidiaria.

NOVENO: Del relato de la actora surge prístinamente que ella sostiene haber sido contratada en condiciones que luego no se cumplieron, como el tipo de función, una mejor remuneración, un buen ambiente de trabajo e incluso la posibilidad de hacer en el lugar de trabajo su práctica profesional.

Sin embargo, a la luz de la prueba aportada en esta causa, ninguna de estas condiciones se acreditó. Lo único que se ha acompañado y que habría emanado de doña Elena es la conversación por mensajería de texto en junio de 2022, en que se le ofrece trabajar en el área de oficinas y locales comerciales donde están los jefes. No hay ningún otro ofrecimiento acreditado en esta causa.

DECIMO: Posteriormente, viene el tema de la escrituración del contrato. Acá la actora señala que no le habrían querido escriturar el contrato y que doña Elena siempre rehuía el tema, incluso acusando de ello en carta dirigida al Sr. Bolomey.

Sin embargo, fue acompañado un proyecto de contrato, no objetado en la causa, en el que la demandante habría tarjado una serie de condiciones que no eran de su agrado, principalmente referidas a la descripción de sus labores y la jornada laboral, y ello, probablemente, pudo demorar su suscripción. Pese a ello, en esta parte tiene razón la demandante en orden a que el contrato no se suscribió dentro del plazo señalado en el artículo 9 del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: El siguiente inconveniente tuvo que ver con el horario de colación, pues la actora

señala que no podía usarlo al no tener remplazo.

Sobre el particular, en la copia del registro de asistencia de julio, la demandante aparece firmando el libro en que hay constancia de una colación de media hora; sin embargo en el mes de agosto ya aparece firmando de manera continua su jornada en varias oportunidades. En septiembre la demandante no trabajó, pues estuvo con licencias médicas.

En estas circunstancias, debe tenerse por acreditado el indicio que la actora efectivamente tuvo problemas para tomar su horario de colación, lo que ratifica la nota escrita en el proyecto de contrato en orden a que el horario era continuo y que si se podía cerrar la puerta de acceso a las oficinas en horario de colación ello debía indicarse en el contrato.

DECIMO SEGUNDO: En cuanto a su condición de salud, se encuentra acreditado con las licencias médicas acompañadas por la demandada, que doña Flor Quidel estuvo enferma desde el 30 de agosto y hasta fines de septiembre de 2022. Dos de las licencias indicaban enfermedad profesional, pero dicha calificación finalmente fue de enfermedad común.

No se sabe el diagnóstico ni motivos de la enfermedad, porque ello no fue acreditado por la demandante, sin que sea suficiente para ello el relato que hace su cónyuge en su declaración como testigo. Tampoco es aporte en este punto el informe psicológico acompañado pues es posterior al despido y no fue ratificado en juicio por la profesional que lo suscribió.

DECIMO TERCERO: Como se puede apreciar, todos los hechos indicados anteriormente, se verificando durante a vigencia de la relación laboral.

Ahora bien, en los indicios que invoca la demandante se sostiene que el despido se habría producido repentinamente y luego que comenzó a manifestar su descontento y reclamos por estos incumplimientos, pero ¿fue realmente ese el motivo y contexto del despido?. Veamos.

DECIMO CUARTO: En primer lugar, la carta de despido acompañada por la demandada invoca como causal el vencimiento del plazo convenido, artículo 159 N° 4.

En segundo la empleadora de la demandante era la demandada de autos, Inmobiliaria Helvética Cuatro Ltda., sociedad que se acuerdo al reglamento de copropiedad acompañado por la demandada, era la propietaria de los inmuebles en el que se encontraba desarrollando un proyecto inmobiliario que, entre otros edificios, implicó la construcción del Espacio Zurich, edificio en que el demandante se desempeñaba.

Pues bien, conforme dicho reglamento de copropiedad, redactado por la propietaria del condominio (Inmobiliaria Helvética Cuatro Ltda.) en la cláusula 22 se indica que la administración del espacio Zurich corresponderá en conjunto a los siguientes órganos: a) la asamblea de copropietarios, b) el comité de administración y c) el administrador. Mientras no se constituye la asamblea de copropietarios es la dueña del condominio la que debe velar por su administración y, dentro de ésta, velar por la contratación de los trabajadores necesarios para ello, tales como conserjes, guardias o administradores. Es así que fue esta inmobiliaria la que suscribió el contrato de trabajo del actor.

Sin embargo, con fecha 6 de octubre de 2022, los copropietarios realizaron la primera asamblea de ordinaria de la Comunidad Espacio Zurich, en la que conformaron la comunidad y el comité de administración del edificio, designando como presidente a don José Magadan Castañón, quien entre sus múltiples facultades tiene, en materia laboral, la facultad de celebrar contratos de trabajo en representación de la comunidad.

Así, al haberse conformado esta comunidad y el comité de administración, la inmobiliaria deja de ser la responsable de la administración del condominio, razón por la cual no requiere mantener el contrato de trabajo del personal contratado en el edificio, ya que ello pasa a ser facultad de los recientemente creados órganos de administración que, como se advierte de los contratos de trabajo acompañados por la demandada, optaron por contratar a otros conserjes.

DECIMO QUINTO: Siendo la demandada la dueña del proyecto inmobiliario, debe presumirse que sabía con anticipación el porcentaje de venta de las unidades del condominio y la fecha en que se realizaría la primera asamblea ordinaria, sobre todo porque fue doña Elena Cáceres Toro quien dirigió dicha asamblea, como consta del acta de la misma que fue acompañada.

Sabiendo de la fecha de constitución de la nueva administración, la demandada avisó con un mes de anticipación la terminación del contrato de trabajo de la demandante por la causal del artículo 159 N° 4.

DECIMO SEXTO: De lo analizado, no se advierte ninguna vinculación entre el despido y una situación de acoso anterior, sino solo la decisión de poner término al contrato de un conserje cuya contratación, en lo sucesivo, debía ser resuelta por la nueva administración del edificio recién constituida formalmente.

Si bien parte de los hechos indicados por la actora en su libelo: problemas de firma de contrato, tiempo de colación y reclamos por la actitud de doña Elena que ese elevaron al gerente de la empresa, se encuentran acreditados, no pueden ellos considerarse acoso laboral en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo ni vincularse a la terminación del contrato, pues no solo la demandante fue despedida en ese periodo, sino que también su cónyuge que trabajaba como conserje en el edificio, pero en una sección diferente, y otros trabajadores, como indicó la testigo de la demandada.

DECIMO SEPTIMO: Respecto del acoso, el relato que hace la demandante es insuficiente, no contiene detalles, que no especifica fechas ni cómo se afectó la salud de la actora producto de esos hechos.

Tal como lo sostiene que propia demanda, el acoso laboral no es un acto instantáneo, sino que lo constituye una serie de actos que se prolongan en el tiempo, por lo que el relato debe abarcar un periodo importante, cosa que no hace la demanda. En efecto, el artículo 2 del Código del Trabajo, al definir el acoso laboral, entiende por tal "...toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el afectado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o

perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

No es lo mismo sostener actos de acoso laboral que incumplimientos contractuales, como son aquellos que refiere la demandante. No cualquier incumplimiento genera los efectos previstos en el artículo 2 del Código del Trabajo y, a juicio de este sentenciador, en la demanda no se explica suficientemente cómo estos incumplimientos tienen la gravedad para justificar esa calificación.

DECIMO OCTAVO: A mayor abundamiento, y aun cuando se diera por acreditado la existencia de actos reiterados de hostigamiento o acoso laboral, lo cierto es que no se acreditó la existencia de relación causal entre estos y el despido de la actora que, en definitiva, es el fundamento de la demanda deducida.

Finalmente, el hecho que no se haya firmado el finiquito en día 4 de noviembre como se indicó por la administración, sino el 9 del mismo mes, si bien son hechos coetáneos al despido, no tienen la entidad suficiente para vulnerar derechos fundamentales, puesto si bien es una situación lamentable, solo implicó un atraso de 5 días en la suscripción del finiquito y pago de los haberes, pero en todo caso dentro el plazo que establece el artículo 177 del Código del Trabajo.

Por estas razones no queda sino rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales deducida.

DECIMO NOVENO: En cuanto a la indemnización por daño moral, como ella está condicionada a la existencia de vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, si se rechaza la tutela mal puede acogerse la demanda indemnizatoria.

Conviene repetir lo señalado anteriormente, en cuanto a que al no estar vinculado el despido con alguna vulneración de derechos y con algún daño moral (pues estos hechos de ser efectivos se habían suscitado durante la vigencia de la relación laboral) no puede acumularse a la tutela deducida, de conformidad al artículo 487 y 489 del Código del Trabajo.

## II.- EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIRIA:

VIGESIMO: Subsidiariamente, el demandante impugnó su despido solicitando que se declare injustificado y se condene a la demandada al pago de la indemnización por falta de aviso, incremento legal y daño moral.

VIGESIMO PRIMERO: En cuanto a la causal y su justificación, como el contrato de trabajo entre las partes no fue suscrito, no puede tenerse por acreditado que acordaron uno a plazo fijo, ya que esta es una modalidad en la forma de contratación que requiere un pacto expreso, pues la regla general es la contratación indefinida.

Por lo anterior, el despido por la causal del artículo 159 N° 4 es injustificado, debiendo condenarse a la demandada al pago de la indemnización por falta de aviso previo, como consecuencia necesaria de la declaración anterior de acuerdo al artículo 168 inciso 1°, sin incremento pues éste está reservado a la indemnización por años de servicio.

En cuanto al monto de la indemnización a pagar, ésta deberá fijarse en la suma indicada como última remuneración por la demandante, \$523.698, la que no fue controvertida expresa y concretamente.

VIGESIMO SEGUNDO: En cuanto al daño moral, valga lo señalado a propósito de la tutela para tener por no presentada esta petición, ya que se funda en hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del despido, lo que impide su acumulación a este proceso.

En todo caso, la prueba aportada es insuficiente para tenerlo por configurado, al no existir prueba fehaciente que los problemas médicos de la demandante deriven de una conducta imputable a la demandada.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 159 N° 4, 162, 172, 173, 456, 459, 487, 489 y 495, se resuelve:

I.- Que se declara SIN LUGAR la denuncia por vulneración de derechos fundamentales deducida por



don Luis Felipe Romero Medina y doña Caroll Camila Betancur Pinilla, en representación de doña FLOR IDALBA QUIDEL PEÑA, en contra de INMOBILIARIA HELVÉTICA CUATRO LTDA.

II.- Que SE ACOGE la demanda subsidiaria deducida por don Luis Felipe Romero Medina y doña Caroll Camila Betancur Pinilla, en representación de doña FLOR IDALBA QUIDEL PEÑA, en contra de INMOBILIARIA HELVÉTICA CUATRO LTDA., en cuanto se resuelve que el despido de la actora por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo fue injustificado, condenándose a la demandada a pagar \$523.698 por indemnización sustitutiva del aviso previo, con los reajustes e intereses del artículo 173 del Código del Trabajo.

En lo demás se rechaza la demanda subsidiaria.

III.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.

RIT T-271-2022.

SENTENCIA DICTADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.